

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO POLÍTICA DE INNOVACIÓN Y ÉTICA ORGANIZACIONAL. UNA MIRADA DESDE EL "HAPPINESS MANAGEMENT"

Knowledge management as an innovation policy and organizational ethics. A look from the "happiness management" perspective

Evelin del Carmen Rivas Briceño.

Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

drivasbr@ucvvirtual.edu.pe


 [https://orcid.org/0000-0002-](https://orcid.org/0000-0002-6181-584X)

6181-584X

John Kendry Cobo Beltrán

Universidad César Vallejo, Perú.

jacobob@ucv.edu.pe

 [https://orcid.org/0000-0003-](https://orcid.org/0000-0003-0997-3821)

0997-3821

Georgina Alejandrina Pinto Sotelo

Universidad Nacional del Altiplano.

Puno, Perú.

gapinto@unap.edu.pe

 [https://orcid.org/0000-0002-](https://orcid.org/0000-0002-8674-1250)

8674-1250

Pablo César Torres Cañizalez.

Universidad César Vallejo, Perú.

ptorresc@ucv.edu.pe

 [https://orcid.org/0000-0001-](https://orcid.org/0000-0001-9570-4526)

9570-4526

Este trabajo está depositado en Zenodo:

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17172444>**RESUMEN**

En los últimos años, el "happiness management" se ha convertido en una tendencia en la comunidad académica y el mundo organizacional, ávidos en gestionar el conocimiento como política de innovación que dispone e impulsa la productividad, instituida en la ética del trabajo. El artículo tiene como propósito analizar la gestión del conocimiento como política de innovación y ética organizacional desde la perspectiva del "happiness management" que procura maximizar la capacidad productiva y competitiva en torno a los desafíos de la sociedad y la globalización. Se realizó una investigación de naturaleza documental a través de la sistematización y análisis hermenéutico de producciones científicas alojadas en bases de datos JCR y/o Scopus, Web of Science y Scielo como fuentes de mayor aceptación e impacto. Se concluye que, combinar la gestión del conocimiento como política de innovación, cuyos asientos éticos centre los intereses de los trabajadores, promueve la felicidad, y alcanza promisorios niveles de productividad y competitividad que se visibilizan en la capacidad de respuesta de cara a los desafíos de la sociedad y la mejora de los procesos.

Palabras claves: Gestión del conocimiento, política, ética, felicidad laboral, productividad.

ABSTRACT

In recent years, "happiness management" has become a trend in the academic community and the organizational world, eager to manage knowledge as an innovation policy that provides and boosts productivity, instituted in the work ethic. The purpose of this article is to analyze knowledge management as an innovation policy and organizational ethics from the perspective of "happiness management", which seeks to maximize productive and competitive capacity in the face of the challenges of society and globalization. Documentary research was carried out through the systematization and hermeneutic analysis of scientific productions housed in JCR and/or Scopus, Web of Science and Scielo databases as sources of greater acceptance and impact. It is concluded that, combining knowledge management as an innovation policy, whose ethical seats center the interests of workers, promotes happiness, and achieves promising levels of productivity and competitiveness that are visible in the ability to respond to the challenges of society and the improvement of processes.

Keywords: Knowledge management, policy, ethics, happiness at work, productivity.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones o empresas corporativas son conscientes de la trascendencia vital que resulta la apropiada gestión del conocimiento como política de innovación, en virtud que fortalece y realza de manera proporcional el cuidado de las aptitudes, capacidades, habilidades y destrezas de los trabajadores para dar solución a requerimientos que se suscitan en el entorno laboral. Macas, Carchi, Valencia & Urgiles señalan que “la gestión del conocimiento es de gran interés para las organizaciones, al reconocer al conocimiento como un recurso intangible que contribuye a generar una ventaja competitiva, que busca innovar metodológica, tecnológica y estratégicamente los procesos en las empresas” (2019, p.330). En este sentido, los recursos humanos tienen la responsabilidad de encauzar las actividades que son la razón de ser de una organización, cuyos activos intangibles los impulsa a lograr las metas planificadas en función de objetivos definidos, transformándola en un espacio de cooperación, innovación, creatividad, eficiencia, compromiso, sentido de pertinencia y pertenencia. Desru-maux, Pohl, Dose y Bobillier destacan “los intentos de innovar, y por tanto los cambios dentro de las empresas, son cada vez más frecuentes y presentes en la mente de los empleados” (2022, p. 27).

Es innegable la responsabilidad de las universidades en la formación académica del capital humano intelectual que ocuparán heterogéneas tareas en las plantillas de las organizaciones, siendo el principal atributo a destacar, el alto grado de compromiso y responsabilidad, dada su misión especializada, técnica y competitiva que demanda la sociedad del conocimiento. En palabras de Cuadrado Barreto “la incidencia del conocimiento universitario en el desempeño organizacional lo convierte en un elemento sustantivo

de las instituciones de educación superior, por ende, primordial a la hora de definir la gestión del conocimiento como un proceso social continuo y dinámico” (2020, p.207). De acuerdo al planteamiento del autor, los conocimientos forjados, producto de la formación en la universidad, son claves en las organizaciones donde se desempeñan, contiene una valoración incalculable, debido a los resultados de las actividades que llevan a cabo, alineadas a la misión y visión corporativa que proyectan. Budde & Silva aseguran que “se destaca la importancia de las personas en las organizaciones y la forma de gestionarlas en el contexto laboral, desarrollándolas y aumentando su potencial para contribuir al logro de los objetivos organizacionales y personales” (2020, p. 43).

A lo largo de los años, la gestión del conocimiento ha sido el motor de las organizaciones, basado en un liderazgo transformacional y ético, encaminado al bienestar colectivo que promueva no sólo la productividad de los trabajadores sino una cultura corporativa basada en la comunicación, trabajo colaborativo, respeto y tolerancia. Según Agudelo Ceballos & Valencia Arias “toda organización, propone la definición de un ciclo por medio del cual consolidar el proceso para gestionar el conocimiento, de modo que éste se articule con la estrategia y sea el resultado de una construcción conjunta de todas las áreas” (2018, p. 675). Para cumplir con este propósito, es necesario crear un ambiente de trabajo dinámico y agradable, entendiéndose que el desempeño creativo y productivo de una persona dependerá en gran medida de la actitud positiva frente a las funciones encomendadas, en otras palabras, la felicidad laboral, llave maestra para la generación del bienestar corporativo. A juicio de Sánchez Vásquez & Sánchez Ordoñez “la felicidad organizacional propicia un clima laboral de innovación, comunicación constructiva y emociones positivas” (2019, p.262).

Por su parte, Castro Martínez, Díaz Morilla & Pérez Ordoñez sostienen “tanto la Academia como el tejido empresarial se han interesado por un nuevo ámbito de la gestión corporativa que pone su foco en la felicidad laboral y el bienestar de las plantillas” (2022, p. 381). En suma, la gestión del conocimiento como política de innovación y ética organizacional desde la perspectiva del “happiness management” reconoce las necesidades personales y laborales del capital humano, a fin de proporcionar los recursos y estrategias idóneas para fortalecer las aptitudes y el bienestar subjetivo de los trabajadores que enaltezca y coadyuve los valores y las demandas competitivas de la organización. De acuerdo con Ravina Ripoll, Marchena Domínguez, & Montañas Del Rio mencionan que precisar la definición de “happiness management” implica demarcar un enfoque axiológico de tipo conceptual que postula “un modelo de gestión multicultural destinado a incentivar en el desempeño del puesto de trabajo los siguientes recursos: creatividad, compromiso, innovación tecnológica, emprendimiento interno y responsabilidad social” (2019, p. 195). Sin lugar a dudas, esta tendencia en el mundo empresarial ha demostrado el vínculo efectivo del entorno organizacional con la productividad laboral, componente que concibe la innovación, la creatividad y la competitividad, indicadores de la efectividad que combina conocimientos, experiencia y felicidad hacia la conquista de la sostenibilidad y la viabilidad futura de la empresa. Como expresa Remitente y Fleck “el significado del trabajo como forma de insertar a las personas en la sociedad y crear identidad influye en la forma en que el individuo se relaciona con el trabajo” (2017, p. 773).

En resumidas cuentas, la perspectiva del “happiness management” en las organizaciones dependerá de la identidad que conciba el trabajador con la empresa, una sinergia que se instituye en la clave del éxito organi-

zacional que da cuenta de la eficiente gestión del conocimiento implementado por los recursos humanos, capaces de transformar las dificultades en oportunidades. Calvo Giraldo declara que, la gestión del conocimiento “se desarrolla en el marco de la llamada economía del conocimiento, en la que académicos y empresarios reconocen la importancia del conocimiento para lograr y mantener la ventaja competitiva de las organizaciones” (2014, p.143). Además, la gestión organizacional se robustece en la economía de la felicidad o “modelos empresariales basados en innovaciones en la gestión empresarial dirigidas a promover la felicidad entre trabajadores, stakeholders y clientes (Sánchez Vázquez, 2018, p.2). En consecuencia, los estudios de la gestión de la felicidad también son representativos de la revolución hermenéutica en Economía y Empresa (Sánchez Bayón, 2020).

Por tanto, el presente artículo proporciona los hallazgos de una investigación de naturaleza documental que tiene como propósito analizar la gestión del conocimiento como política de innovación y ética organizacional desde la perspectiva del “happiness management” para maximizar la capacidad productiva y competitiva frente a los desafíos de la sociedad y la globalización, mediante la revisión y sistematización de artículos científicos que provea un esclarecimiento del panorama actual y una valoración crítica de los principales hallazgos de investigaciones que se relacionan con el tema en cuestión. Según Arias la investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales” (2012, p.27). En este sentido, se seleccionó las bases de datos JCR y/o Scopus, Web of Science y en menor rango Scielo, como fuentes de mayor aceptación e impacto en el análisis de producciones científicas. De acuerdo a Leyva Vázquez, Estupiñán Ricardo,

Coles Gaglay, & Bajiña Bustamante “la producción científica debe ir acompañada, igualmente, de la elevación de los estándares de calidad y pertinencia que exige la sociedad moderna en la que vivimos” (2021, p.130). Desde este posicionamiento, la calidad y pertinencia es divisada por los autores, siendo representativo en su modo de análisis y valoración teórica, además del período de publicación de las fuentes consultadas. Así pues, los estudios de índole documental se forjan en un proceso de revisión contrastada y análisis hermenéutico que conlleva la interpretación, tal como lo realiza Rizo “se dispone, esencialmente, de documentos, que son el resultado de otras investigaciones, de reflexiones de teóricos, lo cual representa la base teórica del área objeto de investigación” (2015, p.22).

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO POLÍTICA DE INNOVACIÓN Y ÉTICA ORGANIZACIONAL

La sociedad del conocimiento es considerada la arteria de poder en todos los ámbitos del quehacer humano, los avances de las naciones giran en torno a la ciencia, la tecnología y la innovación que ha desarrollado el hombre a lo largo de la historia de la humanidad. Como refieren Kamel, Martins, Pessanha & De Andrade “la creatividad genera ideas que la innovación pone en práctica, además de resolver los problemas que puedan surgir” (2017, p.6). La riqueza ya no es entendida como el capital financiero o la cantidad de propiedades que pueda poseer un individuo, se trata del nivel de conocimiento y como éste repercute en la sociedad para mejorarla y transformarla hacia un bien común o colectivo. Para Ibarra Cisneros, Vela Reyna & Ríos Nequis “el conocimiento es importante para las organizaciones, pero para que este pueda ser aplicado en ellas es necesario gestionarlo” (2020, p.19). De modo que, la gestión del conocimiento como

política de innovación, centrado en principios éticos cobra especial relevancia en el mundo actual, no sólo como fuente de riqueza sino como agente de cambio que interviene en la productividad de las personas. Al respecto Marceliano Arranz “los debates continuarán siendo ineficaces, mientras los intereses de los individuos concretos no sean colocados en el centro mismo de la discusión” (2022, p. 520). Además, la postura de Blanco Valbuena, Bernal Torres, Camacho & Díaz Olaya destacan que, la gestión del conocimiento como política de innovación “contribuye a potenciar la capacidad competitiva de las organizaciones” (2018, p.19). En otras palabras, es un proceso continuo, de permanente innovación, colaboración y entre tanto, comprende una sólida visión de la función que cumple una organización en la sociedad. Como afirma Benavides y Pedraza “el conocimiento constituye un principio fundamental de la ventaja competitiva de las organizaciones” (2018, p. 186).

La gestión del conocimiento se instituye en el capital humano, hombres y mujeres que poseen las capacidades, aptitudes y destrezas en un campo de acción donde se desenvuelven, cuya experiencia se fortalece en las actividades que desarrollan. Así pues, la gestión del conocimiento como política de innovación busca promover e impulsar en los recursos humanos, la optimización de sus capacidades para solucionar problemas que compete a su entorno de trabajo, en el menor tiempo posible, con objetivos claros de eficiencia, eficacia e innovación. De acuerdo con Serrano, Cruz, Salcedo & Malagón “cuando el conocimiento logra transmitirse se puede tecnificar acciones y procesos en búsqueda de la mejora continua independiente del área o departamento que se quiera impactar en la empresa, por ello su incidencia y huella empresarial” (2022, p.9). De acuerdo con esta postura, el conocimiento es la base fundamental en la optimización de las labores de una organización, en

virtud que proporciona la adquisición de experiencias enriquecedoras y significativas que posibilita potenciar la capacidad e innovación que exige el mercado laboral. Como dice Pabón Cadavid “las políticas de innovación han sido establecidos para la creación y el fortalecimiento de economías del conocimiento” (2016, p.22). Asimismo, Saldarriaga Ríos destaca “la gestión del conocimiento como política de innovación interviene de forma directa en los procesos organizacionales, centrada en la generación y mantenimiento del conocimiento, así como en su valoración y determinación de la competitividad” (2013, p.112).

En resumidas cuentas, la gestión del conocimiento como política de innovación en una organización significa generar el espacio idóneo para que los trabajadores tengan la capacidad de pensar y reflexionar acerca de las tareas encomendadas y, en consecuencia, mejorar su desempeño, creando y proyectando una imagen del valor de la intangibilidad, destrezas y aptitudes atribuidas en su área de influencia. Citando a Ureña Villamizar, Narváez Castro, Carruyo Durán y Ontiveros Cepeda, la gestión del conocimiento como política de innovación es “visualizada como punto de referencia para guiar las transformaciones que se presentan dentro de las organizaciones, puesto que éstas van a educar a los nuevos profesionales tratando de mantener la coherencia en las estructuras” (2020, p.321). Ciertamente, se ha acrecentado su preeminencia en el mundo laboral, dado la forma en que se observa la organización, garante en el diseño e implementación de planes estratégicos que se distinguen por una visión global y moderna, basado en la innovación como política y la productividad. Acevedo Correa, Aristizábal Botero, Valencia Arias & Bran Piedrahita enfatizan “gestionar el conocimiento es una actividad clave para poder migrar hacia las nuevas tendencias que pone esta llamada sociedad del conocimiento” (2020, p.109).

El capital humano intelectual desarrolla las actividades inherentes a su ámbito de intervención y, por ende, administra el conocimiento a partir de la formación académica, fortalecida en la experiencia, el interés y compromiso de mejorar el desempeño y perfeccionamiento de las funciones encomendadas, reflexionando sobre la práctica. Echeverri, Lozada, & Arias declaran “el éxito de la gestión del conocimiento está asociado con que los nuevos conocimientos mejoren las acciones organizativas o creen la base para una nueva acción, que faciliten el rendimiento” (2018, p.72). En definitiva, se busca crear los espacios de una organización a partir de los activos intangibles, es decir, activos intelectuales de los trabajadores para la creación e impulso de innovaciones continuas que brinden ventajas competitivas, en función del conocimiento que demanda la sociedad actual. Como plantean Rodríguez Ponce, Pedraja Rejas, Araneda Guirriman & Muñoz Fritis “posibilita que las organizaciones obtengan, organicen, generen y diseminen conocimiento para generar productos y/o servicios” (2022, p.50). La eficacia del cumplimiento con base a resultados tangibles dependerá de la gestión del conocimiento que llevan a cabo, disponiendo de las herramientas de activos intangibles para lograr las metas. Teniendo en cuenta la postura de Oliveira, Gomide & Poli “emerge la importancia de las prácticas y políticas de gestión de recursos humanos y la confianza de los empleados en la organización que los emplea” (2020, p.3).

La competitividad de las organizaciones dependerá de las metas establecidas, cuya prescripción situacional es resultado de la valoración del contexto local, capaz de convertir las necesidades en oportunidades para su propio crecimiento. Dicho con palabras de Hurtado de Barrera “en la gestión del conocimiento se promueven las acciones y se aprovechan las oportunidades existentes” (2010, p. 90). Estas oportunidades significan

identificar oportunamente las exigencias del conocimiento que requiere la organización hacia la búsqueda constante de la mejora, fomentando la actualización y apropiación de nuevos y renovados conocimientos. Sánchez, Rojas y Rodríguez aseguran que “la gestión del conocimiento ayuda a saber cuál es el conocimiento de los empleados en una empresa y cómo ayuda este último a la mejora constante de la empresa” (2018, p.47). No obstante, es innegable que aún existen algunas organizaciones con “la tendencia de limitar la gestión del talento al rol administrativo encargado del reclutamiento, remuneración, prestaciones sociales y salud ocupacional; dejando un vacío significativo en áreas como el desarrollo organizacional y la felicidad laboral de las personas” (Mendoza Zambrano y Villafuerte Holguín, 2021, p.467). Por tal razón, es imperativo que la actualización del conocimiento sea coherente con la situación actual o los cambios del entorno, o bien anticiparse a tales acontecimientos o circunstancias.

El conocimiento del capital humano intelectual a lo largo de la vida, no sólo es producto de la formación académica (postulados epistemológicos, filosóficos, teóricos, ontológicos, axiológicos, metodológicos) que definen la razón de ser de la disciplina sino en la práctica del ámbito, convirtiéndolos en un recurso valioso para la organización, cuya trayectoria y experiencia simboliza el prototipo que aspira cualquier empresa. Bastos Molina argumenta “el capital intelectual es un término que surge del valor otorgado al conocimiento como capital valioso, que es intangible pero propio de toda organización (2019, p.86). De ahí que, la experiencia que obtiene el individuo se transforma en conocimiento teórico y práctico, renovado de habilidades y destrezas, capaz de crear un abanico de estrategias que permite mejorar su labor. Rivas Briceño y Valdivia Pinto sostienen “la sociedad le permite al individuo estar al día con los avances

que se están gestando y produciendo, en un mundo donde los cambios se suceden de forma experiencial o vivencial, reflexionando sobre lo que sucede y tomando las decisiones más adecuadas y pertinentes para el momento” (2023, p.442).

A la luz de estas consideraciones, la productividad y competitividad de las organizaciones es el resultado de la gestión del conocimiento como política de innovación, sobre la base de metas a corto mediano o largo plazo. Sin embargo, el logro de metas también es producto de la motivación que sienten las personas al desempeñar una determinada labor en una empresa, complacidos con las actividades o funciones delegadas. Foncubierta Rodríguez & Sánchez Montero refieren “la motivación es herramienta para el logro de la felicidad en el entorno laboral” (2019, p. 240). En este sentido, la felicidad en el trabajo es una estrategia que los estudiosos del ámbito y empresarios han determinado para impulsar a grandes rasgos, la productividad y competitividad esperada por las organizaciones, y, por ende, “recoge los constructos antiguos de motivación, satisfacción, calidad de vida laboral, engagement, pasión por el trabajo, bienestar subjetivo, etc.” (Sánchez Vásquez & Sánchez Ordoñez, 2019, p.267). Por su parte, Ravina Ripoll, Foncubierta Rodríguez & Sanagustin Fons ratifican “la gestión de la felicidad alcanza más y mejores cotas de bienestar para para todos los componentes de la organización, haciendo avanzar de una manera imparable y satisfactoria a todos los implicados en las relaciones laborales, económicas y empresariales” (2022, p.457). Entonces, la felicidad es la “relación afectiva o vínculo del empleado con el trabajo que realiza, el amor o pasión por la labor realizada, de allí se desprenden todos los demás elementos tanto subjetivos como los propios de la empresa” (Garzón Castrillón, Orozco Quintero & Ramírez Gañan, 2020, p.3).

Gestión de la felicidad en el trabajo o “happiness management”

La gestión de la felicidad en el trabajo o “happiness management” se concibe en la epistemología de Seligman (2002) como el arte de vivir en plenitud, con características personales que se destacan en un individuo para lograr gratificaciones en los diversos aspectos de la vida, como lo son el trabajo, el amor, la familia y metas particulares. Jambrino Maldonado, Rando Cueto, Núñez Sánchez, Iglesias Sánchez y De las Heras Pedrosa plantean “el reto estratégico de las organizaciones es integrar en su gestión elementos como la satisfacción, la felicidad o el bienestar general de los empleados” (2022, p.2). De ahí que, la felicidad en el trabajo denota el compromiso y responsabilidad que asumen los trabajadores frente a las tareas confiadas, cuyos estímulos se entremezclan no sólo con la remuneración salarial, sino con la seguridad en el ejercicio laboral, el reconocimiento, el ambiente organizacional y apoyo mutuo. Muriel Quintanilla, García del Junco & Ibáñez Valero señalan “la felicidad, concepto subjetivo y abstracto, abarca todas las dimensiones del ser humano, constituyéndose en un impulso para alcanzar objetivos y metas” (2022, p.262). Así entonces, las organizaciones reconocen que los resultados de la productividad dependen en gran medida de la felicidad de sus empleados, la plenitud y disfrute que le produce el acto de trabajar y el cumplimiento de sus deberes, entendiéndose que “concebir felicidad organizacional como parte de su filosofía permite maximizar la utilidad, altos indicadores de calidad en servicio al cliente, optimación de los recursos, excelente clima laboral, bienestar subjetivo de los colaboradores, entre otros” (Chumaceiro Hernández, Hernández García de Velazco & Velazco Hernández, 2023, p.133). Asimismo, Ahumada Tello destaca “en los negocios se hace necesario que la ética organizacional se enfoque en el desarrollo de la felicidad de los miembros

de la empresa” (2023, p. 159).

De lo antes expuesto, el posicionamiento de la comunidad académica frente a la productividad corporativa que demanda la globalización estriba en gestionar la felicidad en el trabajo a partir del conocimiento de las necesidades o requerimientos de los empleados, con habilidades y destrezas, pero también con motivaciones, patrones, estilos de vida, creencias, identidad cultural, entre otros elementos que los convierten en potenciales recursos humanos capaces de afrontar con resiliencia los retos de la sociedad actual. Como lo hace notar Cuesta Valiño, Gutiérrez Rodríguez & Ravina Ripoll “aplicar una metodología práctica de gestión orientada a la felicidad puede llevar a nuestras organizaciones a avanzar hacia una sociedad más sostenible, productiva e innovadora” (2024, p.373). Siendo así, la gestión organizacional también es un espacio compartido de ideas, sentimientos, valores y formas de convivencia que impulsa la innovación y la productividad de los empleados. Ravina Ripoll, Villena Manzanares & Gutiérrez Montoya enfatizan “la felicidad laboral ayuda a mejorar el clima organizacional mejorando el rendimiento productivo de su capital humano y, por tanto, la competitividad de la empresa” (2017, p. 114). De modo que, la felicidad en el trabajo no se trata de recetas, cada organización y colaborador es diferente, concreto y particular, con características, rasgos y singularidades que lo hacen único. Dicho con palabras de Sousa & Porto “los niveles de bienestar o felicidad laboral pueden explicarse por dos razones: el primero enfatiza la contribución de factores individuales (valores, personalidad y metas), mientras que el otro enfatiza el impacto de las características organizacionales (cultura, contexto laboral)” (2015, p. 211).

Las empresas corporativas indistinta e inequívoca, requieren de trabajadores motivados y para conseguirlo gestionan la felicidad a través

de valores institucionales compartidos, creando un marco de identidad con principios filosóficos de la organización que estimule el crecimiento personal y profesional de los empleados. El desarrollo de talento humano es clave en la organización, se trata de “velar por el buen clima laboral y a su vez, promocionar una cultura organizacional participativa e integradora” (Sánchez Bayón, 2020, p. 213). Sin duda, la felicidad es un término subjetivo y particularmente característico para cada persona, significa la atribución del nivel de bienestar y satisfacción sentido en una organización, enlazado con los rasgos personales y profesionales, identidad y sentido de pertinencia. Chumaceiro Hernández et al. (2023) refieren “la gestión de la felicidad es un sistema abierto conformado por personas, con procesos definidos y normados mediante políticas organizacionales (no de gobierno) y valores compartidos, donde se delimita la actuación de cada colaborador” (p.136). Bajo esta premisa, la gestión de la felicidad implica el bienestar subjetivo, valoraciones de las personas sobre sí mismas y el estilo de vida vinculante con la salud, relaciones sociales, felicidad, desempeño en el trabajo, creatividad, entre otros (Diener et al., 2018). Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS-2020) indica que, la salud es el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de dolencias o enfermedades.

Por otra parte, Ramírez García, Peera & Junco sostienen que la felicidad laboral “refleja dos dimensiones: factores del puesto de trabajo y factores del trabajador, las cuales añaden al balance hedónico de experiencias vitales positivas y negativas acumuladas, la consecución de objetivos personales logrados también en el trabajo” (2019, p.336). Esta postura entreve las características distintivas del individuo según el nivel cultural y profesional aunado a los intereses

personales motivacionales, relacionado con el autoconocimiento y la personalidad. Estos elementos son los responsables de generar la satisfacción y bienestar, observada en una total y sinérgica relación con el puesto de trabajo, demarcado en valores institucionales y remunerativos que le produce felicidad. Rando Cueto, Núñez Sánchez, Jambrino Maldonado, Iglesias Sánchez y De las Heras Pedrosa aluden que “la gestión de la felicidad y el bienestar de los empleados es una estrategia organizativa que ofrece resultados positivos para las empresas” (2022, p.66). En suma, la felicidad en el trabajo implica el reconocimiento de las funciones realizadas, sin perder de vista la relevancia que implica las políticas y prácticas de participación en la empresa y el esfuerzo compartido de convivir y producir para alcanzar las metas laborales. Claro agrega “el diálogo desde la perspectiva estratégica y del management de la organización apunta en relación a los grupos de interés, ya que la vinculación tiene un beneficio mutuo y favorece la actividad de la compañía” (2021, p.69).

El “happiness management” se produce y desarrolla en el ámbito de las organizaciones e instituciones corporativas que buscan la innovación y la productividad de los trabajadores. Al respecto Sánchez Vásquez & Sánchez Ordoñez señalan que “resulta meridianamente evidente que se deben buscar entornos de bienestar y productividad que den respuesta a las necesidades y cambios de la sociedad” (2019, p.263). La gestión del conocimiento contribuye a alcanzar los objetivos corporativos, cuyo vínculo con la comunicación interna juega un papel clave en la gestión de la felicidad de los empleados, ya que su fomento contribuye a aumentar la eficiencia y productividad (Castro Martínez et al., 2024). En definitiva, no todas las organizaciones adoptan las novedades y estrategias al mismo ritmo, pero la mayoría o bien las

más representativas eligen la gestión que impulse y genere resultados convincentes a partir del compromiso e identidad de los trabajadores con la empresa. Según Sender & Fleck “existen dos perspectivas de la felicidad: la primera se relaciona con el rol desempeñado, cómo el individuo experimenta el trabajo y la segunda se refiere al contexto, cómo el individuo evalúa el trabajo” (2017, p.776). En consecuencia, la gestión de la organización encamina la puesta en marcha del conocimiento, el bienestar o felicidad de los trabajadores, lo cual significa la identidad corporativa que asumen frente a los deberes o actividades delegadas, obteniendo mejores resultados, caracterizado con un alto rendimiento y productividad. Ruiz Rodríguez, Ortiz de Urbina Criado & Ravina Ripoll asientan “en una era postpandemia, los gerentes y líderes tienen el papel de permitir los cambios necesarios para hacer que los lugares de trabajo sean más felices y productivos” (2023, p.1).

CONCLUSIONES

En un mundo cambiante, dinámico y competitivo, surge intereses que son objeto de debate en el ámbito académico y corporativo que gira en torno a la gestión del conocimiento en las organizaciones, cuya perspectiva empuja el “happiness management” como la llave maestra para impulsar la política de la innovación producto de la creatividad en la productividad de los trabajadores y lograr la competitividad esperada por el mercado empresarial, posicionándose con un avance significativo en la actualidad y convirtiéndose en un reflejo de valor que tiene la felicidad para las personas. Según Damo & Silva “los estudios sobre la felicidad en el trabajo se han considerado emergentes en el campo de la gestión de personas, presentándose como relevantes y con amplio espacio en la investigación académica” (2021, p. 127). Aunado a ello “los estudios sobre gestión de la felicidad indagando sobre mejoras en

el bienestar y la satisfacción laboral, impactando positivamente en la productividad” (Cueva Estrada & Sánchez Bayón, 2024, p.1). El presente artículo destaca los aportes y contribuciones de diversos estudios, entendiéndose que es un tema con una ardua discusión relativo a la categoría de felicidad y la connotación que de ésta se derivan, resultando en algunos casos impreciso en términos de medición. Sin embargo, tal como lo destaca Sánchez Henríquez & Veliz Alcaino “al observar la literatura sobre la gestión de la felicidad en el trabajo y los resultados organizacionales, encontramos una plétora de relaciones principalmente positivas” (2024, p.12). Por lo tanto, se concluye tres escenarios entrelazados a destacar: el primero, instituido en el papel de las instituciones universitarias que conciben en su filosofía la *formación académica* del hombre y su destino ocupacional, profesionales éticos y calificados, dispuestos a resolver oportunamente las demandas que requiere la organización. Como lo hace notar de Ravina Ripoll, Gálvez Albarra-cín & Prieto Pulido “las universidades deben estar atentas para afrontar inteligentemente la dinámica generada por los cambios globales, contribuyendo a generar un pensamiento crítico, innovador y de cambio continuo, aportando en la formación de individuos cultos, éticos, líderes, autónomos y sobre todo felices” (2022, p.2).

El segundo escenario, representado por la *gestión del conocimiento como política de innovación y ética organizacional*, garantes de llevar a cabo variadas y complejas actividades hacia la búsqueda de gestionar el conocimiento para potenciar los procesos de producción y competitividad anhelada, a partir de las tareas asumidas por los trabajadores, distinguidos por la ética del compromiso, altamente calificados y competitivos, productivos, con un sentido de pertinencia hacia la labor encomendada, creativos e innovadores en aras de transformar la sociedad hacia una mejora de la calidad de vida. En pala-

bras de Correa Díaz, Benjumea Arias y Valencia Arias “son las personas, más que las tecnologías y los procesos, los agentes de cambio y las generadoras de innovación; las personas son las creadoras de resultados al analizar los problemas desde diversas perspectivas” (2019, p.17). De modo que, es esencial crear las condiciones para la gestión del conocimiento en las organizaciones, las cuales operan como mecanismos de integración e innovación que favorece la interacción y dinamismo de los saberes entre los recursos humanos intelectuales responsables de los procesos de producción y mejora de productos y servicios, reconociéndose el conocimiento como fuente principal para lograr los objetivos institucionales propuestos (Acosta Prado, 2020).

Teniendo en cuenta a Cegarra Navarro y Martínez Martínez “la perspectiva relevante de gestión de conocimiento es la estrategia que recoge una concepción global, holística y estructural sobre la creación y distribución del conocimiento dentro de la empresa” (2017, p.89). Las organizaciones son conscientes de lo vital que les resulta el capital humano intelectual para poder llevar a cabo sus procesos de forma eficiente, innovadora y competitiva. Villasana Arreguín, Hernández García & Ramírez Flores refieren “uno de los retos de la gestión del conocimiento es gestionarlo desde el proceso de creación, intercambio, combinación y aplicación del conocimiento para aclarar y potenciar el proceso organizacional” (2021, p.53). En definitiva, el capital humano intelectual aplica el conocimiento y la experiencia adquirida para alcanzar las metas organizacionales y enfrentar los desafíos de la sociedad a través de la capacidad de respuesta que realiza el éxito corporativo. Dicho de otro modo, nadie discute que, el éxito de las organizaciones proviene principalmente de contar con una plantilla de empleados creativos, innovadores, éticos y felices (Elías Zambrano et al., 2023).

El tercer escenario, se vincula estrechamente con los dos primeros, enfatizado en el “*happiness management*”, el cual se desenvuelve en la llamada economía de la felicidad, concebido como aquel que “no está tan alejado de la dirección a la que también se aproximan la riqueza, el ingreso y la educación” (Oxa, Alcides, Arancibia & Campero, 2014, p.11). El “*happiness management*” es considerado una tendencia o perspectiva en el mundo empresarial, quizás para muchos olvidada debido a la combinación binaria del trabajo y la satisfacción, pues tal como lo refieren fuentes citadas en el presente artículo, entre otras declarativas, no basta las remuneraciones y bonificaciones salariales que genere bienestar e incentive la innovación y productividad en los trabajadores. Según Jiménez Sierra, Pérez Suescún, Corredor Moncada & Lora Monsalve “la condición laboral diaria está llena de emociones que son difícilmente separables de los rasgos personales asociados a la felicidad” (2021, p.726). En consecuencia, los resultados de las políticas de la innovación que estimula la creatividad, y aumento significativo de la productividad en los trabajadores se corresponden en el bienestar y felicidad percibida en la organización. A juicio de Castro Martínez & Díaz Morilla “no existe una definición científica asentada del concepto de felicidad en el trabajo porque cada entidad posee su propio sistema organizativo, normas y valores” (2020, p. 3). Sin embargo, es notorio una evidente y progresiva tendencia en el mundo académico y corporativo del término “*happiness management*”, en la que diversos autores y académicos coinciden en la determinación de maximizar la productividad de las organizaciones empresariales mediante el compromiso y motivación de los trabajadores, respaldados por un sentido de pertinencia y pertenencia institucional; entendiéndose que, los empleados satisfechos y comprometidos a menudo exceden sus deberes básicos, participando en la resolución

innovadora de problemas y demostrando un mayor compromiso (Martínez Falcó et al., 2024).

Por tanto, el reto de las organizaciones corporativas estriba en combinar la gestión del conocimiento con la satisfacción o felicidad de los trabajadores para obtener resultados idóneos. De las Heras Pedrosa, Jambrino Maldonado, Rando Cueto & Iglesias Sánchez manifiestan que “la felicidad en el trabajo es de creciente interés para las empresas de todo el mundo debido al vínculo entre el bienestar de los empleados y la rentabilidad” (2024, p. 152). El énfasis del “happiness management”, radica en la valoración del trabajador, lo que se traduce en un mayor interés y compromiso laboral, regentado en la satisfacción que siente al realizar las tareas encomendadas, lo cual simboliza en las organizaciones según Malluk Marengo “esfuerzos hacia el bienestar de las personas y al mejoramiento continuo de los procesos, siendo considerado el trabajador el activo más importante con que cuentan y pieza clave para alcanzar un nivel óptimo de desarrollo” (2018, p.219). Por tanto, un trabajador feliz trae consigo motivación y participación proactiva, enfocado en lograr el óptimo funcionamiento de la organización y mejora continua de la productividad. La perspectiva del “happiness management” en la gestión del conocimiento como política de innovación y ética organizacional se refiere no sólo a la rentabilidad corporativa sino en el desarrollo de competencias tangibles e intangibles que suscita la felicidad y satisfacción de los trabajadores como valía de una cultura empresarial vigorosa, potente y saludable con miras a objetivos comunes.

REFERENCIAS

Acevedo Correa, Y., Aristizábal Botero, C.A., Valencia Arias, A., & Bran Piedrahita, L. (2020). Formulación de modelos de gestión del conocimiento aplicados al contexto de instituciones de educación superior. Infor-

mación tecnológica, 31 (1), 103-112. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100103>

Acosta Prado, J. (2013). Condiciones de la gestión del conocimiento, capacidad de innovación y resultados empresariales. Un modelo explicativo. *Pensam. gesto.* [en línea]. 2013, n.35, págs.25-63. ISSN 1657-6276. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762013000200003&script=sci_arttext

Agudelo Ceballos, E. J., & Valencia Arias, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052018000400673>

Ahumada Tello, E. (2023). Redes Sociales y Competencias Digitales en la Gestión de Felicidad de Emprendedores Tecnológicos. *ANDULI. Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, (23), 159-176. <https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.09>

Arias, F. (2012). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Sexta edición ampliada. EDITORIAL EPISTEME, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela

Bastos Molina, N. J. (2019). Gestión del conocimiento en las organizaciones: un análisis bibliográfico. *AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería*, 7(2), 82-87. <https://doi.org/10.15649/2346030X.571>

Benavides, M., y Pedraza, X. (2018). La gestión del conocimiento y su aporte a la competitividad en las organizaciones: revisión sistemática de literatura. *SIGNOS*, 10(2), 175-191. DOI: <https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2018.0002.10>

Budde, C., & Silva, N. (2020). Impactos na percepção de felicidade no trabalho após um processo de redução nas políticas e nas práticas de gestão de pessoas. *Psicología desde*

el Caribe, 37(1), 40-69. <https://doi.org/10.14482/psdc.37.1.305.56>

Blanco Valbuena, C.E., Bernal Torres, C.A., Camacho, F., & Díaz Olaya, M. (2018). Industrias Creativas y Culturales: Estudio desde el Enfoque de la Gestión del Conocimiento. *Información tecnológica*, 29(3), 15-28. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000300015>

Calvo Giraldo, O. (2014). La gestión del conocimiento en las organizaciones y las regiones: una revisión de la literatura. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*. Universidad de Nariño. Vol.19 no.1. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.91>

Castro Martínez, A., & Díaz Morilla, P. (2020). Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española. *Profesional De La información*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.24>

Castro Martínez, A., Díaz Morilla, P., & Pérez Ordoñez, C. (2022). Nuevas estrategias de gestión corporativa: la cultura visual como elemento de la comunicación interna y la felicidad laboral. *methaodos. Revista De Ciencias Sociales*, 10(2), 379-392. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v10i2.605>

Castro Martínez, A., Pérez Ordoñez, C., & Moreno Albarracín, B. (2024). Bienestar y felicidad laboral como estrategia de sostenibilidad empresarial. Un análisis de las organizaciones españolas certificadas con el sello B-Corp. *methaodos. Revista de Ciencias Sociales*, 12(1), m241201a04. <https://doi.org/10.17502/mrcs.v12i1.758>

Cegarra Navarro, J.G., y Martínez Martínez, A. (2017). *Gestión del conocimiento*. (1ª Ed.). ESIC, Alfaomega. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/gestion-del-conocimiento?location=26>

Correa Díaz, A. M., Benjumea Arias, M., y Valencia Arias, A. (2018).

La gestión del conocimiento: Una alternativa para la solución de problemas educacionales. *Educare*, vol.23, n.2, pp.1-27. ISSN 1409-4258. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.1>

Cuadrado Barreto, G. (2020). Gestión del conocimiento en la universidad: cuestionario para la evaluación institucional. *Revista iberoamericana de educación superior*. vol.11 no.30. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722020000100201&script=sci_arttext

Cuesta Valiño, P., Gutiérrez Rodríguez, P., & Ravina Ripoll, R. (2024). Guest editorial: Happiness and corporate social responsibility: the role of organizational culture and consumers in a sustainable economy. *Management Decision*, Vol. 62 No. 2, pp. 373-380. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2024-216>

Cueva Estrada, J.M., & Sánchez Bayón, A. (2024). Gestión de la Felicidad: bibliometría y tendencias. *ANDULI. Revista Andaluza De Ciencias Sociales*, (26). <https://doi.org/10.12795/anduli.2026.i26.01>

Claro, C. (2021). Análisis de la existencia de una cultura de la escucha organizacional, desde los directivos en el sector multitiendas en Chile. *Revista De Comunicación*, 20(1), 67-84. <https://doi.org/10.26441/RC20.1-2021-A4>

Chumaceiro Hernández, A. C., Hernández García de Velázco, J. J., & Velazco Hernández, J. C. (2023). Políticas públicas para la gestión de la felicidad organizacional. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(4), 125-138. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i4.41240>

Damo, L. P., & Silva, N. (2021). Felicidade no trabalho e diferentes perspectivas geracionais: uma revisão integrativa da literatura. *Conhecimento & Diversidade*, 13(31), 127-151. DOI: <https://doi.org/10.18316/rcd.v13i31.8752>

Desrumaux, P., Pohl, S., Dose, E., y Bobillier Chaumon, M.E. (2022). Cuando los intercambios entre líderes y miembros hacen que los trabajadores sean felices e innovadores: ¿los esfuerzos y las recompensas actúan como mediadores? *Revista de gestión e innovación tecnológica*, 17 (1), 27-37. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-27242022000100027>

De las Heras Pedrosa, C., Jambriño Maldonado, C., Rando Cueto, D., & Iglesias Sánchez, P.P (2024). Trends of research on women's entrepreneurship on the management of happiness and well-being in organisations. *Revista de desarrollo gerencial*, vol. 43 N° 2, págs. 150-169. <https://doi.org/10.1108/JMD-04-2023-0127>

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2018). Advances in subjective well-being research. *Nature human behaviour*, 2(4), 253-260. <https://doi.org/10.1038/s41562-018-0307-6>

Echeverri, A., Lozada, N., & Arias, J. (2018). Incidencia de las Prácticas de Gestión del Conocimiento sobre la Creatividad Organizacional. *Información tecnológica*, 29(1), 71-82. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100071>

Elías Zambrano, R., Jiménez Marín, G., & Galiano Coronil, A. (2023). Estrategias de Marketing Social y Comunicación de la Slow Fashion como Herramienta de Happiness Management. *ANDULI. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, (23), 99-116. <https://doi.org/10.12795/anduli.2023.i23.06>

Foncubierta Rodríguez, M.J., & Sánchez Montero, J.M. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 239-257. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>

Garzón Castrillón, M.A., Orozco Quintero, D., & Ramírez Gañan, A.E. (2020). Gestión de la felicidad, el

bienestar subjetivo y la satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18 (2). <https://doi.org/10.15665/dem.v18i2.2057>

Hurtado de Barrera, J. (2010). Líneas de investigación y gerencia del conocimiento: Premisas de la cultura de investigación. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.22430/21457778.46>

Ibarra Cisneros, M. A., Vela Reyna, J. B., & Ríos Nequis, E. I. (2020). Capital intelectual, gestión del conocimiento y desempeño en universidades. *Investigación administrativa*, 49(126), 12606. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.35426/iav49n126.06>

Jambriño Maldonado, C., Rando Cueto, D., Núñez Sánchez, J.M, Iglesias Sánchez, P.P y De las Heras Pedrosa, C. (2022). "Análisis bibliométrico de la producción científica internacional sobre la gestión de la felicidad y bienestar en las organizaciones". *Ciencias Sociales*, vol. 11.No. 7, doi: <https://doi.org/10.3390/socsci11070272>

Jiménez Sierra, D., Pérez Suescún, L., Corredor Moncada, M., & Lora Monsalve, M. (2021). Índice de felicidad laboral en las pequeñas y medianas empresas de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 15(30), 719-727. <https://doi.org/10.21676/23897848.4531>

Kamel, J.A.N., Martins, C.V., Pesanha, M.B., & De Andrade, M.W (2017). Creativity and innovation for corporate happiness management. *Braz J Sci Technol* 4, 1. <https://doi.org/10.1186/s40552-017-0038-7>

Leyva Vázquez, M. Y., Estupiñán Ricardo, J., Coles Gaglay, W. S., & Bajaña Bustamante, L. J. (2021). Investigación científica. Pertinencia en la educación superior del siglo XXI. *Revista Conrado*, 17(82), 130-135. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000500130&lng=es&tlng=es

Macas, A. A. M., Carchi, S. M. B., Valencia, H. J. O., & Urgiles, C. D. U. (2019). Knowledge management in organizations: A conceptual systemic vision. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, 327-340. <https://www.risti.xyz/index.php/pt-pt/>

Marceliano Arranz, R. (2022). Ética y conocimiento: la ambigua gestión de conocimiento humano. *Ethics and knowledge: the ambiguous management of human knowledge. Cuadernos Salmantinos de Filosofía*. Vol. 49, 2022, 497-522. <https://doi.org/10.36576/2660-9509.49.497>

Martínez Falcó, J., Sánchez García, E., Marco Lajara, B., & Millán Tudela L.A. (2024). Enhancing employee wellbeing and happiness management in the wine industry: unveiling the role of green human resource management. *BMC Psychol* 12, 203. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01703-y>

Malluk Marengo, A. L. (2018). Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas -Rumbos y sentidos de la comunicación-*, 17(33), 215-250. <https://doi.org/10.22395/anqr.v17n33a10>

Mendoza Zambrano, M., y Villafuerte Holguín, J. S. (2021). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11 (3), 467-478. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13344>

Muriel Quintanilla, C.A, García del Junco, J., & Ibáñez Valero, E. (2022). Revisión sistemática de la felicidad en el trabajo en las organizaciones iberoamericanas. *RAN - Revista Academia & Negocios*, 8 (2), 261-278. <https://doi.org/10.29393/RAN8-20RS-CE30020>

Organización Mundial de la Salud (2020). *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*. Documentos Básicos. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. https://apps.who.int/gb/bd/pdf_files/BD_49th-en.pdf

Oliveira, Á. F., Gomide, J.S., & Poli, B. (2020). Antecedentes del bienestar en el trabajo: políticas de confianza y gestión de personas. *Revista de Administração Mackenzie*, 21 (1). <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD200105>

Oxa G., Alcides V., Arancibia, C., & Campero, S. (2014). Economía de la Felicidad: evidencia empírica para Latinoamérica. *Revista Perspectivas*, (34), 159-180. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332014000200004&lng=es&tlng=es.

Pabón Cadavid, J. A. (2016). Gestión del conocimiento y políticas de innovación. *Revista La Propiedad Inmaterial*, (22), 19-31. <https://doi.org/10.18601/16571959.n22.02>

Rando Cueto, D., Núñez Sánchez, J.M., Jambrino Maldonado, C., Iglesias Sánchez, P.P, y De las Heras Pedrosa, C. (2022). Bibliometric analysis and network mapping of the scientific literature on the influence of public relations on well-being and happiness. *Anàlisi: Quaderns de Comunicació i Cultura*, 67, 65-86. DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3562>

Ravina Ripoll, R., Villena Manzanares, F., & Gutiérrez Montoya, G. A. (2017). Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del "Happiness Management". *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 7(14), 113-129. <https://doi.org/10.17163/ret.n14.2017.06>

Ravina Ripoll, R., Marchena Domínguez, J., & Montañes Del Rio, M. Á. (2019). Happiness Management en la época de la Industria 4.0. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración*

y Economía, 9(18), 189-202. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.01>

Ravina Ripoll, R., Gálvez Albarra-cín, E. J., & Prieto Pulido, R. (2022). Efecto de la felicidad personal sobre la felicidad como estudiante de administración. *Desarrollo Gerencial*, 14(1), 1–22. <https://doi.org/10.17081/dege.14.1.5091>

Ravina Ripoll, R., Foncubierta Rodríguez, M. J., & Sanagustin Fons, M. V. (2022). ¿Son felices los emprendedores españoles en el siglo XXI? Un estudio cuantitativo a través de la encuesta del centro de investigaciones sociológicas (CIS). *Cauriensia. Revista Anual De Ciencias Eclesiásticas*, 17, 455–472. <https://doi.org/10.17398/2340-4256.17.455>

Ramírez- García, C., Perea, J. G.-Á. de., & Junco, J. G.-D. (2019). La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. *Revista de Administração De Empresas*, 59(5), 327–340. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020190503>

Remitente, G. y Fleck, D. (2017). Organizaciones y felicidad en el trabajo: una perspectiva integrada. *Revista De Administração Contemporânea*, 21 (6), 764–787. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>

Rodríguez Ponce, E. R., Pedraja Rejas, L. M., Araneda Guirriman, C. A., & Muñoz Fritis, C.P. (2022). Relaciones entre las fases del proceso de gestión del conocimiento en unidades académicas. *Información tecnológica*, 33(1), 49-56. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000100049&script=sci_arttext

Rizo, J. (2015). *Técnicas de investigación documental*. Universidad Autónoma Nacional de Nicaragua. Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/12168/1/100795.pdf>

Rivas, E.C & Valdivia, M.E. (2023). Vigilancia Epistemológica en la investigación de Ciencias Sociales. Una

mirada desde las Escuelas de Posgrado. *Revista De Filosofía*, 40(105), 441-454. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7877522>

Ruiz Rodríguez, R., Ortiz de Urbina Criado, M. & Ravina Ripoll, R. (2023). Neuroliderazgo: una nueva forma de gestión de la felicidad. *Humanit Soc Sci Commun* 10, 139 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01642-w>

Sánchez, J., Rojas, A., y Rodríguez, L. (2018). Gestión del conocimiento. *TIA*, 6(2), pp. 46-51. <https://revistas.udistrital.edu.co/index.php/tia/article/view/9633>

Sánchez Vázquez, J.F. (2018). El significado vital en las organizaciones: aportaciones de la economía de la felicidad. *Cauriensia: revista anual de Ciencias Eclesiásticas* Núm. 13 Pág. 143-156. DOI: <https://doi.org/10.17398/2340-4256.13.143>

Sánchez Vásquez, J.F, & Sánchez Ordoñez, R. (2019). Happiness Management: Revisión de literatura científica en el marco de la felicidad en el trabajo. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18), 259–271. <https://doi.org/10.17163/ret.n18.2019.05>

Sánchez Bayón, A. (2020). Una Historia de RR.HH. y su transformación digital: del fordismo al talentismo y la gestión de la felicidad. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(3), 198-214. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602020000300004&lng=es&tlng=

Sánchez Henríquez, J.A., & Veliz Alcaíno, J. A. (2024). Estudio bibliométrico sobre la felicidad laboral. *Revista gestión de las personas y tecnología*, 17(49), 1-30. <https://dx.doi.org/10.35588/yh4dkd02>

Saldarriaga Ríos, J. G. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de

gestión humana. *Estudios Gerenciales*, 29(126), 110-117. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(13\)70026-3](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(13)70026-3)

Sender, G., & Fleck, D. (2017). As Organizações e a Felicidade no Trabalho: Uma Perspectiva Integrada. *Revista De Administração Contemporânea*, 21(6), 764-787. <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2017160284>

Serrano, C., Cruz, R., Salcedo, J., & Malagón, A. (2022). La gestión del conocimiento en la auditoría interna: un modelo teórico-relacional para el crecimiento empresarial. *Información tecnológica*, 33(1), 3-10. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000100003>

Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press. <https://www.save-tovalistebalans.rs/wp-content/uploads/2021/06/Authentic-Happiness-Using-the-New-Positive-Psychology-to-Realize-Your-Potential-for-Lasting-Fulfillment-by-Martin-E.P.-Seligman.pdf>

Sousa, J. M, & Porto, J.B. (2015). Felicidad en el trabajo: valores organizacionales y ajuste persona-organización Impacto. *Paidéia (ribeirão Preto)*, 25 (61), 211-220. <https://doi.org/10.1590/1982-43272561201509>

Ureña Villamizar, Y. C., Narváez Castro, M. S., Carruyo Durán, N. Y., y Ontiveros Cepeda, R. C. (2021). Gestión del conocimiento: Prospectiva estratégica de la Universidad Modo 2.0. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII (Especial 4), 319-333. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>

Villasana Arreguín, L. M., Hernández García, P., & Ramírez Flores, É. (2021). La gestión del conocimiento, pasado, presente y futuro. Una revisión de la literatura. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 53-78. Epub 22 de noviembre de 2021. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.128>