

FELICIDAD EN EL TRABAJO: EXPERIENCIAS DE LA INDUSTRIA EN CIUDAD JUÁREZ, MÉXICO

Happiness at work: industry experiences in Ciudad Juárez, Mexico

Fany Thelma Solís Rodríguez¹

Resumen

Los estudios sobre felicidad laboral muestran que un empleado feliz es más productivo, creativo y leal en las empresas en que labora, pues los trabajadores estando en un lugar que los hace sentir en confianza o cómodos tienden a un mayor rendimiento laboral. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la percepción de felicidad en el trabajo en los empleados de la industria en Ciudad Juárez, México.

El estudio de enfoque cualitativo se realizó desde una perspectiva interpretativa mediante método inductivo de teoría fundamentada y diseño no experimental, fue transversal de tipo descriptivo a través de la técnica de entrevista estructurada aplicada a una muestra teórica de veinte participantes: empleados de distintos niveles jerárquicos de la industria de manufactura en Ciudad Juárez con más de un año de antigüedad laboral. Con técnica de análisis inductiva siguiendo la emergencia y saturación teórica, así como un proceso iterativo y un análisis comparativo mediante codificación y categorización, se buscó comprender la percepción de los participantes sobre el trabajo industrial y su concepto de felicidad. Los resultados ofrecen cuatro categorías principales: el

1 Doctora en Ciencias Sociales. Profesora e investigadora del Departamento de Ciencias Administrativas, de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, Campus Ciudad Universitaria, fany.solis@uacj.mx, <https://orcid.org/0000-0003-2147-9826>.

reconocimiento, la satisfacción y motivación, la remuneración y el ambiente laboral positivo. Se concluye que la felicidad en el trabajo va más allá de un simple estado emocional, pues les significa sentirse valorado, reconocido y con oportunidades de crecimiento laboral, es decir, si se disfruta del trabajo se sienten bien y se trabaja mejor, por lo que es un componente estratégico para el bienestar de los empleados y el éxito de la empresa.

Palabras clave: Felicidad, trabajo, industria, experiencia.

Abstract

Studies on workplace happiness show that a happy employee is more productive, creative, and loyal in the companies they work for, as workers who are in a place that makes them feel comfortable or secure tend to have higher job performance. This research aimed to determine the perception of happiness at work among employees in the industry in Ciudad Juárez, Mexico. The research from an interpretative perspective was conducted with a qualitative approach using the inductive method of grounded theory and a non-experimental design. It was cross-sectional and descriptive in nature, using the structured interview technique on a theoretical sample of 20 participants who were employees from different hierarchical levels in the manufacturing industry in Ciudad Juárez, with more than one year of work experience. Using an inductive analysis technique following the emergence and theoretical saturation, as well as an iterative process and a comparative analysis through coding and categorization, the aim was to understand the participants' perception of industrial work and their concept of happiness. The results offer four main categories: recognition, satisfaction and motivation, remuneration, and a positive work environment. This study concluded that happiness at work goes beyond a simple emotional state, as it means feeling valued, recognized, and having opportunities for professional growth. In other words, if work is enjoyable, one feels good and works better, making it a strategic component for employee well-being and the success of the company.

Keywords: Happiness, work, industry, experience.

Introducción

La felicidad en el trabajo se ha convertido en un objetivo tangible para muchas empresas y para empleados. A pesar de los beneficios evidentes, la felicidad laboral sigue siendo un desafío para muchas empresas, y en ocasiones sin la atención que se merece. Camacho y Horta (2022) señalan que la felicidad es un término que tiene que ver con lo que las personas piensan y sienten. Autores

como Dolan *et al.* (2008) y Frey (2018) se refieren a la felicidad como bienestar subjetivo, esto como término científico, el cual se relaciona con un estado o grado de confort.

Al respecto, en un estudio sobre el entorno laboral en México (Kelly Services, 2024) se demostró que los trabajadores estando en un lugar que los hace sentir en confianza o cómodos tienden a un mejor rendimiento, por lo que se sostiene que la felicidad laboral depende del buen ambiente laboral organizacional.

Andrade (2023) establece que las empresas no deben soslayar el realizar un diagnóstico respecto al nivel de felicidad de sus empleados para observar la satisfacción, la motivación y relaciones formales e informales, sin olvidar que existen circunstancias humanas como las emociones, la voluntad y el intelecto.

Por tanto, la pregunta de investigación fue ¿Qué percepción tienen las personas del área industrial en Ciudad Juárez, México, sobre la felicidad en su área laboral? El objetivo fue determinar la percepción de felicidad en el trabajo en los empleados de la industria en esta localidad fronteriza.

Revisión de literatura

El 28 de junio de 2012, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2025) estableció que cada 20 de marzo sería el Día Internacional de la Felicidad. El Gobierno de México (2025), a través del Instituto de Salud para el Bienestar difunde con ello el bienestar emocional. Lo anterior, porque a finales del siglo XVII hubo una corriente que postulaba alcanzar la felicidad como un derecho y no como interés relacionado con la obtención de riqueza o bienestar material, lo que dio lugar a una teoría política sobre este derecho y creando conciencia sobre ello (Arendt, 2005).

Kant señala que la felicidad está asociada con lo que agrada a cada individuo, pues cada uno tiene su propia percepción de la felicidad. En este sentido, habrá quienes encuentren felicidad en realizar actividades placenteras, mientras que otros la relacionarán con obtener recompensas o reconocimientos, por lo que la concepción de felicidad es distinta para cada uno, por ello se considera individual, así como la forma de buscar y obtener la felicidad por sus propios medios (Dieterlen, 1985).

Aristóteles postulaba que la idea de la felicidad era la mera noción de un bienestar emocional o afectivo, pues todas las acciones y elecciones persiguen un bien, esto recae en los valores, un equilibrio y control de sí mismo, por lo que se relaciona con el alma y la virtud (Margot, 2007). Epicuro, en tanto, defendía la idea de felicidad como el objetivo principal de la vida, el cual se podría lograr mediante el disfrute moderado de los placeres, tanto físicos como intelectuales,

además de la amistad, el amor y la cultura como elementos esenciales para una vida feliz (López, 2021). Para Séneca, la felicidad es un estado de tranquilidad, o lo que él llama, de imperturbabilidad, mediante el uso racional a través de contemplar y cuestionar la realidad antes de aceptarla considerando las pasiones y deseos, pues estos pueden confundir la razón al momento de tomar decisiones (Cajicá *et al.*, 2024).

Hasta aquí se puede señalar que la idea sobre la felicidad se ha explorado desde dos puntos de vista. El primero es el enfoque hedónico, que entiende la felicidad como placer y se relaciona con el bienestar subjetivo. Esto significa, disfrutar de emociones positivas, reducir las negativas y sentirse satisfecho con la vida. El segundo es el enfoque eudaimónico, que considera la felicidad como parte del crecimiento personal, la autenticidad, la expresión de uno mismo y la búsqueda de un sentido en la vida.

En años recientes, la felicidad en el trabajo ha despertado un gran interés tanto en los empleados como en las organizaciones, pues si bien es un concepto intangible, ha sido objeto de numerosos estudios científicos, en los cuales se coincide en que cuando los trabajadores experimentan mayores niveles de felicidad laboral, se generan múltiples beneficios, por lo que ha sido relacionada con factores como la productividad, reducción del ausentismo, salud física y mental, así como con el incremento en la creatividad y la innovación (Sánchez, 2023).

No hay que soslayar que, aun cuando no existe una teoría específica sobre la felicidad en el trabajo, existen ciertas conjeturas o perspectivas que la abordan. Es el caso de Salas (2010), quien señala que la felicidad en el trabajo es un estado emocional positivo que experimentan las personas en el contexto laboral y que se caracteriza por tres dimensiones, el compromiso, la satisfacción y el compromiso organizacional afectivo. En tanto, Wright (2014), afirma que existen estudios relacionados con la felicidad en el trabajo, de los cuales es posible clasificar cuatro perspectivas de la felicidad: 1) emociones, 2) satisfacción con la vida, 3) indicadores y objetivos, 4) felicidad como eudaimonía (vida buena).

Fisher (2010), en cambio, propone que la felicidad laboral se basa en dos elementos. Uno, son los juicios placenteros, es decir, las emociones positivas, y dos, las experiencias agradables, es decir, aquellos sentimientos, estados de ánimo o emociones y estados de flujo.

Saravia (2004) afirma que un problema social en la actualidad es el sentimiento de vacío existencial dado por una infelicidad por sobrepensar en el futuro sin disfrutar el presente, así mismo, sostiene que en la sociedad industrial se busca la satisfacción de los empleados, pero, aunque se puede tener lo suficiente para vivir, en ocasiones no hay claridad en el propósito. En este sentido, Elgarte (2011) argumenta que la infelicidad de las personas puede deberse a la desigualdad socioeconómica, ya que no todas las personas tienen los recursos y oportunidades que se consideren justas.

Wilkinson y Pickett (2009) coinciden en que la infelicidad se debe a la desigualdad, esto es, porque las personas se enfocan en los logros ajenos, lo que produce estrés, ansiedad y envidia, lo que les impide la felicidad. Por su parte, Cueto (2019) sostiene que algunos motivos de la insatisfacción laboral pueden ser la no satisfacción de las expectativas laborales o que la posición no corresponde con el nivel de conocimiento académico; incluso, señala que un trabajador puede mostrar gusto por su trabajo, pero en si su salario es precario, sus superiores autoritarios o el ambiente laboral no es óptimo, produce insatisfacción laboral e infelicidad, lo que conlleva a estados de frustración, actitud negativa y un tenso clima laboral. Berardi (2003) sostiene que el sistema económico es el principal factor de la infelicidad, pues en la búsqueda de un mayor ingreso económico a los trabajadores no les puede pasar el tiempo de su vida laborando sin el goce de su vida personal.

Charaja y Mamani (2014) señalan que la satisfacción laboral tiene que ver que coincida lo que se desea del empleo y lo que en realidad se logra, mientras que Veenhoven (1994) dice que la satisfacción laboral es un balance entre oportunidades y experiencias emocionales. En este sentido, Dutschke (2013) afirma que la felicidad es una emoción natural, por ello, las organizaciones deben crear estrategias para que los empleados sean felices, aludiendo que el concepto de felicidad va más allá que la satisfacción laboral, por lo que considera que la felicidad organizacional es más compleja, pero un recurso estratégico en la gestión del recurso humano. En tanto, Warr (2013) asegura que existen ciertas características que los empleados reúnen para alcanzar la felicidad laboral: uno, mostrar interés por mejorar en el área laboral, es decir, realizar un esfuerzo para lograr un ambiente laboral armonioso; dos, algo que esperar, esto puede ser un bono, un reconocimiento o algo extra; tres, la felicidad depende de cada persona, pero también del contexto donde labore, esto es, dar importancia a la salud y evitar el estrés, el enojo y la depresión.

Metodología

El estudio se desarrolló desde una perspectiva interpretativa con enfoque cualitativo y método inductivo mediante teoría fundamentada. El diseño fue no experimental, descriptivo y transversal en octubre de 2024. La técnica de recolección de información fue la entrevista estructurada. Los sujetos participantes fueron empleados de distintos niveles de la industria de manufactura con más de un año de antigüedad laboral que residen en Ciudad Juárez, México. La muestra fue por saturación teórica de veinte participantes y el muestreo por invitación otorgando su consentimiento informado. La técnica de análisis fue inductiva y de emergencia teórica siguiendo un proceso iterativo y de análisis comparativo constante de los datos verbales, los cuales se transcribieron creando representaciones textuales que sirvieron como base para el análisis e identificación de patrones, temas, códigos y categorías. El rigor científico se apejó a los criterios de

credibilidad obteniendo el significado completo a partir de los extractos de los datos verbales: la transferencia, pues el lector puede encontrar similitud en otro contexto; y la confirmación, dada la saturación teórica (Hernández *et al.*, 2014).

En la Tabla 1 se incluye información de cada uno de los participantes entrevistados. Los criterios de inclusión fueron que trabajaran en la industria de manufactura, más de un año de antigüedad y que residieran en Ciudad Juárez, México. Los participantes se agruparon por nivel jerárquico y responsabilidad.

Tabla 1. Sujetos participantes en las entrevistas

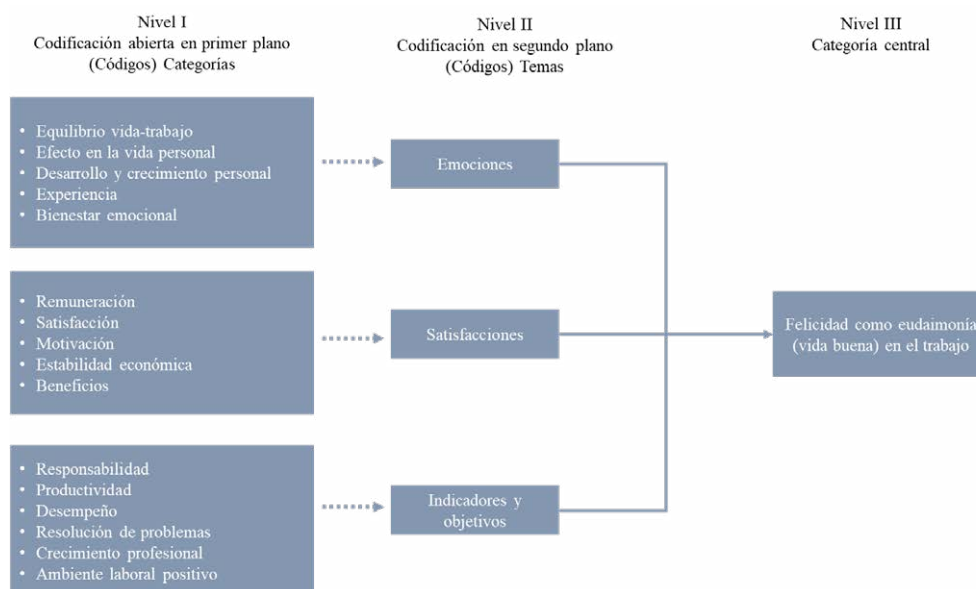
No.	Sujeto	Puesto	Nivel	Antigüedad
1	JA	Ingeniero de mantenimiento	Coordinación / supervisión	3 años
2	SC	Coordinador de tráfico	Coordinación / supervisión	2 años
3	AO	Ingeniero de procesos	Coordinación / supervisión	4 años
4	BM	Product manager	Gestión / gerencial	28 años
5	JV	Focus factory manager	Gestión / gerencial	27 años
6	JC	Recursos humanos	Gestión / gerencial	2 años
7	DC	Recursos humanos	Gestión / gerencial	6 años
8	MC	Encargada de materiales	Operativo / auxiliar	5 años
9	YM	Área de materiales	Operativo / auxiliar	2 años
10	MA	Auxiliar de procedimientos	Operativo / auxiliar	2 años
11	YC	Auxiliar administrativo	Operativo / auxiliar	2 años
12	TR	Auxiliar administrativo	Operativo / auxiliar	3 años
13	AR	Auxiliar administrativo	Operativo / auxiliar	1.2 años
14	VS	Técnico en mantenimiento	Técnico / especializado	15 años
15	JM	Técnico en mantenimiento	Técnico / especializado	30 años
16	AM	Técnico en mantenimiento	Técnico / especializado	5 años
17	AD	Técnico de pruebas	Técnico / especializado	6 años
18	MT	Técnico de ingeniería	Técnico / especializado	2.5 años
19	AT	Técnico de ingeniería	Técnico / especializado	1 año
20	JH	Técnico de operaciones	Técnico / especializado	2 años

Fuente: elaboración propia.

Resultados

Las percepciones sobre la felicidad en el trabajo fueron interpretadas y agrupadas en categorías y temas siguiendo la propuesta de las perspectivas de Wright (2014), esto es, en emociones, satisfacción con la vida, indicadores y objetivos, lo que da lugar a la felicidad como eudaimonía o vida buena. A continuación, en la Figura 1 se muestra el esquema de representación de teoría fundamentada sobre la felicidad en el trabajo.

Figura 1. Esquema de teoría fundamentada sobre la felicidad en el trabajo

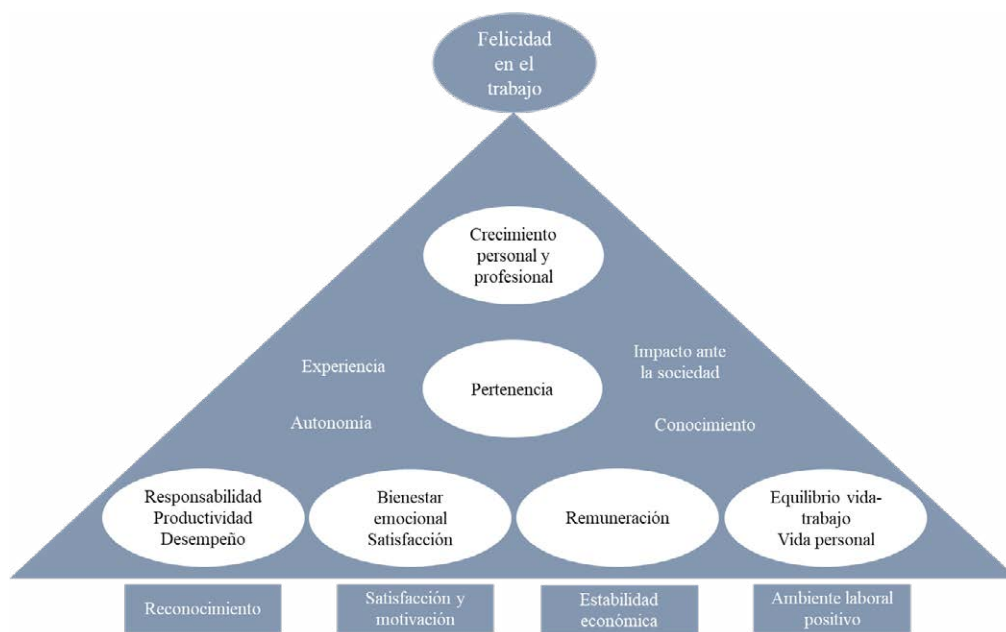


Fuente: elaboración propia.

En el nivel I, mediante codificación abierta en primer plano se agruparon las unidades de análisis en categorías, conforme la codificación por temas del nivel II de segundo plano. Entonces, el buscar un equilibrio entre la vida personal y laboral, pretender el desarrollo y crecimiento personal, las propias experiencias y la búsqueda del bienestar emocional tienen lugar en las propias emociones de los trabajadores. En tanto, la remuneración, la satisfacción laboral, la motivación extrínseca, la estabilidad económica y los beneficios obtenidos otorgan la satisfacción a los trabajadores; mientras que la responsabilidad asignada, la productividad, el desempeño laboral, la resolución de problemas como parte de sus funciones, el crecimiento profesional otorgado por la empresa y el ambiente laboral positivo, subyacen como indicadores y objetivos de los trabajadores e incluso de la propia organización. Los tres temas convergen en la percepción de felicidad en el trabajo, o lo que Wright (2014) define como eudaimonía o vida buena.

Luego, se procedió a realizar el análisis inductivo e interpretativo, del cual se conformaron cuatro pilares, que conforme los hallazgos, otorgan felicidad en el trabajo. En la Figura 2 se representan en un esquema.

Figura 2. Estructura interpretada de la felicidad en el trabajo



Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, el reconocimiento laboral, el cual está dado por las responsabilidades cumplidas, el logro productivo y el desempeño. Al respecto, Caplan-Mauricio (2023) realizó estudios en el contexto laboral de empleados desde la perspectiva del desarrollo humano en lo laboral y asegura que el reconocimiento en el trabajo es una herramienta del bienestar laboral.

En segundo lugar, la satisfacción y motivación, otorgado por el bienestar emocional que otorga la labor y la satisfacción con la que se realiza. Esto coincide con Peña y Villón (2018) al afirmar que cuando un trabajador se encuentra motivado, su desempeño mejora y fortalece su sentido de pertenencia, pues su conducta dentro de la empresa está determinada por los estímulos motivacionales que reciba, los cuales atienden a ciertas necesidades, tales como mantener buenas relaciones laborales, alcanzar satisfacción en el trabajo, disfrutar de un clima organizacional favorable y obtener resultados positivos derivados de esa satisfacción.

En tercer lugar, la estabilidad económica otorgada por la remuneración laboral, pues según Pinzón-Venegas y Carrera-Peralta (2024) esta contribuye al desarrollo de los trabajadores, pero también de las empresas y del contexto económico. Warr (2013) incluso propone comprender la felicidad en el trabajo

desde una clasificación de las características laborales, entre las cuales incluye la disponibilidad de dinero, cuyos subcomponentes abarcan el ingreso, así como el nivel salarial y el pago por resultados.

En cuarto lugar, el ambiente laboral positivo, resultado de un equilibrio entre el tiempo dedicado a la vida personal y el trabajo, lo que repercute en una vida personal armoniosa. Al respecto, Warr (2013) sostiene que el contacto con otros, esto es, el contacto social, así como la calidad en las relaciones sociales, la dependencia de los demás y el trabajo en equipo, son características laborales que favorecen la felicidad en el trabajo.

Dichos pilares favorecen el sentido de pertenencia del trabajador en la organización, pues se obtiene autonomía en la vida, experiencia laboral y profesional, conocimiento e impacto ante la sociedad al contribuir de manera socioeconómica a ella. Esto contribuye al crecimiento personal y laboral lo que da lugar a la felicidad en el trabajo. Lo anterior coincide con Dávila y Jiménez (2014) al asegurar que el sentido de pertenencia se relaciona con el compromiso afectivo, el cual comprende el deseo de pertenecer a la organización, pues reside un vínculo afectivo con ella, pero también, se relaciona con el compromiso normativo, esa obligación de contribuir con su trabajo a la organización, y con el compromiso de continuación, el sentimiento de seguir en la organización porque necesita hacerlo.

Conclusiones

La percepción de felicidad en el trabajo, por parte de los trabajadores de la industria de manufactura, está asociada al reconocimiento, la satisfacción y motivación, así como a la estabilidad económica y al ambiente laboral positivo. Esto otorga un sentido de pertenencia, lo cual es importante al comprender que el lugar de trabajo es el entorno en donde se pasa mayor parte del tiempo y se socializa con los compañeros.

La felicidad en el trabajo es un factor esencial que va más allá de un simple estado emocional. Sentirse a gusto en el trabajo depende de la combinación de lo que se siente y de las condiciones en las que se trabaja; significa sentirse valorado, reconocido y con oportunidades de crecimiento laboral. Si se disfruta del trabajo, se siente bien y se trabaja mejor, de ahí los estudios que aseguran que existe una relación entre felicidad y rendimiento. Entonces, la felicidad laboral constituye un componente estratégico para el bienestar de los empleados y el éxito de la empresa.

Referencias

- Andrade, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), pp. 32-48. <https://www.redalyc.org/journal/6379/637976022003/html/>
- Arendt, H. (2005). *La promesa de la política*. Paidós.
- Berardi, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global* Traficantes de sueños.
- Cajicá, C. F., Peñuela, J. J. y Dionicio, M. F. (2024). La felicidad como configuración del cuerpo humano en Julien Offray de La Mettrie. *Tópicos, Revista de Filosofía*, 71, 385-405. <http://doi.org/10.21555/top.v710.2687>
- Camacho, M., & Horta, R. (2022). Bienestar y felicidad: impactos del ingreso, la riqueza y el empleo en el bienestar subjetivo en el ámbito urbano. El caso de Montevideo. *Estudios gerenciales*, 38(163), 161-171. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4802>
- Caplan-Mauricio, N. (2023). *El autoconocimiento y el reconocimiento del valor de la persona como herramientas de bienestar laboral en un equipo de trabajo de la industria restaurantera*. [Tesis de grado de maestría]. ITESO. <https://hdl.handle.net/11117/10866>
- Charaja, Y. M., & Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S221971682014000100001&script=sci_abstract
- Cueto, D. (2019, 24 de abril). *Infelicidad en el trabajo*. CEPTECO - Centro Psicológico de Terapia de Conducta - León. <https://cepteco.com/infelicidad-en-el-trabajo/>
- Dávila, C., & Jiménez, G. (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2), 272-302. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337832618004>
- Dieterlen, P. (1985). Kant y el pensamiento liberal contemporáneo. *Diánoia*, 31(31), 71-78. <https://doi.org/10.22201/ii-fs.18704913e.1985.31.726>
- Dolan, P., Peasgood, T. y White, M. (2008). Do we really know what makes us happy? A review of the economic literature on the factors associated with subjective well-being. *Journal of Economic Psychology*, 29(1), 94-122. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.09.001>
- Dutschke, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*, (1), 21-43. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819/805>
- Elgarte, J. (2011, 27 de abril). El porqué de la infelicidad colectiva. Aportes científicos al debate filosófico sobre la justicia distributiva y la vida buena [Conferencia]. VIII Jornadas de Investigación en Filosofía. La Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/35623>

- Fisher, C. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12, 384-412. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Frey, B. (2018). *Economics of happiness*. New York: Springer International Publishing.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Gobierno de México. (2025). 20 de marzo Día Internacional de la Felicidad. <https://www.gob.mx/insabi/es/articulos/20-de-marzo-dia-internacional-de-la-felicidad/>
- Kelly Services. (2024). *Tendencias del entorno laboral en México*. <https://info.kellyservices.com.mx/es/estudio-tendencias-del-entorno-laboral-en-mexico-2024>
- López, D. (2021). Epicuro: los caminos para la felicidad. *Enfoques*, 33(1), 87-105. <https://www.redalyc.org/journal/259/25967826006/html/>
- Margot, J-P. (2007). La felicidad. *Praxis Filosófica* (25), 55-79. <https://www.redalyc.org/pdf/2090/209014642004.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2025). *Día Internacional de la Felicidad 20 de marzo*. <https://www.un.org/es/observances/happiness-day>
- Peña, H. C., & Villón, S. G. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Científica*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pinzón-Venegas, K., & Carrera-Peralta, B. (2024). Factores determinantes de la condición de estabilidad laboral de los trabajadores asalariados en Ecuador. *Revista Economía*, 76(123), 72-92. <https://doi.org/10.29166/economia.v76i123.5885>
- Salas, V. (2010) Felicidad en el trabajo: facilitadores, consecuencias y el papel del líder. <https://people.accion.com/es/cultura-organizacional/felicidad-trabajo>
- Sánchez, J. A., Neira, P., y Veliz, J. A. (2023). La felicidad en el trabajo. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1361-1380. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.27>
- Saravia, O. M. (2004). Psicología de la infelicidad. *Liberabit. Revista Peruana de Psicología*, (10), 16-21. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68601003>
- Veenhoven, R. (1994). Estudio de la satisfacción con la vida. *Psychosocial Intervention*, 3(9), 87-116. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2015574>
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29(3), 99-106. <https://doi.org/10.5093/tr2013a15>
- Wilkinson, R., & Pickett, K. (2009). *The Spirit Level Why More Equal Societies Almost Always Do Better*. Allen Lane
- Wright, T. A. (2014). Putting your best “face” forward: The role of emotion-based well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), 1153–1168. <https://doi.org/10.1002/job.1967>