

Felicidad en el trabajo y desempeño laboral: Un estudio en el sector educativo oficial de básica secundaria y media en Manizales.

Resumen

Desde los estudios de Elton Mayo, hasta nuestros días, los académicos del comportamiento organizacional han estudiado la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, sin embargo, diversas investigaciones han encontrado que esta relación presenta inconsistencias, debido especialmente a las medidas utilizadas para medir la felicidad en el trabajo, pues en la mayoría de los estudios, la felicidad en el trabajo ha sido medida como satisfacción laboral, sin embargo, ambas son diferentes. Los demás estudios se han concentrado en estudiar la felicidad en el trabajo desde el enfoque hedónico. Sin embargo, la literatura reciente considera que tanto la definición, como las medidas de la felicidad en el trabajo debería estudiarse desde el enfoque eudaimónico. Esta investigación busca aportar a este vacío teórico, construyendo una medida multidimensional de felicidad en el trabajo desde la eudaimonía, de la cual se estudiará empíricamente su relación con el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media. El estudio será transversal, correlacional y mixto, tanto para construir la medida de felicidad en el trabajo como para revisar las relaciones se utilizarán ecuaciones estructurales y herramientas cualitativas, para los análisis se utilizará SPSS, ATLAS.ti 8.0 y LISREL 8.80.

Finalmente, a fin estudiar integralmente el problema, se revisarán otras necesidades encontradas en la literatura, entre ellas el estudio de la relación entre grupos felices y desempeño laboral, para este análisis se utilizará el software HLM 6, además se estudiarán las variables que moderan o median la relación felicidad en el trabajo y desempeño laboral.

Palabras clave: Tesis trabajador feliz y productivo, desempeño laboral, felicidad en el trabajo, desempeño laboral docente, eudaimonía

Introducción

Durante más de 70 años de investigación en el mundo organizacional se ha buscado saber si los trabajadores felices son más productivos (Zelenski et al., 2008). Sin embargo, hoy sigue la incertidumbre (Wright & Cropanzano, 2004; Peiró et al., 2019; Salas-Vallina et al., 2020). En contraste con la creencia común de que un trabajador feliz es un trabajador productivo, no se han encontrado relaciones consistentes entre la felicidad laboral y la productividad, ya que estas relaciones se dan en rangos que van desde débilmente negativo hasta muy positivo (Peiró et al., 2019; Kašpárková et al., 2018; Warr & Nielsen, 2018; Turban & Yan, 2016; Zelenski et al., 2008; Wright et al., 2007; Wright & Cropanzano, 2004; Judge et al., 2001). Esta situación se debe, primero a que la

mayoría de estudios que miden esta relación, utilizan para medir la felicidad en el trabajo instrumentos de satisfacción laboral, sin embargo, “la satisfacción laboral puede no ser una aproximación eficaz para medir la felicidad” (Zelenski et al., 2008, p. 522) y, segundo, a que el enfoque hedónico con el que se ha medido la felicidad puede no ser el más adecuado (Warr, 2007; Wright & Cropanzano, 2007; Turban & Yan, 2016; Inceoglu et al., 2018; Peiró et al., 2019).

El enfoque hedónico que ha primado en la concepción popular de la felicidad y en las medidas académicas, tanto de la felicidad en general como de la felicidad en el trabajo, tiene en cuenta altas frecuencias de afecto positivo, bajas frecuencias de afecto negativo y satisfacción con la vida (Lyubomirsky, Sheldon et al., 2005; Lyubomirsky & Lepper, 1999), lo cual pone de manifiesto la dificultad de la adaptación hedónica, que consiste en que los acontecimientos hedónicos (aumento de sueldo, ganar una lotería, por ejemplo) solo afectan la felicidad de la persona por un tiempo reducido, luego del cual se vuelve al valor de referencia inicial (Bagenstos & Schlange, 2007; Lyubomirsky, Sheldon et al., 2005; Tversky & Griffin, 1991).

Una perspectiva contraria de felicidad hedónica es la *felicidad eudaimónica*, planteada por Aristóteles en la *Ética a Nicómaco*, y apenas retomada a finales del siglo pasado (Ryff, 1989). Este enfoque hace énfasis en el crecimiento personal y el desarrollo de habilidades y talentos (Peiró et al., 2019; Lorente et al., 2019; Ryan & Deci, 2001; Ryff & Keyes, 1995), la felicidad, desde dicho enfoque, es considerada como la *felicidad objetiva*, porque refleja valores sociales objetivos, más que sentimientos psicológicos subjetivos (Brülde, 2007; Waterman, 2007), y puede conducir a resultados consistentes al estudiar la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral (Turban & Yan, 2016; Sonnentag, 2015).

Por otro lado, respecto al desempeño laboral de los docentes, en Colombia las medidas utilizadas para medirlo en docentes oficiales de educación básica secundaria y media son “demasiado limitadas para emitir un concepto integral (...), [pues estas] no observan las prácticas en el salón de clase, y en cambio utilizan otras fuentes de información, como los portafolios” (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE], 2016, p. 183). En gran parte, lo hacen según el criterio subjetivo de cada rector (OCDE, 2016).

Adicional a esta realidad, la literatura considera que el desempeño docente se debe analizar como un constructo multidimensional (Corcoran & O’Flaherty, 2018; Liu et al., 2018; Muijs, 2006; Cantrell & Kane, 2013), lo que implica cambiar el enfoque de solo medir los procesos de enseñanza para pasar a medir los resultados de los estudiantes (Wei, 2013; Murphy et al., 2013; Xu et al., 2016). Esta es una iniciativa compleja y controvertida (Liu et al., 2018), debido a que la evaluación tradicional de los maestros tendía a basarse en una sola medida del desempeño, que generalmente era

una observación superficial en el aula (Liu et al., 2018), casos en los que es posible incurrir en falta de fiabilidad, inestabilidad y sesgo (Hill et al., 2012). Aunque en Colombia la reforma a la evaluación nacional voluntaria, promulgada en septiembre del 2015, introdujo la observación de aula registrada en video como principal fuente de evidencia, “es necesario adoptar medidas adicionales para garantizar que el desempeño de los profesores sea evaluado con base en evidencias adecuadas y criterios claros y de común entendimiento” (OCDE, 2016, p. 183).

A la luz de los hallazgos detectados en la revisión de la literatura, el problema de investigación puede formularse en los siguientes términos:

En la literatura no se ha encontrado consistencia en las relaciones entre felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, debido a que la primera ha sido medida desde el enfoque hedónico, es decir, satisfacción y placer, dejando de lado el enfoque eudaimónico (Warr & Nielsen, 2018), que puede presentar relaciones más consistentes. Hasta el momento el único constructo eudaimónico de felicidad en el trabajo es el engagement (García-Buades et al. 2019); sin embargo, como plantea la literatura, es necesario estudiar el constructo de felicidad eudaimónica desde un modelo más amplio, como el propuesto por Ryff (1989), que no solo puede presentar consistencia en las relaciones entre felicidad en el trabajo y el desempeño, sino que puede encontrar sostenibilidad en el desempeño. Sin embargo, dicho modelo no se ha adaptado al ámbito laboral, necesidad identificada incluso por la misma Ryff (2019).

Todo lo anterior conduce a la siguiente pregunta de investigación doctoral:

¿Cómo incide la felicidad eudaimónica en el trabajo en el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media?

Respecto a este vacío teórico, en los últimos cinco años algunos autores han recomendado que futuras investigaciones se encarguen de crear el constructo eudaimónico de felicidad desde el modelo de Ryff y establecer su relación con el desempeño laboral. Al respecto, recientemente Turban & Yan (2016), sugirieron buscar un acercamiento desde “el bienestar psicológico, por ejemplo el modelo de Ryff (1989)” (p. 1015), e invitan a los investigadores a “desarrollar la red nomológica mediante el examen de las relaciones con otros conceptos más allá del bienestar hedónico” (Turban & Yan, 2016, p. 1015). Además, la autora del modelo de bienestar eudaimónico, Carol Ryff, considera que “hay desconexiones entre el campo de los estudios empresariales y la investigación extensa sobre los antecedentes y las consecuencias del bienestar eudaimónico” (2019, p.647), e invita a los investigadores a aprovechar esta oportunidad para futuras investigaciones, oportunidad que ya había sido expresada por Sonnentag (2015), quien afirmó que “poco se sabe sobre cómo el bienestar eudaimónico puede afectar los procesos relacionados con el rendimiento” (p.274). También Page &

Vella-Brodrick (2009) habían planteado que “hasta el momento, no existe una escala o construcción comparable que evalúe el funcionamiento psicológico positivo en el lugar de trabajo. Aunque sería útil adaptar la escala de felicidad eudaimónica de Ryff (1989) para que se aplique específicamente al lugar de trabajo” (p. 448).

1. Objetivos

Con base en lo expuesto, esta investigación se propone los siguientes objetivos:

General

Determinar la Incidencia de la felicidad eudaimónica en el trabajo en el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media de Manizales.

Específicos

- Construir una medida de la felicidad en el trabajo de los docentes oficiales de básica secundaria y media a partir del modelo eudaimónico de Ryff.
- Adaptar una medida para el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media de Manizales.
- Establecer la relación entre felicidad eudaimónica en el trabajo y el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media de Manizales.

2. Marco teórico

La investigación se centrará en los conceptos de *felicidad en el trabajo* y *desempeño laboral*. El primer concepto ha sido poco estudiado en la literatura de las organizaciones (Gimeno, 2017; Fernández, 2015; Sanín, 2017; Singh & Aggarwal, 2018; Thompson & Bruk-Lee 2020); de hecho, no hay acuerdo entre los investigadores sobre su definición y medidas (Fisher, 2010, Pryce-Jones, 2010; Salas Vallina et al., 2017; Zelenski et al., 2008; Agbo et al., 2012). Sin embargo, la felicidad en general ha sido un tema más estudiado y puede aportar elementos para analizar la felicidad en las organizaciones. El segundo concepto, en cambio, ha sido ampliamente estudiado; sin embargo, en el contexto de los docentes oficiales de básica secundaria y media “es un constructo esquivo que es necesario capturar” (Tschannen-Moran & Hoy 2001, p. 783), necesidad que se ha incrementado debido a las variadas definiciones y los marcos conceptuales del término eficacia del maestro (Fives & Buehl, 2009).

4.1. Felicidad hedónica y eudaimónica

A diferencia de la perspectiva popular de la felicidad, que ha conducido a un abuso de este término para múltiples situaciones de la vida cotidiana, y que ha dificultado la credibilidad del estudio de este fenómeno (Gimeno, 2017), los científicos, desde comienzos del presente siglo, han empezado a estudiarlo con rigor, dividiéndolo en dos perspectivas. La primera perspectiva de la felicidad adopta

una visión hedónica y se centra en la felicidad como placer (experiencia subjetiva de sentirse bien). Esta perspectiva se conoce como *bienestar subjetivo SWB* y comprende como componentes centrales la experiencia de afecto positivo, la experiencia de bajos niveles de afecto negativo y altos niveles de satisfacción con la vida (Diener, 2000; Sonnentag, 2015). La segunda perspectiva adopta una visión eudaimónica que considera el bienestar como (a) crecimiento personal y autorrealización, (b) autenticidad y expresividad personal, y (c) la búsqueda del significado en la vida (Ryff & Keyes, 1995, Waterman, 1993). Esta será la perspectiva de la presente investigación.

4.1.1. Modelo de felicidad eudaimónica adoptado para la investigación

Carol Ryff elaboró un modelo de bienestar psicológico para abordar las omisiones presentes en el estudio del funcionamiento humano positivo (felicidad) que prevalecieron en los años ochenta (Ryff, 1989), que se basaban exclusivamente en la felicidad (hedónica), satisfacción con la vida y afecto positivo (Ryff, 2014). Ella consideró que esa perspectiva del bienestar presentaba una negligencia desconcertante, pues se olvidaba de las características esenciales del bienestar trabajadas por la psicología humanística, existencial, de desarrollo y clínica. Su modelo de felicidad eudaimónica se compone de los siguientes seis constructos:

1) Autoaceptación: conocimiento y aceptación que se tiene de sí mismo, incluida la conciencia de las limitaciones personales. 2) Relaciones positivas con otros: profundidad de la conexión que tiene una persona con otras personas significativas. 3) Propósito en la vida: sentimiento de que la vida tiene significado, propósito y dirección. 4) Crecimiento personal: hacer uso de sus talentos personales y su potencial. 5) Autonomía: visión de sí mismo de vivir de acuerdo con sus propias convicciones personales. 6) Dominio ambiental: qué tan bien está manejando sus situaciones de vida (Ryff, 1989; Ryff & Keyes, 1995; Ryff & Singer, 2008).

Este es el modelo eudaimónico de felicidad que mayor análisis y evidencia empírica ha tenido en las investigaciones de los académicos del mundo. A la fecha se “ha traducido a más de 30 idiomas y se han generado más de 750 publicaciones” (Ryff, 2018, p. 244), “lo que subraya su creciente presencia en la ciencia y la práctica en todo el mundo” (Ryff, 2014, p. 13).

Sin embargo, las publicaciones y los estudios empíricos de este modelo han estado dedicados al campo de la salud (Ryff, 2018), y han descuidado el campo organizacional, donde podría brindar grandes aportes al bienestar de los trabajadores.

4.2. Felicidad en el trabajo

4.2.1. Importancia de estudiar la felicidad en el trabajo

Luego de revisar las perspectivas teóricas de felicidad en general y presentar el enfoque de felicidad en el que estará inscrita esta investigación, revisaremos la importancia de estudiar la felicidad

en el trabajo, tema de gran interés en las organizaciones modernas (Fisher, 2010; Pryce-Jones, 2010), debido a los beneficios positivos que lleva aparejados, tanto para los individuos como para las organizaciones (Edgar et al., 2015; Wright y Cropanzano, 2000; Rode et al., 2005; Rego & Pina e Cunha, 2008; Qaiser et al., 2018; Huang, 2016), “convirtiéndola en una ventaja competitiva difícilmente imitable” (Fernández, 2015, p. 1). Al respecto, Lyubomirsky, et al., (2005) realizaron un metaanálisis de 250 artículos que tienen que ver con los factores que generan resultados en el trabajo y en la vida, y concluyeron que las personas que son felices obtienen resultados superiores a la media; además, la felicidad en el trabajo se asocia con mayor éxito profesional, mejor desempeño laboral y ayuda al trabajo de otros (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

En el mismo sentido, también se ha encontrado que, en comparación con empleados infelices, los empleados felices son dos veces más productivos, poseen seis veces más energía y tienen la intención de permanecer el doble de tiempo en las organizaciones (Pryce-Jones & Lindsay, 2014).

4.2.2. Medidas de felicidad en el trabajo

No hay acuerdo sobre las medidas relacionadas con la felicidad en el trabajo (Hackman, 2009). Por ese motivo es necesario encontrar una medida más precisa para esta (Fisher, 2010). Al respecto, Salanova y Sanín (2015) encontraron que en el 2015 aún “no se contaba con instrumentos válidos y confiables para medir la felicidad en el trabajo” (p. 77), y los pocos que se utilizan en el mundo empresarial, como Happiness Works Ltd. (2016) y *S.M.I.L.E.S.* de Andrew (2011), “fallan, debido a la falta de investigación rigurosa. Algunas de estas escalas aparecen en más de una medida popular, pero no es posible considerarlas desarrolladas científicamente, ni válidas como escalas de felicidad en el trabajo” (Singh & Aggarwal, 2018, p. 1444).

Como se evidencia en lo presentado anteriormente y se constató en la revisión de la literatura y la revisión bibliométrica, no existe ningún trabajo que desarrolle una medida de felicidad en el trabajo desde el modelo eudaimónico de Ryff (1989); tampoco se ha revisado la incidencia que en el desempeño de los docentes tiene la felicidad eudaimónica en el trabajo.

4.3. Desempeño laboral

Por *desempeño* se entiende la acción o las acciones que una persona realiza con el ánimo de obtener un resultado (Sanín & Salanova, 2014; Toro, 2002). En el trabajo, incluye conductas orientadas al cumplimiento de las responsabilidades del cargo (intra-rol), desarrollo de actividades extras que agregan valor (extra-rol) y actuaciones coherentes con el cumplimiento de normas y principios de la organización (cumplimiento de normas) (Sanín & Salanova, 2014; Toro, 2002). Este es un tema ampliamente estudiado; sin embargo, la presente investigación doctoral se concentrará exclusivamente en el desempeño laboral de los docentes oficiales de básica secundaria y media.

4.3.1. Desempeño laboral docente de básica secundaria y media

El desempeño laboral docente es un constructo multidimensional que no puede ser capturado por un solo criterio (Muijs, 2006; Liu et al., 2018). Esto incrementa la dificultad de definir sus conceptos, que exigen especial atención, si se tiene en cuenta que, entre los elementos relacionados con la escuela, los maestros son el factor más influyente en el rendimiento estudiantil (Kim et al., 2019; Stronge et al., 2011; Liu, et al., 2018; Hattie, 2009). De acuerdo con Goe et al. (2008), aún no hay una definición consensual de la efectividad o desempeño del docente, a pesar de que existen “diferentes conceptualizaciones a lo largo de la historia (Barr, 1939; Cheng & Tsui, 1999; Doyle 1977; Muijs, 2006)” (Kim, et al., 2019, p.166). Esta situación se convierte en una gran oportunidad para la presente investigación, ya que es posible contribuir a ampliar y contextualizar un marco conceptual relativo al desempeño docente oficial de básica secundaria y media en el contexto estudiado, lo cual, “en Colombia se ha configurado como una necesidad apremiante” (Contreras, 2018, p. 35).

4.3.2. Medidas de desempeño laboral docente de básica secundaria y media

A pesar de lo planteado anteriormente, en la revisión teórica sobresalen cinco variables para la medición del desempeño docente: evaluaciones de la enseñanza por parte de los alumnos, observación en el aula, la autoeficacia del desempeño del alumno, autoeficacia del desempeño de los docentes y rendimiento académico de los alumnos (Goe et al., 2008; Kane et al., 2014; Kim et al., 2019).

4.3.2.1. Evaluaciones de enseñanza por parte de los alumnos

Tienen como objetivo captar la percepción de los alumnos sobre el aula y el profesor (Ferguson, 2010). Es la herramienta más utilizada en los Estados Unidos (Wallace et al., 2016), y consta de siete dimensiones, entre ellas, el nivel de apoyo a las relaciones interpersonales, nivel de atención a las perspectivas de los estudiantes, nivel de interés y relevancia de la enseñanza (Kim et al., 2019, p. 166).

4.3.2.2. Observaciones en el aula

Es una de las medidas más dispendiosas del desempeño del maestro, y requiere que se capaciten observadores para que codifiquen el desempeño de este de varias clases (Pianta & Hamre, 2009). Para este fin, el MET.class presenta una herramienta de observación adaptada a diferentes niveles educativos.

4.3.2.3. Logro académico de los estudiantes

Es un marcador del nivel y el progreso del aprendizaje de los estudiantes. Es, posiblemente, la medida más común de la efectividad de los maestros, y a menudo se considera como un resultado estándar para evaluar las influencias de varios factores. El tipo de resultado de logro utilizado puede variar: se incluyen los puntajes de las pruebas estandarizadas y las pruebas de evaluación de habilidades de conocimiento; también se pueden incluir pruebas no estandarizadas. Existen numerosos

beneficios de incorporar los resultados del aprendizaje de los alumnos en la evaluación docente, como aumentar la precisión y la objetividad de la evaluación, diferenciar mejor los docentes de alto y bajo rendimiento, identificar áreas de las fortalezas y debilidades de los docentes, y proporcionar comentarios más significativos y específicos sobre la práctica docente (Hill et al., 2011; Liu et al., 2018).

4.3.2.4. Autoeficacia del desempeño del alumno y del maestro

Bandura (1977) definió la autoeficacia como la “convicción de que uno puede ejecutar con éxito el comportamiento requerido para producir un resultado dado” (p. 193). La autoeficacia de los maestros se definió más como la confianza que ellos tienen en su capacidad de lograr con éxito los resultados deseados, por ejemplo, impartir conocimientos y habilidades e influir en el desarrollo de los estudiantes de manera positiva (Tschannen-Moran et al., 1998; Tschannen-Moran & Hoy, 2001), lo que se traduce en mayor logro académico (Moore & Esselman, 1992).

La autoeficacia del desempeño de los estudiantes (conocida como *autoeficacia del rendimiento académico*) también es una medida de la eficacia del docente, y consiste en la percepción de los estudiantes de su capacidad para desempeñarse académicamente (Shell & Husman, 2001). La autoeficacia del desempeño de los estudiantes se mide con mayor frecuencia al pedir a los alumnos que informen sobre una calificación que esperan recibir en un tema en particular (Shell & Husman, 2001; Kim et al., 2018; Kim & MacCann, 2018) o su confianza en que tendrán un buen desempeño académico en tareas específicas, como tomar notas, rendir exámenes y escribir documentos (Chemers et al., 2001).

Es así como cada una de las medidas de efectividad docente mencionadas puede contribuir a proporcionar una imagen holística del desempeño del docente (Muijs, 2006; Rockoff & Speroni, 2010). Por ello, para la construcción del instrumento que permite medir el desempeño laboral docente se revisarán las principales medidas que se han utilizado. Luego, se propondrá una medida de desempeño laboral ajustada al contexto colombiano y a la población docente de educación básica secundaria y media de instituciones oficiales, la cual contará con pruebas de validez y confiabilidad.

1.4. Retos detectados en la literatura para examinar la relación felicidad y desempeño laboral.

La revisión de la literatura relacionada con el vacío del conocimiento encontrado resalta no sólo la necesidad de analizar esta relación, estudiando la felicidad en el trabajo desde el enfoque eudaimónico y el desempeño laboral, sino que propone otros retos como el análisis multinivel, la búsqueda de la causalidad de la variable felicidad en el trabajo en el desempeño a través de trabajos longitudinales, la revisión los factores que mejoran la felicidad en el trabajo y las variables mediadoras

o moderadoras en la relación entre felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, lo que hace que para dar respuesta al problema de investigación algunos de estos aspectos sean abordados en la presente tesis doctoral.

1.4.1. Felicidad eudaimónica en el trabajo y desempeño laboral en grupos (Análisis multinivel)

La literatura resalta la necesidad realizar el análisis de la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral a un segundo y tercer nivel, y enfatiza en la relevancia de este tipo de análisis debido a que la investigación sobre la relación entre grupos felices y grupos productivos, es decir, Happy-productive groups es casi nula (García-Buades et al., 2019; Peñalver et al., 2019), y la poca que existe se ha dado especialmente con medidas de felicidad desde el afecto positivo grupal (Barsade & Knight, 2015; Messersmith et al., 2011; Van De Voorde et al., 2014), la satisfacción del equipo de trabajo (García-Buades et al., 2019; Van De Voorde et al., 2014; Whitman et al., 2010) y el engagement grupal (Bailey et al., 2017; García-Buades et al., 2016; Mäkikangas et al., 2016), de hecho Peñalver et al. (2019) encontraron en una revisión de la literatura que “el término Happy-productive groups no había sido analizado” (pág. 378).

Respecto al vacío de la falta de consistencia en los resultados entre la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral, se evidencia que en los estudios grupales se ha encontrado que un aumento en la satisfacción laboral grupal no está asociado con un aumento en la productividad (Mason & Griffin, 2005; Van De Voorde et al., 2014), lo que reafirma la necesidad de construir medidas de felicidad en el trabajo específicas, consistentes y válidas (Fisher, 2010; Ryff & Singer, 2008), de hecho Bartels et al., (2019) plantean que es necesario estudiar el bienestar laboral eudaimónico distinto del bienestar general eudaimónico.

1.4.2. Relaciones causales o recíprocas entre el bienestar colectivo y el desempeño individual y colectivo.

Se ha encontrado que la evidencia existente hasta el momento respecto a las relaciones grupos felices y productivos no permite concluir la dirección causal y se ha dado en gran medida en estudios correlacionales y transversales, lo que hace que este siga siendo un vacío en la investigación (García-Buades et al., 2019).

Finalmente, García-Buades et al. (2019) que plantean que “la investigación futura debe llevar a cabo estudios a nivel de unidad de trabajo con calidad metodológica mejorada para poder arrojar luz sobre cuestiones de causalidad o reciprocidad entre el bienestar y el desempeño colectivo.” (p. 23), recomendación realizada igualmente por Peñalver et al., (2019).

1.4.3. Factores que afectan la felicidad en el trabajo y median o moderan su relación con el desempeño laboral.

Autores como García-Buades et al., (2019) hacen énfasis en la necesidad de realizar investigaciones en las que se revisen “las condiciones bajo las cuales un equipo pasa de un patrón feliz a otro patrón a lo largo del tiempo y se investigue qué factores de arriba hacia abajo (p. ej., liderazgo) o de abajo hacia arriba (p. ej., procesos de equipo) mejoran la felicidad y la productividad del equipo” (p.24), además investigaciones recientes han identificado la necesidad de estudiar la felicidad en el trabajo de acuerdo a la edad, el género, la calificación educativa y la categoría ocupacional, pues estos han demostrado tener influencia sobre el bienestar y/o rendimiento. (Ayala et al., 2017; García-Buades et al., 2019; Peiró et al., 2019). Por otro lado, Peñalver et al., (2019) plantean que los recursos sociales de apoyo como el trabajo en equipo, la coordinación, la cohesión y el clima de equipo de apoyo, tienen efectos positivos consistentes en el rendimiento del grupo (Knight & Eisenkraft, 2015). Los anteriores hallazgos evidencian variables que pueden mediar o moderar la relación entre la felicidad en el trabajo desde la eudaimonía y el desempeño laboral, tanto a nivel individual como grupal.

1.4.4. Relaciones entre liderazgo positivo, la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral.

Dentro de los recursos organizacionales saludables propuestos por el modelo HERO (Salanova et al., 2012), se encuentra el liderazgo transformacional, el cual ha sido ampliamente estudiado y se ha demostrado su impacto en el desempeño tanto individual como del equipo (Olvera-Calderón et al., 2017; Salanova et al., 2012), sin embargo, estudios recientes resaltan la necesidad de realizar futuras investigaciones en “identificar cómo el comportamiento del líder impacta en la felicidad en el trabajo de los empleados” (Salas-Vallina et al., 2020, p. 9), por lo anterior y considerando que el liderazgo positivo contiene elementos del liderazgo transformacional y características del liderazgo auténtico (Antino et al., 2014), la presente investigación estudiará el papel del liderazgo positivo en la felicidad eudaimónica en el trabajo y el desempeño laboral, para establecer si este juega un papel mediador o afecta directamente a la felicidad en el trabajo. Se decide estudiar este tipo de liderazgo debido a que este “enfoca sus acciones en lo que es bueno y en fomentar las potencialidades, motivaciones y capacidades humanas” (Antino et al., 2014, p.590), lo cual está en consonancia con la felicidad eudaimónica (Cameron, 2008), base de la presente investigación.

La literatura establece que existe evidencia empírica con respecto a los beneficios del liderazgo positivo. Los equipos de trabajo con un líder positivo muestran más emociones positivas (Kelloway, Weigand, McKee, & Das, 2013), mayor compromiso, rendimiento, cohesión, orientación e innovación de aprendizaje en equipo (Cameron, 2008, Antino et al., 2014).

3. Diseño metodológico

Partiendo de la pregunta de investigación y los objetivos planteados, se desarrollará una investigación de tipo hipotético-deductivo desde una postura epistemológica postpositivista (Guba & Lincoln, 1994). De tipo correlacional causal, ya que busca describir, evaluar, cuantificar y analizar las relaciones que existen entre las variables latentes y observables estudiadas (Hernández Sampieri et al., 2010).

La investigación será de corte transversal (Sierra, 2008; Huysamen, 1994) y el enfoque será mixto por etapas, siguiendo a Creswell (2009), teniendo en cuenta que diversos estudios relacionados con la felicidad en el trabajo (medida como satisfacción, SWB o engagement), han identificado que es necesario en futuras investigaciones estudiar la relación trabajador feliz y productivo desde enfoques mixtos, lo que aumentaría la profundidad y detalle de los hallazgos (Kim et al., 2013, Swanson et al., 1997). Además de acuerdo con lo planteado por Swanson et al., (1997) los métodos de investigación cualitativa son esenciales cuando faltan instrumentos cuantitativos o si los instrumentos deben adaptarse a una situación específica. Ambas situaciones son las identificadas en la presente investigación en los 3 objetivos específicos propuestos. Finalmente, Creswell (2009), plantea que la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos facilitan la elaboración del significado de los hallazgos.

Respecto al primer y segundo objetivo de investigación, se seguirá la guía metodológica para diseño y validación de las escalas, del libro *Instrument Development in the Affective Domain. School and Corporate Applications* de McCoach et al. (2013) y se aplicarán las mejores prácticas en el diseño y validación de escalas publicadas por Boateng et al., (2018).

Participantes: Muestra aleatoria de los 1.133 docentes, 52 instituciones educativas y 52 rectores de las instituciones educativas oficiales de básica y media de Manizales (Secretaría de Educación de Manizales, 2018). Tanto para lo cualitativo como para lo cuantitativo se aplicarán los criterios de muestreo establecidos en la literatura (Brinkmann 2008, Swanson 1997; Hair et al., 1999).

Instrumentos

Escala de medición de felicidad en el trabajo: Para la construcción del instrumento de medición de la felicidad en el trabajo se tomará como referente el modelo de Ryff (1989), pero no se limitará a la aplicación de su instrumento en el contexto laboral.

Escala de desempeño laboral de docentes de secundaria: Para el diseño del constructo de desempeño laboral docente, la investigación se basará en los instrumentos recurrentes, destacados, fiables y validados teórica y empíricamente a nivel nacional e internacional, teniendo en cuenta que la literatura sugiere que debido a que mayoría de las investigaciones que utilizan medidas desempeño

laboral lo han hecho desde los autoinformes, esta investigación incluirá diferentes medidas de desempeño con el fin de reducir el sesgo de los métodos comunes (Podsakoff et al., 2003).

Instrumentos para medir las variables que mediadoras: Para el análisis de las variables mediadoras entre felicidad en el trabajo y desempeño, se utilizarán algunos elementos de la batería de Salanova et al., (2012), de la cual ha sido probada su validez y fiabilidad en diferentes países y contextos.

Escala liderazgo positivo: Para la evaluación de liderazgo positivo de los rectores se utilizará la escala PLAS (Positive Leadership Assessment Scale) de Antino et al., (2014), “la cual cuenta con pruebas de validez y fiabilidad” (Antino et al., 2014, p.600).

Además, se llevarán a cabo dos estrategias para disminuir los errores de medida de los instrumentos: entrevistas en profundidad semiestructuradas siguiendo a Brinkmann (2008), que se harán a rectores, docentes y estudiantes, y validación de contenido por jueces. Esto se realizará con el propósito de verificar los significados y la contextualización de las variables y las posibles categorías emergentes. Se contará con tantos participantes como sean necesarios, hasta que se alcance la saturación de las categorías orientadoras, lo cual constituye el criterio de la muestra para el trabajo cualitativo (Valles, 2005). Las entrevistas se analizarán en el software de análisis cualitativo ATLAS.ti 8.0.

Desde el punto de vista cuantitativo, se realizarán los siguientes procedimientos: análisis factorial exploratorio y pruebas de fiabilidad de Alfa de Cronbach en SPSS 25, así como análisis factorial confirmatorio con pruebas de parsimonia y bondad de ajuste por medio de ecuaciones estructurales SEM (Hair et al., 1999; Schmitt, 2011; Podsakoff et al., 2003), utilizando el software LISREL 8.80.

Respecto al tercer objetivo de investigación, según la naturaleza de las variables, para establecer la relación entre la felicidad en el trabajo y el desempeño de los docentes se usarán ecuaciones estructurales SEM en LISREL 8.80, las cuales permitirán establecer qué variables del constructo *felicidad en el trabajo* inciden, y de qué manera, en cada variable del constructo del *desempeño laboral*. Luego, se llevarán a cabo entrevistas semiestructuradas y grupos focales, cuyas unidades hermenéuticas se analizarán en ATLAS. Ti 8.0 con el fin de triangular los resultados cuantitativos con los discursos de los docentes, estudiantes y directivos docentes, además de ampliar la comprensión de las variables y relaciones estudiadas.

Finalmente, con el fin de fortalecer la comprensión del vacío que soporta la presente investigación, y luego de haber cumplido los tres objetivos propuestos, se procederá a analizar los hallazgos encontrados en la literatura de la siguiente manera:

- Felicidad eudaimónica en el trabajo y desempeño laboral en grupos (Análisis multinivel): desde el inicio de la aplicación de los instrumentos se incluirán ítems que permitan realizar análisis multinivel. Para este se utilizará el software Hierarchical linear and nonlinear modeling HLM 6 (Raudenbush, 2004), siguiendo el método propuesto por Chan (1998) y Enders y Tofighi (2007), entre otros.
- Factores que afectan la felicidad en el trabajo y median o moderan su relación con el desempeño laboral: Se utilizará la batería del modelo HERO de Salanova et al., (2012) para medir las variables más representativas identificadas en la literatura a fin de revisar cómo median o moderan la relación entre la felicidad eudaimónica en el trabajo y el desempeño laboral, este análisis se llevará a cabo en LISREL 8.80 y HLM 6.
- Relaciones entre Liderazgo positivo, la felicidad en el trabajo y el desempeño laboral: se medirá el liderazgo positivo de los rectores con la Escala PLAS (Antino et al., 2014), a los docentes y a los rectores y se analizará las relaciones en LISREL 8.80, además se realizarán análisis cualitativos a fin de profundizar en la relación.

Referencias

- Agbo, A., Nzeadibe, T. & Ajaero, C. (2012). Happiness in Nigeria: A socio-cultural analysis. En H. Selin & G. Davey (Eds.), *Happiness across cultures: views of happiness and quality of life in nonwestern cultures* (pp. 293–310). Springer.
- Antino, M., Gil-Rodríguez, F., Rodríguez-Muñoz, A., & Borzillo, S. (2014). Evaluating positive leadership: pilot study on the psychometric properties of a reduced version of the Positive Leadership Assessment Scale. *Revista de Psicología Social*, 29(3), 589–608.
- Ayala, Y., Silla, J. M. P., Tordera, N., Lorente, L. & Yeves, J. (2017). Job satisfaction and innovative performance in young spanish employees: Testing new patterns in the happy-productive worker thesis-A discriminant study. *Journal of Happiness Studies*, 18(5), 1377–1401.
- Bagenstos, S. R. & Schlange, M. (2007). Hedonic damages, hedonic adaptation, and disability. *Vanderbilt Law Review*, 60(3), 745–797.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The Meaning, Antecedents and Outcomes of Employee Engagement: A Narrative Synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19(1), 31–53.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Barsade, S. G., & Knight, A. P. (2015). Group Affect. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 21–46.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS One*, 14(4), e0215957.
- Boehm, J. & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116.

- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149.
- Brinkmann, S. (2008). Interviewing. En L. M. Given (Ed.), *The Sage encyclopedia of qualitative research methods* (Vol. 1, pp. 470-472). Board.
- Brülde, B. (2007). Happiness theories of the good life. *Journal of Happiness Studies*, 8(1), 15–49.
- Cameron, K. (2008). Positive leadership. Strategies for extraordinary performance. San Francisco, CA: Berret-Koehler Pub.
- Cantrell, S. & Kane, T. (2013). *Ensuring fair and reliable measures of effective teaching: Culminating findings from the MET Project's three-year study* [Policy and practice brief]. Bill & Melinda Gates Foundation.
- Chan, D. (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *The Journal of Applied Psychology*, 83(2), 234–246.
- Chemers, M. M., Hu, L. T. & García, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93, 55–64.
- Contreras, M. (2018). *Políticas de evaluación docente: Consideraciones en torno al desarrollo profesional de los educadores del sector oficial regidos por el Decreto 1278 de 2002 en la ciudad de Bogotá*. [Tesis doctoral]. Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia.
- Corcoran, R. P. & O’Flaherty, J. (2018). Factors that predict pre-service teachers’ teaching performance. *Journal of Education for Teaching*, 44(2), 175–193.
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed approaches*. Sage.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *Psicólogo Estadounidense*, 55(1), 34–43.
- Edgar, F., Geare, A., Halhjem, M., Reese, K. & Thoresen, C. (2015). Well-being and performance: Measurement issues for HRM research. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(15), 1983–1994.
- Enders, C. K., & Tofighi, D. (2007). Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: a new look at an old issue. *Psychological Methods*, 12(2), 121–138.
- Ferguson, R. F. (2010). *Student perceptions of teaching effectiveness: Discussion brief from the National Center for Teacher Effectiveness and the Achievement Gap Initiative*. Harvard University.
- Fernández, I. (2015). *Felicidad organizacional: Cómo construir felicidad en el trabajo*. Ediciones B Chile.
- Fisher, C. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412.
- Fives, H., & Buehl, M. M. (2009). Examining the Factor Structure of the Teachers’ Sense of Efficacy Scale. *Journal of Experimental Education*, 78(1), 118–134.
- García-Buades, E., Martínez-Tur, V., Ortiz-Bonnín, S., & Peiró, J. M. (2016). Engaged teams deliver better service performance in innovation climates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(4), 597–612.
- García Buades, M. E., Peiró, J. M., Montañez Juan, M. I., Kozusznik, M. W., & Ortiz Bonnín, S. (2019). Happy-productive teams and work units: A systematic review of the “happy-productive worker thesis”. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(1), 69.

- Gimeno, M. Y. (2017). *Felicidad en red: La huella de las políticas empresariales de felicidad en las relaciones sociales en el contexto organizativo*. [Tesis doctoral]. Universidad de Barcelona.
- Goe, L., Bell, C. & Little, O. (2008). *Approaches to evaluating teacher effectiveness: A research synthesis*. National Comprehensive Center for Teacher Quality.
- Guba, E. & Lincoln, Y. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (1.^a ed., pp. 105–117). Sage.
- Hackman, J. R. (2009). *The perils of positivity*. *Journal of Organizational Behavior*, 30(2), 309–319.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante* (Vol. 491). Prentice Hall.
- Happiness Works Ltd. (2016). Happiness at work survey.
www.happinessatworksurvey.com/info/survey_design
- Hattie, J. (2009). *Visible learning: A synthesis of 800+ meta-analyses on achievement*. Routledge.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hill, H. C., Charalambous, C. Y., Blazar, D., McGinn, D., Kraft, M. A., Beisiegel, M., Humez, A., Litke, E. & Lynch, K. (2012). Validating arguments for observational instruments: Attending to multiple sources of variation. *Educational Assessment*, 17(2–3), 1–19.
- Hill, H. C., Kapitula, L. & Umland, K. (2011). A validity argument approach to evaluating teacher value-added scores. *American Educational Research Journal*, 48(3), 794–831.
- Hu, P. (2007). Theorizing strategic human resource development: Linking financial performance and sustainable competitive advantage. In F. M. Nafukho & T. Chermak (Eds.), *Proceedings of the Academy of Human Resource Development 2007 International Research Conference*. Fayetteville, AR: University of Arkansas.
- Huang, H. (2016). *Workplace happiness: Organizational role and the reliability of self-reporting* [Doctoral dissertation]. University of Maryland, College Park, EE. UU.
- Huysamen, G. K. (1994). *Methodology for the Social and Behavioural Sciences*. Halfway House: Southern Book Publishers.
- Inceoglu, I., Thomas, G., Chu, C., Plans, D., & Gerbasi, A. (2018). Leadership behavior and employee well-being: An integrated review and a future research agenda. *The Leadership Quarterly*, 29(1), 179–202.
- Judge, T., Thoresen, C., Bono, J. & Patton, G. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407.
- Kane, T., Kerr, K. & Pianta, R. (2014). *Designing teacher evaluation systems: New guidance from the measures of effective teaching project*. Jossey-Bass.
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J. & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: The roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 33(1), 43–62.
- Kim, W., Kolb, J. A., & Kim, T. (2013). The Relationship Between Work Engagement and Performance: A Review of Empirical Literature and a Proposed Research Agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248–276.

- Kim, L. E. & MacCann, C. (2018). Instructor personality matters for student evaluations: Evidence from two subject areas at university. *British Journal of Educational Psychology*, 88(4), 584–605. <https://doi.org/10.1111/bjep.12205>
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I. & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309–323.
- Kim, L. E., Jörg, V. & Klassen, R. M. (2019). A meta-analysis of the effects of teacher personality on teacher effectiveness and burnout. *Educational Psychology Review*, 31(1), 163–195.
- Knight, A. P., & Eisenkraft, N. (2015). Positive is usually good, negative is not always bad: The effects of group affect on social integration and task performance. *The Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1214–1227.
- Liu, S., Xu, X. & Stronge, J. (2018). The influences of teacher's perceptions of using student achievement data in evaluation and their self-efficacy on job satisfaction: Evidence from China. *Asia Pacific Education Review*, 19(4), 493–509.
- Lorente, L., Tordera, N., & Peiró, J. M. (2019). Measurement of hedonic and eudaimonic orientations to happiness: The Spanish orientations to happiness scale. *The Spanish Journal of Psychology*, 22(11). <https://doi.org/10.1017/sjp.2019.12>
- Lyubomirsky, S. & Lepper, H. S. (1999). A measure of subjective happiness: Preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, (46), 137–155.
- Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803–855.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111–131.
- Mäkikangas, A., Aunola, K., Seppälä, P., & Hakanen, J. (2016). Work engagement-team performance relationship: shared job crafting as a moderator. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(4), 772–790.
- McCoach, D. B., Gable, R. K., & Madura, J. P. (2013). Instrument development in the affective domain: School and corporate applications (3rd ed.). New York, NY: Springer. doi:10.1007/978-1-4614-7135-6
- Mason, C. M., & Griffin, M. A. (2005). Group Task Satisfaction: The Group's Shared Attitude to its Task and Work Environment. *Group & Organization Management*, 30(6), 625–652.
- Messersmith, J. G., Patel, P. C., Lepak, D. P., & Gould-Williams, J. (2011). Unlocking the black box: exploring the link between high-performance work systems and performance. *The Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1105–1118.
- Moore, W. & Esselman, M. (1992). *Teacher efficacy, power, school climate and achievement: A desegregating district's experience* [Ponencia]. Annual Meeting of the American Educational Research Association, San Francisco.
- Muijs, D. (2006). Measuring teacher effectiveness: Some methodological reflections. *Educational Research and Evaluation*, 12(1), 53–74.
- Murphy, J., Hallinger, P. & Heck, R. H. (2013). Leading via teacher evaluation. *Educational Researcher*, (42), 349–354.
- Olvera-Calderón, J., Llorens-Gumbau, S., Acosta-Antognoni, H., & Salanova-Soria, M. (2017). El

liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de Psicología*, 33(2), 365.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2016). *Revisión de políticas nacionales de educación: La educación en Colombia*. Publicaciones OCDE–MEN.
- Page, K. M., & Vella-Brodrick, D. A. (2009). The “what”, “why” and “how” of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90(3), 441–458.
- Peiró, J. M., Kozusznik, M., Molina, I. R. & Tordera, N. (2019). The happy-productive worker model and beyond: Patterns of wellbeing and performance at work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph16030479>
- Peñalver, J., Salanova, M., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2019). Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources. *The Journal of Positive Psychology*, 14(3), 377–392.
- Peterson, C., Park N. & Seligman M. E. P. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, (6), 25–41.
- Pianta, R. C. & Hamre, B. K. (2009). Conceptualization, measurement, and improvement of classroom processes: Standardized observation can leverage capacity. *Educational Researcher*, (38), 109–119.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J. & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work*. Wiley-Blackwell.
- Pryce-Jones, J. & Lindsay, J. (2014). What happiness at work is and how to use it. *Industrial and Commercial Training*, 46(3), 130–134.
- Qaiser, S., Abid, G., Arya, B. & Farooqi, S. (2018). Nourishing the bliss: antecedents and mechanism of happiness at work. *Total Quality Management & Business Excellence*, 1-15.
- Raudenbush, S. W. (2004). HLM 6: Hierarchical linear and nonlinear modeling. Scientific Software International.
- Rego, A. & Pina e Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
- Rode, J., Arthaud-Day, M., Mooney, C., Near, J., Baldwin, T., Bommer, W. & Rubin, R. (2005). *Life satisfaction and student performance*. *Academy of Management and Learning & Education*, 4(4), 421-433.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4)99–104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242–248.

- Ryff, C. D. (2019). Entrepreneurship and eudaimonic well-being: Five venues for new science. *Journal of business venturing*, 34(4), 646–663.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
- Ryff, C. D. & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13–39.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2012). We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management*, 37(6), 785–822.
- Salanova, M. & Sanín, A. (2015). Análisis psicométrico del Authentic Happiness Inventory (AHI) en población trabajadora colombiana. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 75–83.
- Salas, A., Alegre, J. y Fernández, R. (2013). La medición de la felicidad en el trabajo y sus antecedentes: Un estudio empírico en el área de alergología de los hospitales públicos españoles. *Trabajo*, (28), 83–116.
- Salas Vallina, A., Alegre, J. & Fernández, R. (2017). On the road to happiness at work (HAW): Transformational leadership, organizational learning capability and happiness at work. *Personnel Review*, 46(2), 314–338. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/PR-06-2015-0186>
- Salas Vallina, A. & Alegre, J. (2018). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 1-21.
- Salas-Vallina, A., Pozo-Hidalgo, M., & Gil-Monte, P. R. (2020). Are Happy Workers More Productive? The Mediating Role of Service-Skill Use. *Frontiers in Psychology*, 11, 456.
- Sanín, A. (2017). *Felicidad y optimismo en el trabajo: Hallazgos de investigaciones científicas* [Tesis doctoral]. Universidad Jaume I, España.
- Sanín, J. A. & Salanova, M. (2014). Satisfacción laboral: El camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).
- Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29(4), 304–321.
- Secretaria de Educación de Manizales (2018). Boletín Estadístico,” 2017, [online]. <https://manizales.gov.co/RecursosAlcaldia/201904092249175840.pdf>
- Shell, D. F. & Husman, J. (2001). The multivariate dimensionality of personal control and future time perspective beliefs in achievement and self-regulation. *Contemporary Educational Psychology*, 26(4), 481–506.
- Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social: Teoría y ejercicios*. Thomson.
- Singh, S. & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at work scale: Construction and psychometric validation of a measure using mixed method approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439–1463.
- Sonnentag, S. (2015). Dynamics of well-being. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 261–293.
- Stronge, J. H., Ward, T. J. & Grant, L. W. (2011). What makes good teachers good? A cross-case analysis of the connection between teacher effectiveness and student achievement. *Journal of Teacher Education*, 62(4), 339–355.

- Swanson, B. L., Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1997). Qualitative research methods. In R. A. Swanson & E. F. Holton III (Eds.), *Human resource development research handbook* (pp. 88–113). San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Thompson, A., & Bruk-Lee, V. (2020). Employee Happiness: Why We Should Care. *Applied Research in Quality of Life*, *34*, 139.
- Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad*. Cincel.
- Tschannen-Moran, M. & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching & Teacher Education*, *17*(7), 783–805.
- Tschannen-Moran, M., Hoy, A. W. & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Its meaning and measure. *Review of Educational Research*, *68*(2), 202–248.
- Turban, D. & Yan, W., (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(6), 1006–1020.
- Tversky, A. & Griffin, D. (1991). Endowment and contrast in judgments of well-being. En F. Strack, M. Argyle & N. Schwarz (Eds.), *Subjective wellbeing: An interdisciplinary perspective* (pp. 101–118). Pergamon Press.
- Valles, M. (2005). El reto de la calidad en la investigación social cualitativa: De la retórica a los planteamientos de fondo y las propuestas técnicas. *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, *110*(1), 91–114.
- Van De Voorde, K., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2014). Relationships between work unit climate and labour productivity in the financial sector: A longitudinal test of the mediating role of work satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *23*(2), 295–309.
- Wallace, T. L., Kelcey, B., & Ruzek, E. (2016). What can student perception surveys tell us about teaching? Empirically testing the underlying structure of the tripod student perception survey. *American Educational Research Journal*, *53*(6), 1834–1868.
- Warr, P. & Nielsen, K. (2018). Wellbeing and work performance. En E. Diener, S. Oishi. & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Erlbaum.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*(4), 678–691.
- Waterman, A. S. (2007). On the importance of distinguishing hedonia and eudaimonia when contemplating the hedonic treadmill. *American Psychologist*, *62*(6), 612–613.
- Wei, H. (2013). The flaw of teacher performance pay policy in China. *Modern Educational Science*, *13*(2), 19–22.
- Whitman, D. S., Van Rooy, D. L., & Viswesvaran, C. (2010). Satisfaction, Citizenship Behaviors, And Performance In Work Units: A Meta-Analysis Of Collective Construct Relations. *Personnel Psychology*, *63*(1), 41–81.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of performance. *J. Occup. Health Psychol.* *5*(1), 84–94.
- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: A fresh look at an age old quest. *Organizational Dynamics*, *33*(4), 338–351.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>.

- Wright, T. A. & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26(1), 269–07.
- Wright, T. A., Cropanzano, R. & Bonett, D. G. (2007). The moderating role of employee positive well being on the relation between job satisfaction and job performance. *J. Occup. Health Psychol.*, 12(2), 93–104. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.12.2.93>
- Xu, X., Grant, L. W. & Ward, T. J. (2016). Validation of a statewide teacher evaluation system. *NASSP Bulletin*, 100(4), 203–222.
- Zelenski, J., Murphy, S. & Jenkins, D. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521–537.