

ORGANIZACIONES SALUDABLES: UNA APROXIMACIÓN DESDE UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO

Alvaro Acuña-Hormazábal, Francisco Ganga-Contreras, Wendolin Suárez-Amaya y Olga Pons-Peregort

RESUMEN

El concepto de organizaciones saludables (OS) ha tenido diversas acepciones, siendo definida como aquella entidad que supera el simple cumplimiento de metas, pues busca desarrollar entornos sanos, tanto para sus trabajadores como para sus clientes, en un ambiente de trabajo positivo, que genera culturas, procesos y prácticas que aportan sostenibilidad en el tiempo, especialmente en periodos de cambios y crisis. En este contexto, esta investigación tiene como objetivo realizar un estudio de carácter bibliométrico, colocando el foco en los trabajos realizados sobre OS, identificado como factor clave en el éxito organizacional. Para ello, se encontraron y analizaron una base de datos con 137 artículos publicados en revistas indexadas de la Web of Science (WoS),

comprendidos entre los años 1962 y 2020. Se aplicaron técnicas de análisis de desempeño para conocer la evolución del número de publicaciones, los autores más productivos, las revistas científicas más relevantes, así como los enfoques y temas investigados. Sobre la base de este análisis, se destacan las principales líneas de trabajo en el área investigada, siendo mayoritarias aquellas enfocadas a la organización como un todo, que genera un modelo de gestión para el desarrollo de las personas. Se puede inferir de las diversas investigaciones analizadas, que las organizaciones saludables están más preparadas para enfrentar cambios y eventos negativos del entorno, siendo este estudio un marco de información útil para la aproximación al concepto.

Introducción

Las organizaciones son pilares fundamentales para el desarrollo de la sociedad, ya que generan bienes y/o servicios que satisfacen las necesidades de las personas y familias que integran los territorios (Acemoglu y Robinson, 2012). Al mismo tiempo, para que una organización funcione, el conjunto de personas que la componen es de vital importancia, por ser éstas el único “recurso” que da vida a los demás y que, con sus capacidades, conocimientos y humanidad, entregan un desempeño individual y colectivo que hace posible que las empresas cumplan con sus objetivos de manera eficiente, dándole

viabilidad a las organizaciones (Ganga-Contreras *et al.*, 2016).

Bajo estos postulados, y tomando en cuenta la mirada que hoy entrega el enfoque o paradigma emergente de la gobernanza en las organizaciones –que implica analizarlas considerando la óptica de los diferentes actores y/o grupos de interés (Brunner, y Ganga-Contreras, 2016; Quintero, 2017; Ganga-Contreras y Pérez, 2018; Ganga-Contreras *et al.*, 2019; Acosta-Silva *et al.*, 2021)– la relevancia de las personas en todo tipo de entidad, no debería tener cuestionamientos, al igual que la de gestionar su bienestar; pero lamentablemente, esto no siempre ha tenido la dedicación y el reconocimiento requerido.

La falta de preocupación tiene consecuencias que es posible observar en problemas de salud mental que han decantado en los trabajadores de todo el mundo y que generan hasta el día de hoy, por ejemplo, pérdidas a nivel organizacional por conceptos de ausentismo, baja motivación y su consecuente baja de productividad, y a nivel individual, problemas de salud como el estrés, el burnout, la depresión, entre otros (Warr, 1987; Stansfel y Candy, 2006; Vargas-Delgado, 2020; Jiménez-Sánchez y Vayas-Ruiz, 2021; Llanes-Castillo *et al.*, 2022), por lo que la búsqueda imperiosa de herramientas para poder combatir estos problemas es una necesidad urgente; sin que la

creciente digitalización haya hecho más que añadir nuevas consideraciones a esta necesidad (Barrientos-Báez *et al.*, 2020; Rivera *et al.*, 2021; Velasco, 2021), por facilitar la necesaria comunicación interna (Paradinas-Márquez, 2019; Rodríguez-Fernández, 2019) que se ha complicado tanto o más que la externa respecto al periodo pre-digital, según se deduce de Martínez-Sala *et al.*, (2021), Juárez Rodríguez *et al.*, (2021) y Abuin-Penas y Abunipenas (2022).

Agrega Schneider (2020) que las organizaciones cuando son solidarias, es decir, cuando se preocupan del bienestar, escuchan las opiniones y se encargan de proporcionar los

PALABRAS CLAVE / Análisis Bibliométrico / Gobernanza de Organizaciones / Organizaciones Saludables / Psicología Positiva /

Recibido: 04/10/2021. Modificado: 10/10/2022. Aceptado: 14/10/2022.

Álvaro Acuña Hormazábal. Magíster en Gestión y Gerencia Pública, Universidad de Talca, Chile. Profesor, Universidad del Bío-Bío, Chile. e-mail: alacuna@ubiobio.cl

Francisco Ganga-Contreras (Autor de correspondencia). Doctor en Gestión Estratégica y

Negocios Internacionales, Universidad de Sevilla, España. Profesor, Universidad de Tarapacá, Chile. Dirección: Universidad de Tarapacá, Departamento de Educación, Facultad de Educación y Humanidades. José Victorino Lastarria 26, Santiago, Chile.

e-mail: franciscoganga@academicos.uta.cl

Wendolin Suárez Amaya. Doctora en Ciencias Sociales Mención Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela. Investigadora, Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile. e-mail: wsuarez@utem.cl

Olga Pons Peregort. Doctora en Administración y Dirección de Empresas, Universidad Politécnica de Catalunya (UPC), España. Profesora, UPC, España. e-mail: olga.pons@upc.edu

HEALTHY ORGANIZATIONS: AN APPROACH FROM A BIBLIOMETRIC STUDY

Alvaro Acuña-Hormazábal, Francisco Ganga-Contreras, Wendolin Suárez-Amaya and Olga Pons-Peregró

SUMMARY

The concept of healthy organizations (HO) has had several meanings being defined as an entity that goes beyond the simple fulfillment of goals. This is because it seeks to develop healthy environments, both for its workers and its clients, in a positive working atmosphere that generates cultures, processes, and practices that provide sustainability over time, especially in periods of change and crisis. In this context, this research aims to conduct a bibliometric study, focusing on works on HO, identified as a key factor in organizational success. For this purpose, a database with 137 articles published in indexed journals of the Web of Science (WoS) platform from 1962 to 2020, was found and analyzed. Performance analysis techniques were

applied to determine the evolution of the number of publications, the most productive authors, the most relevant scientific journals, and the approaches and topics researched. Based on this analysis, the main lines of work in the area researched are highlighted, the majority being those focused on the organization as a whole, which generates a management model for the development of people. It is possible to conclude from the various research studies analyzed that Healthy Organizations are better prepared to face changes and negative events in the environment. This study provides a useful framework of information for approaching the concept.

ORGANIZAÇÕES SAUDÁVEIS: ABORDAGEM A PARTIR DE UM ESTUDO BIBLIOMÉTRICO

Alvaro Acuña-Hormazábal, Francisco Ganga-Contreras, Wendolin Suárez-Amaya e Olga Pons-Peregró

RESUMO

O conceito de organizações saudáveis (OS) tem tido diversas acepções, sendo definida como aquela entidade que supera o simples cumprimento de metas, pois busca desenvolver entornos saudáveis, tanto para seus funcionários quanto para seus clientes, em um ambiente de trabalho positivo, que gera culturas, processos e práticas que proporcionam sustentabilidade ao longo do tempo, especialmente em períodos de mudanças e crises. Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo realizar um estudo de caráter bibliométrico, colocando o foco nos trabalhos realizados sobre OS, identificado como fator chave para o sucesso organizacional. Para isso, foi encontrada e analisada uma base de dados com 137 artigos publicados em revistas indexadas da

Web of Science (WoS) entre os anos de 1962 e 2020. Aplicaram-se técnicas de análises de desempenho para conhecer a evolução do número de publicações, os autores mais produtivos, as revistas científicas mais relevantes, assim como as abordagens e temas investigados. A partir dessa análise, destacam-se as principais linhas de trabalho na área investigada, sendo maioritárias aquelas voltadas para a organização como um todo, que gera um modelo de gestão para o desenvolvimento de pessoas. Pode-se inferir das diversas investigações analisadas, que as organizações saudáveis estão mais preparadas para enfrentar mudanças e eventos negativos do entorno, sendo este estudo uma referência de informação útil para abordagem do conceito.

recursos necesarios que les permite ser productivos a los colaboradores, hace menos probable el ausentismo, las adicciones, los accidentes, e incrementa el compromiso organizacional, mientras se enfrenta a un futuro exigente y cambiante.

Enfrentar entonces las enfermedades de salud mental de los trabajadores es imperativo, si se quiere cumplir, por un lado, con los objetivos de la organización, y por otro, favorecer la sustentabilidad en el tiempo y aportar al desarrollo de los territorios y sus familias. Esto se puede desarrollar atacando la enfermedad, idealmente, previniéndola o generando intervenciones

permanentes cuando ya se ha instalado.

Seligman *et al.*, (2005), como así también Avia y Vázquez (2011) y en cierta medida Pinto *et al.*, (2022), señalan que las empresas han tomado conciencia de que afrontar reactivamente los problemas de salud mental tiene un impacto menor al de gestionar proactivamente las fortalezas de los trabajadores, para que estos se encuentren preparados cuando tengan que enfrentar eventos propios del trabajo.

Ya en el año 1962, James Clark establecía en una publicación científica que el éxito de una organización debía trabajarse de manera multidimensional, que no bastaba con la

dimensión técnica para alcanzar los objetivos y ser rentables, que quienes pensarán así y no consideren a los trabajadores y sus necesidades, tanto particulares como colectivas, estaban destinadas al fracaso. Clark (1962), adelantado para su tiempo, logró demostrar algo que hoy es un hecho en las ciencias del comportamiento: la interacción humana es compleja y variable y de ella depende el crecimiento de la organización.

Años después, Cooper y Cartwright (1994) exponen, que el impacto del estrés de los trabajadores en las finanzas de la organización es muy elevado, no sólo por el alto costo de hacerse cargo de él, sino

que además por lo que significa -en rendimiento y productividad- que un trabajador se ausente o se vaya de la empresa, promoviendo entonces que una buena salud física, psicológica y mental de los trabajadores aportará, primero, a su bienestar, y segundo, a la buena salud financiera de la organización junto a la rentabilidad del negocio.

Las investigaciones mencionadas se desarrollaron y fueron publicadas en revistas científicas en el contexto del concepto de "Organizaciones Saludables" (OS). Las OS se han definido como aquellas que, para lograr bienestar, salud y felicidad de sus trabajadores, repercutiendo en el

éxito financiero y la rentabilidad en sus negocios, deben primero ser conscientes de esto e incluirlos en sus planificaciones estratégicas, tanto como en declaraciones de creencias, valores y principios, como en planteamientos de políticas y prácticas, para posteriormente, en un segundo nivel, se generen las conductas individuales, grupales y organizacionales coherentes a lo establecido, formando entornos de trabajo positivos y saludables (Salanova *et al.*, 2016; Di Fabio, 2017; Di Fabio *et al.*, 2020).

Son diversas las investigaciones que bajo el concepto de OS han contribuido al desarrollo de esta línea de investigación: Lowe (2010) plantea que tanto la cultura, el clima y las prácticas crean un entorno propicio para la salud y seguridad de los empleados, así como para la efectividad organizacional; De Smet *et al.*, (2007), Raya y Panneerselvam (2013), Arnoux-Nicolas *et al.*, (2016) y Grawitch y Ballard (2016), han profundizado sobre el fuerte nexo que existe entre el bienestar de los trabajadores de una organización y el éxito y rentabilidad del negocio. Del mismo modo, Sánchez *et al.*, (2021) se enfocan en el fenómeno del liderazgo positivo y en cómo éste encamina a las empresas a repensar formas tradicionales de trabajo, y contribuye al desarrollo y crecimiento de los colaboradores. Se trata, por ende, de un objeto de investigación que está en constante definición para dar cuenta de su aplicación en diversos contextos (como el área de la salud), al tiempo que evoluciona para dar lugar a la integración de modelos donde las OS aparecen como un elemento a resaltar, tal como ocurre con el estudio que presenta Benítez-Saña (2021).

Bajo estos fundamentos, se ha definido como objetivo de este trabajo el realizar un análisis bibliométrico sobre las investigaciones vinculadas a las OS en la base de datos *Web of Science*. Para ello, se ha

realizado una revisión y análisis de la evolución de la ciencia en este campo, de los principales autores y revistas que han publicado en esta área, los temas que se han abordado, la base teórica sobre la que se fundamentan y los países que más han avanzado en esta línea. Lo anterior persigue generar un marco de conocimiento general sobre el campo de estudio en cuestión.

Metodología

Para cumplir con el objetivo trazado en esta investigación, se realizó un análisis bibliométrico utilizando la técnica de análisis de desempeño, la cual, sirvió para examinar las contribuciones de los componentes de la investigación en el campo definido, como: la cantidad de publicaciones existentes, los autores presentes, los países de origen de los textos y las revistas científicas involucradas (Cobo *et al.*, 2011; Donthu *et al.*, 2021).

Para realizar la evaluación del estado general de la ciencia sobre OS, se utilizó la base de datos *Web of Science* (WoS), como plataforma de búsqueda, ya que es una de las fuentes de datos bibliográficos más influyente y ampliamente utilizada para la selección de revistas, evaluación de investigaciones, análisis bibliométricos y otras tareas (Li y Yan, 2018; Prancutú, 2021).

La cadena de búsqueda empleada en WoS, estuvo integrada por conceptos como “empresa saludable”, “organización saludable” y “negocio saludable” en su traducción al inglés y en su escrito en singular/plural; conceptos que suelen usarse como sinónimos en la literatura. La búsqueda se realizó en diciembre del año 2020 utilizando la siguiente cadena: *Healthy Enterprise or Healthy Enterprises; or Healthy Organization or Healthy Organizations; or Healthy Business or Healthy Businesses*.

La búsqueda arrojó un total de 258 documentos, de los cuales, 188 corresponden a “artículos” y 137 pertenecen a

la colección principal de la base de datos *Web of Science* (Clarivate, 2022), los cuales serán la base de análisis de este estudio. De esa forma, se identificaron diversas investigaciones en este tópico entre los años 1962 y diciembre del 2020.

Los datos obtenidos de la WoS (listas de autores, países y organizaciones a los que pertenecen los autores, número de artículos publicados por año, entre otros), se llevaron a un archivo Excel y a un archivo de texto, el que permitió el uso del *software* VOSviewer. Este *software* de libre disposición es una herramienta que permite crear, visualizar y explorar mapas basados en datos de red (Van Eck y Waltman, 2017).

La información recopilada se analizó en varias etapas. En un inicio y siguiendo la metodología aplicada por Huang y Ho (2011), se determinó el crecimiento o evolución de la ciencia en el área de las OS. A continuación, se determinaron las revistas con mayor número de publicaciones en dicha área. Este análisis se reforzó con la aplicación de la ley de Bradford, que permite definir las revistas más productivas en un área. Esta ley postula que, si se ordenan las revistas por orden decreciente de productividad de artículos sobre un determinado tema, ellas podrían dividirse en grupos o zonas, cada una teniendo aproximadamente el mismo

número de artículos (Urbizagástegui, 2016). En la primera zona o núcleo, muchos artículos se concentran en pocas revistas, que serían centrales en el campo estudiado. Seguidamente, se caracterizaron las revistas pertenecientes al núcleo de Bradford y se estudiaron las principales áreas sobre las que publican según la clasificación entregada por la WoS. Luego, se exponen los principales países que investigan sobre OS, identificados por la afiliación institucional de los autores.

Además, se presenta información sobre los enfoques y los temas desarrollados sobre las OS, información que se obtuvo a partir del contenido identificado en los artículos que conforman la base de análisis de este estudio.

Resultados

Desde el primer registro identificado en la búsqueda en WoS (1962), se evidencia que las publicaciones sobre OS son escasas hasta la década de 1990, aumentando levemente en la década de los 2000, pero es a partir del año 2013 cuando se visualiza un significativo incremento (Figura 1). De esa forma, y como se mencionó con anterioridad, durante el período estudiado (1962-2020) se publicaron un total de 137 artículos. El mayor número de publicaciones se registra en los últimos años: desde el 2013 en

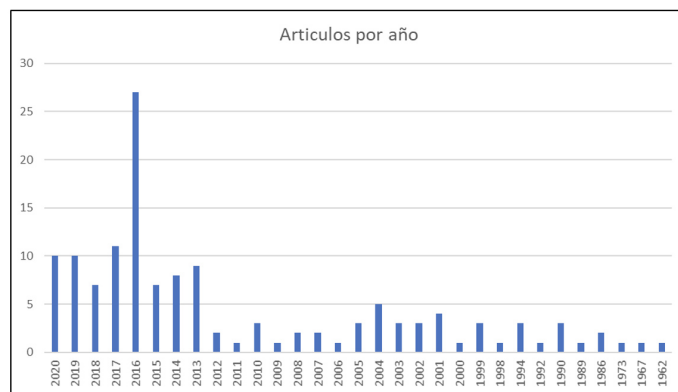


Figura 1. Cantidad de artículos sobre Organizaciones Saludables publicados en revistas que forman parte de WoS. Fuente: elaboración propia.

adelante se publicaron 89 artículos, lo que equivale a más del 60% de la productividad en el tema en estudio.

Realizando un análisis más detallado, se observa que la temática en estudio, a pesar de registrar su mayor número de publicaciones en la última década, ha tenido una importante participación de investigadores en el tema, 344 en específico, lo que ha significado una participación promedio de autores por artículos de 2,5, tal como se puede apreciar en la Tabla I. También el número de instituciones involucradas en las investigaciones al respecto llama la atención, siendo un total de 214 organizaciones, entre las que se encuentran Universidades, Centros de Investigación, entre otros.

La aplicación de la ley de Bradford permitió definir tres zonas: la principal está compuesta por las 17 revistas más relevantes en el tema, como se muestra en la Tabla II. En conjunto, estas revistas han publicado 45 artículos. Las siguientes dos zonas están formadas por 46 revistas y la misma cantidad de artículos en cada una.

De las 17 revistas pertenecientes a la zona núcleo, 12 de ellas presentan dos o más publicaciones. Destacan las revistas *Frontiers in Psychology* y *Sustainability* por su número de artículos publicados, las cuales junto a *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *Journal of Business Ethics* y *Kybernetes* alcanzan casi el 20% del total de artículos publicados sobre las OS. La distribución de la cantidad de artículos y citas por revista se presentan en la Tabla III.

Estas revistas concentran sus publicaciones en las áreas definidas por WOS en Psicología, Ciencias del comportamiento, Negocios económicos, entre otras. Cabe destacar que, en general, en todas las publicaciones sobre OS, las áreas mencionadas anteriormente son las predominantes, pero también la dispersión es considerable, encontrando investigaciones en áreas como Biotecnología,

TABLA I
CARACTERIZACIÓN DE LAS PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES. PERÍODO 1962-2020

	Cantidad
Artículos	137
Autores	344
Revistas	109
Organizaciones	214
Referencias	1.379
Autores por artículo	2,5
Artículos por revista	1,3
Autores por organización	1,3

Fuente: elaboración propia.

TABLA II
ZONAS SEGÚN LA LEY DE BRADFORD

Zona	Revistas	Artículos
1	17	45
2	46	46
3	46	46

Fuente: elaboración propia.

Microbiología, Sistemas de automatización, Ciencias de la computación, entre otros. Ahora bien, se exhibe que, independiente del área de publicación de la revista, los artículos hacen alusión a la importancia de la gestión de personas en las organizaciones para el éxito de esta, independiente del sector en el cual se desenvuelvan.

A continuación, se presentan los principales países identificados que han desarrollado y publicado sobre OS en este grupo de artículos: Estados Unidos, España, Italia y Canadá.

Estados Unidos

Las principales áreas de investigación definidas por WoS

que se trabajan en Estados Unidos son, por una parte, la Psicología y las Ciencias del comportamiento, y por otra, los Servicios de Ciencia de la Salud y Negocios Económicos. También se publican en otras áreas tan diversas como la Medicina, Salud, Computación y Matemáticas, lo que indica una gran variedad de áreas en las que el tema de las OS se ha introducido, que, según los registros de WOS, aparece en 31 áreas. En la Tabla IV se aprecia la cantidad de artículos publicados, las revistas y los principales autores.

Las investigaciones al respecto se han llevado a cabo desde el año 1990, pero no es hasta el 2016 cuando logran un mayor número de publicaciones, tal como se puede apreciar en la Figura 2.

España

Las principales áreas de investigación desarrolladas en España son: Psicología, Negocios Económicos y Ciencias del Comportamiento. Si bien también existen otras publicaciones en diferentes áreas (18 en total según los registros WoS), no se visualiza una variedad de temáticas. En la Tabla V se puede apreciar

TABLA III
PRINCIPALES REVISTAS Y PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES. PERÍODO 1962- 2020

Revista	Artículos	Citas	Promedio de citas por artículo
<i>Frontiers in Psychology</i>	10	332	33,2
<i>Sustainability</i>	6	37	6,2
<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>	3	21	7
<i>Journal of Business Ethics</i>	3	92	30,7
<i>Kybernetes</i>	3	15	5
<i>Harvard Business Review</i>	2	43	21,5
<i>International Journal of Advanced Biotechnology and Research</i>	2	0	0
<i>Journal of Healthcare Management</i>	2	98	49
<i>Journal of Nursing Administration</i>	2	18	9
<i>Milk Industry</i>	2	0	0
<i>Personality and Individual Differences</i>	2	5	2,5
<i>Revista de Psicología Social</i>	2	13	6,5

Fuente: elaboración propia.

ARTÍCULOS, REVISTAS Y AUTORES CON PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES EN ESTADOS UNIDOS. PERÍODO 1962-2020

Revistas	Autores	Artículos
<i>Journal of Healthcare Management</i>		
<i>Aligning Perspectives On Health Safety And Well Being</i>	Arnetz B, Baughman M,	
<i>BMC Public Health</i>	Bell M, Bellingham R,	
<i>Communications of The ACM</i>	Benjamin G, Benjamin N,	25*
<i>Educator Stress an Occupational Health Perspective</i>	Blomkvist V, Boyatzis R,	
<i>Frontiers in Psychology</i>	Brady S, Brouwer R,	
<i>Harvard Business Review</i>	Cycyota C, Day A, Demarco	
<i>Health Affairs</i>	T, Dimberg L	

* Los veinticinco artículos publicados en el periodo, están en las ocho revistas identificadas, y los catorce autores indicados son quienes tienen más de una publicación. Fuente: elaboración propia.

ARTÍCULOS, REVISTAS Y AUTORES CON PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES EN ESPAÑA. PERÍODO 1962-2020

Revistas	Autores	Artículos
<i>International Journal of Environmental Research and Public Health</i>		
<i>Revista de Psicología Social</i>		
<i>Sustainability</i>		
<i>Advances in Business Strategy and Competitive Advantage ABSCA) Book Series</i>		
<i>Behavioral Psychology Psicología Conductual</i>	Salanova M,	19*
<i>Estudios Gerenciales</i>	Llorens S, Acosta	
<i>Frontiers in Psychology</i>	H, Antino M	
<i>Fulfilling Workplace the Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health</i>		
<i>Handbook of Research on Business Ethics and Corporate Responsibilities</i>		
<i>Interdisciplinaria</i>		

* Los diecinueve artículos publicados en el periodo, están en las diez revistas identificadas, y los cuatro autores indicados son quienes tienen más de una publicación. Fuente: elaboración propia.

las principales revistas y autores encargados de las investigaciones. En la Figura 3 se puede observar el crecimiento en las publicaciones WoS sobre OS que ha desarrollado España, las que se concentran desde el 2013 en adelante.

Italia

En Italia, la primera publicación WoS sobre OS se desarrolló en el año 2007, y si bien tenía relación con la administración de hospitales y la gestión de las enfermeras, sus conclusiones hacen alusión a la generación de un modelo de organización saludable para su éxito. Las principales áreas de desarrollo en este país son la Psicología y las Ciencias del Comportamiento, aunque

también se han desarrollado publicaciones en otras áreas, 16 para ser específicos. En la Tabla VI se pueden apreciar las revistas en donde los autores han publicado. En la Figura 4 se visualiza la evolución de las publicaciones en WoS para Italia, que si bien el 2007 fue la primera, desde el 2016 en adelante se han incrementado de forma sostenida en el tiempo.

Canadá

En Canadá existen 13 áreas de trabajo sobre la temática de OS, de modo que sucede algo similar a lo ocurrido en España e Italia, donde las principales áreas son la Psicología y la Economía de los Negocios. En la Tabla VII se puede apreciar

las revistas en que se han publicado las investigaciones de

los autores de este país. En la Figura 5 se aprecia la evolución de las publicaciones en WoS provenientes de Canadá. Desde 1999 en adelante han existido publicaciones, pero éstas no han sido todos los años: en el 2004 existieron 2 publicaciones, al igual que en el 2014 y en el 2019.

Enfoques de organizaciones saludables

De los 137 artículos en WOS estudiados, 40 de ellos están enfocados en diagnósticos y propuestas para que los trabajadores logren este desafío. En Italia este enfoque ha ganado terreno, también en Estados Unidos, pero la diversidad de las publicaciones de este último (diversidad de áreas) no permiten asemejarse al trabajo investigado por el país europeo, en donde Annamaria Di Fabio, Ornella Bucci, Letizia Palazzeschi y Gori Alesio, por separado y como coautores, han contribuido al desarrollo de este tema (Di Fabio, 2017; Di Fabio *et al.*, 2020; Bucci *et al.*, 2018; Palazzeschi *et al.*, 2018; Gori y Topino, 2020).

Por su parte, son 47 publicaciones WoS las que, sin dejar de lado la importancia del desarrollo de recursos propios en los trabajadores, han expuesto la necesidad de generar un modelo de gestión en torno a los postulados referentes a las



Figura 2. Cantidad de artículos sobre Organizaciones Saludables publicados en revistas que forman parte de WoS, entre 1990 y 2020 en Estados Unidos. Fuente: elaboración propia.

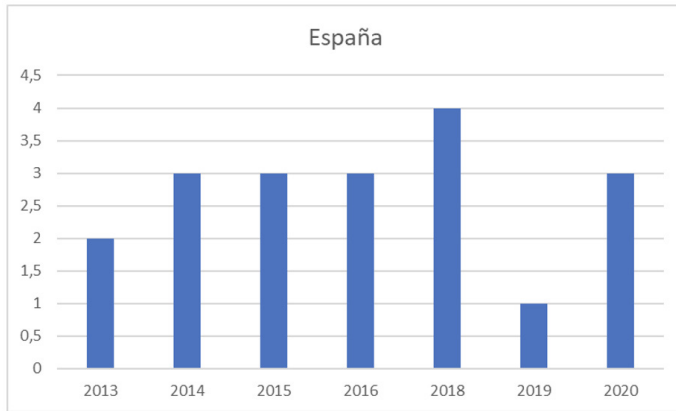


Figura 3. Cantidad de artículos sobre Organizaciones Saludables publicados en revistas que forman parte de WoS, entre 1990 y 2020 en España. Fuente: elaboración propia.

OS. En España se escribe sobre el modelo HERO (Organizaciones Sanas y Resilientes), que registra su primera publicación en el año 2012 de la mano de Salanova *et al.*, 2012, tema desarrollado con bastante anterioridad en el campo, pero que ha logrado integrarse en las discusiones

de cómo debe ser gestionada una empresa para lograr ser exitosa. En el año 2015 el modelo logra su segunda publicación de la mano de Acosta *et al.*, (2015).

En Canadá se ha desarrollado el modelo QHES (Estándar de Empresas Saludables de Quebec), el cual fue publicado por primera vez en una revista científica de WoS por Marie Eve Caouette, Marie Esther Paradis y Caroline Biron en el año 2014, y que tuvo su siguiente publicación en el año 2018, donde se ha desarrollado una evaluación del funcionamiento de dicho modelo ya que, a pesar de ser voluntario, varias empresas de la Provincia de Quebec lo han implementado (Caouette *et al.*, 2014; Letellier, *et al.*, 2018).

Este modelo ha sido muy importante y ha marcado un referente en las investigaciones

mental, estrés y estrés ocupacional, psicología positiva y liderazgo, entre otros (Figura 6).

Estas investigaciones, en general, apuntan a desarrollar fundamentos en cuanto a la importancia del trabajo que se debe realizar con las personas y los grupos en todos los niveles de la organización, para que estos desarrollen sus fortalezas de carácter y generen recursos propios que les permitan enfrentar de mejor manera los diversos eventos, mantener su buena salud, bienestar, ser felices y tener buenos desempeños (Peterson y Seligman, 2004).

Discusión

A través de esta revisión de los artículos publicados sobre OS se detecta que existen dos nociones que aportan a la construcción de una organización saludable.

La primera relacionada con la importancia que una organización saludable debe otorgar a la gestión de personas a nivel estratégico, de manera que permita no sólo cumplir con la legislación laboral del país al que pertenecen, sino también contribuir con el desarrollo de los trabajadores como personas y profesionales que, a través de su bienestar y salud, contribuyan al logro de los objetivos organizacionales, y por ende, a la salud financiera de la organización. Para esto, se deben desarrollar recursos y prácticas organizacionales planificadas y sistemáticas, tal como lo proponen los modelos HERO (*Healthy and Resilient Organizations*; Salanova *et al.*, (2012) y el modelo QHES (Estándar de Empresas Saludables de Quebec; Caouette *et al.*, 2014). La propuesta de estos modelos se fundamenta en diversas investigaciones que sostienen que la sola percepción por parte de los trabajadores de prácticas organizacionales para su desarrollo, aumenta su bienestar y reduce las posibilidades de estrés crónico (Mendoza-Llanos *et al.*, 2022; Acuña-Hormazabal y Pons-Peregort, 2022; Acuña *et al.*, 2021;

TABLA VI

ARTÍCULOS, REVISTAS Y AUTORES CON PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES EN ITALIA. PERÍODO 1962-2020

Revistas	Autores	Artículos
<i>Frontiers in Psychology</i> <i>Sustainability</i> <i>Electronic Journal of Applied Statistical Analysis</i> <i>Industrial Health</i> <i>Journal of Advanced Nursing</i> <i>La Medicina del Lavoro</i>	Di Fabio A, Bucci O, Palazzeschi L, Gori A	17*

* Los diecisiete artículos publicados en el periodo, están en las seis revistas identificadas, y los cuatro autores indicados son quienes tienen más de una publicación. Fuente: elaboración propia.

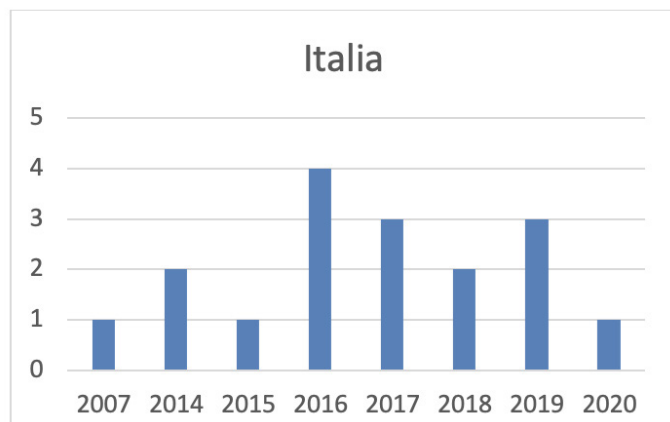


Figura 4. Cantidad de artículos sobre Organizaciones Saludables publicados en revistas que forman parte de WoS, entre 1990 y 2020 en Italia. Fuente: elaboración propia.

sobre empresas saludables en este país, que al igual que en Italia y España, ha generado un grupo relevante de investigación en estos tópicos.

Temas desarrollados entorno a Organizaciones Saludables

En torno al concepto de OS se han desarrollado múltiples investigaciones diferenciadas por abarcar diversos temas que aportan a la construcción de empresas saludables en los distintos países del mundo. En esta revisión se encontraron temáticas como: *engagement*, satisfacción laboral, salud

ARTÍCULOS, REVISTAS Y AUTORES CON PUBLICACIONES SOBRE ORGANIZACIONES SALUDABLES EN CANADÁ. PERÍODO 1962-2020

Revistas	Autores	Artículos
<i>Fulfilling Workplace the Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health</i> <i>International Journal of Stress Management</i> <i>Journal of Business Ethics</i> <i>Journal of Nursing Administration</i> <i>MIT Sloan Management Review</i> <i>Personality and Individual Differences</i> <i>Psychological and Behavioural Aspects of Risk</i> <i>Stress and Quality of Working Life Interpersonal and Occupation Based Stress</i> <i>Sustainability</i>	Biron C, Harris B, Burke R, Corbett D.	9*

* Los nueve artículos publicados en el periodo, están en las nueve revistas identificadas, y los cuatro autores indicados son quienes tienen más de una publicación. Fuente: Elaboración propia.

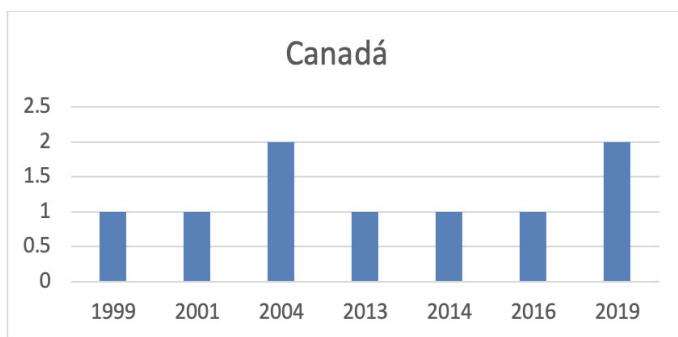


Figura 5. Cantidad de artículos sobre Organizaciones Saludables publicadas en revistas que forman parte de WoS, entre 1990 y 2020 en Canadá. Fuente: elaboración propia.

Donaldson *et al.*, 2019; Acosta *et al.*, 2013; Alfes *et al.*, 2012; Cameron *et al.*, 2011; Macky y Boxall, 2007; Gittell *et al.*, 2006; Lyubomirsk *et al.*, 2005).

La segunda noción encontrada al respecto, releva el desarrollo de las fortalezas de los trabajadores, para que amplíen recursos propios que les permitan enfrentar de la mejor manera eventos propios de la vida. Esta noción tiene sintonía con investigaciones desarrolladas en torno al desarrollo del

capital psicológico de las personas (Luthans *et al.*, 2007; Donaldson *et al.*, 2020), en las cuales, se ha demostrado como los trabajadores más optimistas, esperanzados, resilientes y con autopercepción de eficacia, muestran mejores relaciones laborales y rendimientos individuales y grupales, que implican el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es importante también resaltar el vínculo de la psicología positiva (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000) con las OS, ya que son varios investigadores (Salanova *et al.*, 2019; Di Fabio, 2017, Segura-Camacho *et al.*, 2018) los que señalan que, desde este movimiento científico, surge *a posteriori* el de la psicología organizacional positiva, y es desde aquí donde el concepto de OS vuelve a tomar fuerza, reforzando el trabajo previo a su aparición. La psicología organizacional positiva es definida por Salanova *et al.*, (2016, p. 177) como “el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones”, y por Donaldson y Ko (2010, p. 178) como “el estudio científico de experiencias y rasgos subjetivos positivos en el lugar de trabajo y las organizaciones positivas, y su aplicación para mejorar la eficacia y la calidad de vida en las organizaciones”.

Al revisar esta conceptualización, es indiscutible que, primero, el enfoque preventivo y de desarrollo de las personas de la psicología positiva tiene coincidencia con el expuesto en esta investigación respecto a las OS y que, segundo, el aporte desde este movimiento científico, ha sido relevante para el avance y desarrollo de las OS como un modelo de gestión eficaz y viable.

Conclusiones

El trabajo realizado otorga un marco general de

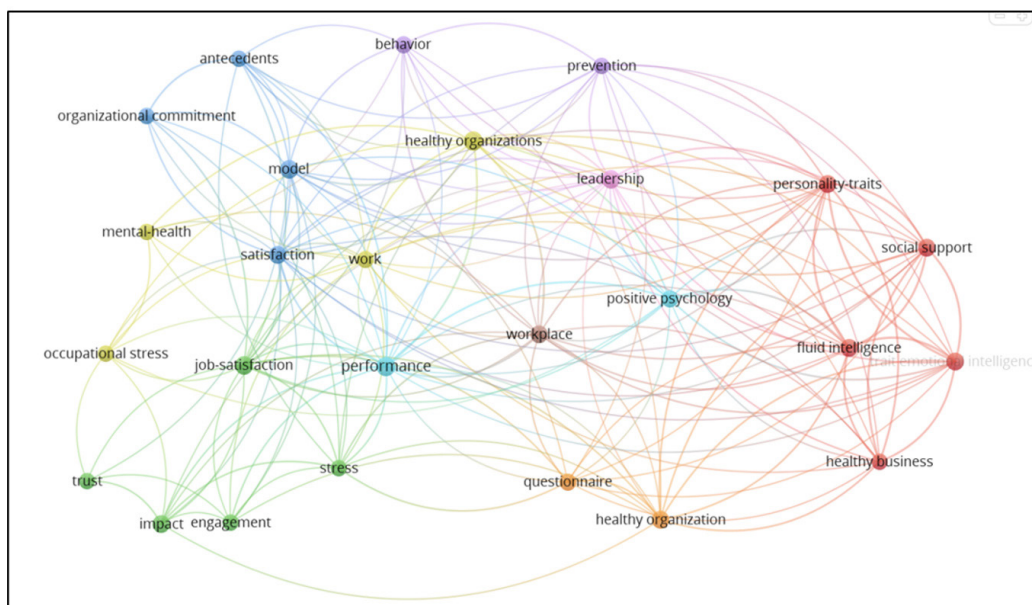


Figura 6. Temas desarrollados entorno al concepto Organizaciones Saludables. Fuente: Software VOSviewer Versión 1.6.16 (2020).

conocimiento de lo investigado en relación a las OS, en la base de datos *Web of Science*, considerada una de las principales fuentes de datos bibliográficas del mundo. De esa forma, se pudo determinar que el crecimiento de la ciencia en este campo despunta desde el año 2013. Además, se identifica que 344 son los autores participantes de los 137 artículos analizados.

Por otra parte, se identifica que las principales revistas que publican este tópico son *Frontiers in Psychology* y *Sustainability* (con 10 artículos con 332 citas, para el primero, y 6 artículos con 37 citas, para el segundo), que cuatro son los principales países productores de artículos (Estados Unidos, España, Italia y Canadá), además los enfoques de las investigaciones se centran en diagnósticos, propuestas y modelos de gestión.

Adicionalmente se establecen los temas vinculados a las OS, entre ellos “salud mental”, “estrés ocupacional”, “psicología positiva” y “liderazgo”.

A pesar de lo significativo que resultan las derivaciones expuestas, probablemente una de las limitantes de esta investigación tiene que ver con el hecho de no incluir otras bases de datos (además de WoS); no obstante, se debe indicar que esta decisión fue adoptada para lograr una mayor profundidad de análisis, y desde este punto de partida, dar inicio a revisiones más amplias.

A futuro, se estima que sería interesante incluir en la cadena de búsqueda los términos que más se han trabajado en torno al concepto de OS (*engagement*, satisfacción laboral, estrés, *burnout*, entre otros), para realizar análisis más específicos, que permitan detallar resultados que pudiesen servir como lineamientos de acción para las organizaciones en general.

También se considera necesario desarrollar investigaciones empíricas que amplifiquen las variables. Existen investigaciones que han demostrado que tanto las prácticas

organizacionales saludables, como el capital psicológico de los trabajadores, influyen en su bienestar y rendimiento, pues bien, sería interesante visualizar cómo las prácticas emanadas de las organizaciones, influyen positivamente en el capital psicológico de los trabajadores y esto a su vez en su bienestar y productividad.

AGRADECIMIENTO

Investigación realizada gracias al financiamiento de la Universidad del Bío-Bío, Proyectos DIUBB 2230327 IF/R y 2240326 IF/R. Los resultados son parte de las actividades del Grupo de Investigación en Gestión del Comportamiento Organizacional (2150376 GI/EF) de la misma universidad y de acciones desarrolladas como investigadores en el Instituto Interuniversitario de Investigación Educativa (IESED-CHILE).

REFERENCIAS

Abuín-Penas J, Abuín-Penas R (2022) Redes sociales y el interés por la información oficial en tiempos de pandemia: análisis de la comunicación de los ministerios de salud europeos en Facebook durante la COVID-19. *Revista de Comunicación y Salud* 12: 59–76. <https://doi.org/10.35669/rcys.2022.12.e303>

Acemoglu D, Robinson J (2012) *Por qué fracasan los países: Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. Editorial Deusto, Grupo Planeta. Barcelona, España. 347 pp.

Acosta H, Torrente P, Llorens S, Salanova M (2013) Prácticas organizacionales saludables: un análisis exploratorio de su impacto relativo sobre el engagement con el trabajo. *Revista de Peruanidad de Psicología y Trabajo Social* 2: 107–120. <http://hdl.handle.net/10234/83226>

Acosta H, Cruz-Ortiz V, Salanova M, Llorens S (2015). Healthy organization: analysing its meaning based on the HERO Model. *International Journal of Social Psychology* 30(2). <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>

Acosta-Silva A, Ganga-Contreras F, Rama-Vitale C (2021) Gobernanza universitaria: enfoques y alcances conceptuales.

Revista Iberoamericana de Educación Superior 12: 3-17. <https://doi.org/10.22201/issue.20072872e.2021.33.854>

Acuña-Hormazabal A, Pons-Peregor O (2022) Mental health in health care workers: Engagement, burnout and healthy organizational practices in times of COVID-19. *International Journal of Health Sciences* 6(S1): 8576–8585. <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS1.6903>

Acuña-Hormazabal A, Mendoza-Llanos R, Pons-Peregor O (2021) Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. *Estudios Gerenciales* 37: 104–112. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>

Alfes K, Shantz A, Truss C (2012) The link between perceived HRM practices, performance and well-being: the moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal* 22: 409–427. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12005>

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. *International Journal of Social Psychology* 29: 589–608. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.972705>

Arnetz B, Blomkvist V (2007) Leadership, Mental Health, and Organizational Efficacy in Health Care Organizations: Psychosocial Predictors of Healthy Organizational Development Based on Prospective Data from Four Different Organizations. *Psychotherapy and Psychosomatics* 76: 242–248. <https://www.jstor.org/stable/48511015>

Arnoux-Nicolas C, Sovet L, Lhotellier L, Di Fabio A, Bernaud JL (2016) From meaning of working to meaningful lives: the challenges of expanding decent work. *Front. Psychol.* <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01119>

Avia M, Vázquez C (2011) *Optimismo inteligente. Psicología de las emociones positivas*. 2ª edición. (Prefacio de Martin E.P. Seligman). Alianza Editorial, Madrid, España. 400 pp.

Baughman MS, Parsch JH (2010) Towards Healthy Organizations: The Use of Organization Development in Academic

Libraries. *The Journal of Academic Librarianship* 36: 3–19. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2009.11.002>

Bell MP, Quick JC, Cycyota CS (2002) Assessment and Prevention of Sexual Harassment of Employees: An Applied Guide to Creating Healthy Organizations. *International Journal of Selection and Assessment* 10: 160–167. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00203>

Bellingham R (1990) Debunking the myth of individual health promotion. *Occup Med* 5: 665–675. PMID: 2237698.

Barrientos-Báez A, Caldevilla-Domínguez D, Martínez-González J (2020) Educación y gestión de emociones en Internet: hábitos de vida saludables. *ESAMEC. Education Journal: Health, Environment and Citizenship*.

Benítez-Saña R (2021) Sistemas de trabajo de alto rendimiento y modelo de organización saludable frente al impacto psicológico de la COVID-19 en profesionales sanitarios. *Estudios Gerenciales* 37: 167–177. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.159.4376>

Benjamin GC (2006) Putting The Public In Public Health: New Approaches. *Health Affairs* 25: 1040–1043. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.25.4.1040>

Benjamin Neelon SE, Mann CM, Ward DS, Vaughn A, Long Vidal LJ, Omar S, Namemek Brouwer RJ, Østbye T (2015) Application of the Intervention Mapping protocol to develop Keys, a family child care home intervention to prevent early childhood obesity. *BMC Public Health* 15: 1227. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-2573-9>. PMID: 26654726. PMID: PMC4675063.

Biron C, Karanika-Murray M (2014) Process evaluation for organizational stress and well-being interventions: Implications for theory, method, and practice. *International Journal of Stress Management* 21: 85–111. <https://doi.org/10.1037/a0033227>

Blomkvist V, Eriksen C, Theorell T, Ulrich R, Rasmanis G (2005) Acoustics and psychosocial environment in intensive coronary care. *Occup Environ Med*. 62: e1. <https://doi.org/10.1136/oem.2004.017632>. PMID: 15723873. PMID: PMC1740974.

Boyatzis R, McKee A, Goleman D. (2002) Reawakening your passion for work. *Harv. Bus. Rev.* 80: 86–94, 126. PMID: 11930784.

- Brady S, DeMarco T (1994) Management-aided software engineering. *IEEE Software* 11: 25–32. <https://doi.org/10.1109/52.329398>.
- Brouwer R, Ball S, Gillman M, Mayhew M, Benjamin-Neelo S (2015) Physical activity-related and weather-related practices of child care centers from 2 states. *J. Phys. Act. Health* 12: 238–244. <https://doi.org/10.1123/jpah.2013-0266>. Epub 2014 Apr 17. PMID: 24763142. PMCID: PMC4509502.
- Brunner J, Ganga-Contreras F (2016) Reflexiones en torno a economía política y gobernanza de los sistemas nacionales e instituciones de educación superior en América Latina. *Interciencia* 41: 573–579.
- Bucci O, Creed A, Di Fabio A (2018) Career Interest Profile (CIP) as a Life Design Counseling Intervention: A Case Study on an Italian PhD Student Using Both FCA and LAQuA as Qualitative Evaluation Tools. In: Di Fabio A, Bernaud, JL (eds) *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling*. Springer, Cham. pp 143–158. https://doi.org/10.1007/978-3-319-98300-4_8
- Burke R, Cooper C (2013) *The Fulfilling Workplace: The Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health*. Routledge, Londres, RU. 344 pp.
- Cameron K, Mora C, Leutscher T, Calarco M (2011) Effects of positive practices on organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavioral Science* 47: 266–308. doi: 10.1177/0021886310395514
- Caouette M, Paradis M, Biron C (2014) *Implementing the Quebec 'Healthy Enterprise' standard: considering readiness for change and psychosocial safety climate*. Corporate Wellness Programs: Linking Employee And Organizational Health. 120–144. <https://doi.org/10.4337/9781783471706.00015>
- Clarivate (2022) Web of Science Core Collection. A trusted, high quality collection of journals, books, and conference proceedings. Disponible en: <https://clarivate.com/webofscience-group/solutions/web-of-science-core-collection/>
- Clark J (1962) A Healthy Organization. *California Management Review* 4: 16–30. <https://doi.org/10.2307/41165496>
- Cobo M, López-Herrera A, Herrera-Viedma E, Herrera F (2011) An approach for detecting, quantifying, and visualizing the evolution of a research field: A practical application to the Fuzzy Sets Theory field. *Journal of Informetrics* 5: 146–166.
- Cooper C, Cartwright S (1994) Healthy mind - healthy organization - a proactive approach to occupational stress. *Human Relations* 47: 455–471. <https://doi.org/10.1177/001872679404700405>
- Corbett D (2004) Excellence in Canada: Healthy Organizations? Achieve Results by Acting Responsibly. *Journal of Business Ethics* 55: 125–133. <https://doi.org/10.1007/s10551-004-1896-8>
- Cycyota C, Ferrante C (2007) Guest editors' note: Human resources and leadership lessons from the military. *Human Resource Management* 46: 1–4. <https://doi.org/10.1002/hrm.20141>
- Dimberg L, Mundt K, Sulsky S, Liese B (2001) Deep venous thrombosis associated with corporate air travel. *J Travel Med* 8: 127–32. <https://doi.org/10.2310/7060.2001.24399>. PMID: 11468114.
- De Marco T (1995) What "lean and mean" really means. *IEEE Software* 12: 101–102. <https://doi.org/10.1109/52.469767>
- De Smet A, Loch M, Schaninger B (2007) Anatomy of a healthy corporation. *Mckinsey Q* 2: 64–73.
- Di Fabio A (2017) Positive Healthy Organizations: Promoting Well-Being, Meaningfulness, and Sustainability in Organizations. *Frontiers In Psychology* 8(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01938>
- Di Fabio A, Cheung F, Peiró J (2020) Personality and individual differences and healthy organizations. *Personality and Individual Differences* 166: 110196 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110196>.
- Donaldson S, Ko L (2010) Positive organizational psychology, behavior, and scholarship: A review of the emerging literature and evidence base. *The Journal of Positive Psychology* 5: 177–191. <https://doi.org/10.1080/17439761003790930>
- Donaldson S, Lee J, Donaldson S (2019) Evaluating positive psychology interventions at work: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Applied Positive Psychology* 4: 113–134.
- Donaldson S, Chan L, Villalobos J, Chen C (2020) The Generalizability of HERO across 15 Nations: Positive Psychological Capital (PsyCap) beyond the US and Other WEIRD Countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17: 9432. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249432>
- Donthu N, Kumar S, Mukherjee D, Pandey N, Lim, WM (2021) How to conduct a bibliometric analysis: An overview and guidelines. *Journal of Business Research* 133: 285–296.
- Ganga-Contreras F, Cassinelli A, Díaz G, Maluk S (2016) Breves disquisiciones teóricas en torno al tema capital humano y eficiencia organizativa. *Gaceta Laboral* 22: 27–39. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/21283>
- Ganga-Contreras F Pérez (2018) Paradigmas emergentes en la Gobernanza Universitaria: una aproximación teórica. *Revista Utopía y Praxis Latinoamericana* 23: 123–136.
- Ganga-Contreras F, Suárez W, Calderón W, Jung H (2019) Retos a la Gobernanza Universitaria. Acotaciones sobre la cuestión de la autoridad y la profesionalización de la gestión de las Universidades. *Revista Fronteiras* 8: 435–456.
- Gittell J, Cameron K, Lim S, Rivas V (2006) Relationships, layoffs and organizational resilience: Airline industry responses to September 11. *The Journal of Applied Behavioral Science* 42: 300–329. <https://doi.org/10.1177/0021886306286466>
- Gori A, Topino E (2020) Predisposition to Change Is Linked to Job Satisfaction: Assessing the Mediation Roles of Workplace Relation Civility and Insight. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 17: 2141. <https://doi.org/10.3390/ijerph17062141>
- Grawitch M, Ballard D (2016) *The Psychologically Healthy Workplace: Building a Win-Win Environment for Organizations and Employees*. American Psychological Association. Washington, DC, EE.UU. 262 pp. <https://doi.org/10.1037/14731-000>
- Harris M, Smith P (1996) cross-cultural social and organizational psychology. *Annual Review of Psychology* 47: 205–235. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.47.1.205>
- Huang CY, Ho YS (2011) Historical research on corporate governance: A bibliometric analysis. *African Journal of Business Management* 5: 276–284. <https://doi.org/10.5897/AJBM09.368>
- Jiménez-Sánchez Á, Vayas Ruiz E (2021) Dimensiones motivacionales en Facebook en estudiantes y trabajadores universitarios del Ecuador. *Revista de Comunicación de la SEECI* 54: 43–63. <https://doi.org/10.15198/seeci.2021.54.e656>
- Juárez Rodríguez J, Calvo de Castro P, Sánchez Diez I (2021) Políticas de incomunicación ante la COVID-19 en España: Estrategias de manipulación para la culpabilización de las manifestaciones del 8M. *Historia y Comunicación Social* 26: 31–40. <https://doi.org/10.5209/hics.74239>
- Letellier M, Duchaine C, Aube K, Talbot D, Mantha-Belisle M, Sultan-Taieb H, St-Hilaire F, Biron C, Vezina M, Brisson C (2018) Evaluation of the Quebec Healthy Enterprise Standard: Effect on Adverse Psychosocial Work Factors and Psychological Distress. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 15: 426. <https://doi.org/10.3390/ijerph15030426>
- Li K, Rollins J, Yan E (2018). Web of Science use in published research and review papers 1997–2017: a selective, dynamic, cross-domain, content-based analysis. *Scientometrics* 115: 1–20. <https://doi.org/10.1007/s11192-017-2622-5>
- Llorens S, Schaufeli W, Bakker A, Salanova M (2007) Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior* 23: 825–841. doi:10.1016/j.chb.2004.11.012
- Lowe G (2010) *Healthy Organizations: How Vibrant Workplaces Inspire Employees to Achieve Sustainable Success*: University of Toronto Press. Toronto, ON, Canadá. 258 pp.
- Luthans F, Avolio B, Avey J, Norman S (2007) Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology* 60: 541–572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Lyubomirsky S, King L, Diener E (2005) The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success?. *Psychological Bulletin* 131: 803–855. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- Llanes-Castillo A, Pérez-Rodríguez P, Reyes-Valdéz M, Cervantes-López M (2022) Burnout: Efectos del confinamiento en estudiantes universitarios en México. *Revista de Ciencias Sociales* 28: 69–81. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38451>
- Macky K, Boxall P (2007) The relationship between «high-perfor-

- mance work practices» and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *The International Journal of Human Resource Management* 18: 537–567. <https://doi.org/10.1080/09585190601178745>
- Martínez-Sala A, Barrientos-Báez A, Caldevilla-Domínguez D (2021) Fandom televisivo. Estudio de su impacto en la estrategia de comunicación en redes sociales de Netflix. *Revista de Comunicación de la SEECI* 54: 57–80. <https://doi.org/10.15198/seeci.2021.54.e689>
- Mendoza-Llanos R, Acuña-Hormazábal A, Pons-Peregró O (2022) We Need Engaged Workers! A Structural Equation Modeling Study from the Positive Organizational Psychology in Times of COVID-19 in Chile. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19: 7700. <https://doi.org/10.3390/ijerph19137700>
- Palazzeschi L, Bucci O, Fabio A (2018) High Entrepreneurship, Leadership, and Professionalism (HELP): A New Resource for Workers in the 21st Century. *Front Psychol*. 9: 1480. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01480>. PMID: 30210384. PMCID: PMC6121068.
- Paradinas-Márquez M del C (2019) La comunicación interna como herramienta de prevención y gestión del conflicto en las organizaciones hoteleras. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información* 24: 41–57. [http://doi.org/10.35742/rcci.2019.24\(1\).41-57](http://doi.org/10.35742/rcci.2019.24(1).41-57)
- Pranckutė R (2021) Web of Science (WoS) and Scopus: The Titans of Bibliographic Information in Today's Academic World. *Publications* 9: 12. MDPI AG. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.3390/publications9010012>
- Peterson C, Seligman M (2004) *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. New York: American Psychological Association and Oxford University Press.
- Pinto E, Villa Navas A, Pinto A (2022) Estrés académico en estudiantes de la Universidad de La Guajira, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales* 28: 87–99. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38147>
- Quintero C (2017) Gobernanza y teoría de las organizaciones. *Perfiles latinoamericanos* 25: 39–57.
- Potthoff E (1973) Precedence for healthy business financing. *Betrieb*. 26: 2–4.
- Raya R, Panneerselvam S (2013) The healthy organization construct: A review and research agenda. *Indian Journal of Occupational and Environmental Medicinal* 17: 89–93. <https://doi.org/10.4103/0019-5278.130835>
- Rivera J, Lagares N, Pereira M, Jaráiz E (2021) Relación entre diversos usos de las redes sociales, emociones y voto en España. *Revista Latina de Comunicación Social* 79: 73–98. <https://doi.org/10.4185/RLCS-2021-1518>
- Rodríguez-Fernández L (2019) Desinformación y comunicación organizacional: estudio sobre el impacto de las fake news. *Revista Latina de Comunicación Social* 74: 1714–1728. <http://doi.org/10.4185/RLCS-2019-1406>
- Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez I (2012) We Need a Hero! Toward a Validation of the Healthy and Resilient Organization (HERO) Model. *Group & Organization Management* 37: 785–822. <https://doi.org/10.1177/105960112470405>
- Salanova M, Llorens S, Martínez I (2016) Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. *Papeles del Psicólogo* 37: 177–184. <http://hdl.handle.net/10234/164266>
- Salanova M, Llorens S, Martínez I (2019) *Organizaciones Saludables. Una mirada desde la psicología positiva*. Thomson Reuters Aranzadi, Pamplona, Colombia. 336 pp.
- Salanova M (2020) How to survive COVID-19? Notes from organizational resilience (¿Cómo sobrevivir al COVID-19? Apuntes desde la resiliencia organizacional). *International Journal of Social Psychology* 35: 670–676. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1795397>
- Sánchez-Montero I, Ríos-Mariño M, Cajas V, Tanqueño O (2021) Liderazgo positivo en organizaciones saludables. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)* 26: 544–563. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.7>
- Segura-Camacho A, García-Orozco J, Topa G (2018) Sustainable and Healthy Organizations Promote Employee Well-Being: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies. *Sustainability* 10: 3411. <https://doi.org/10.3390/su10103411>
- Seligman M, Csikszentmihalyi M (2000) Positive psychology: An introduction. *American Psychologist* 55: 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>
- Seligman M, Steen T, Park N, Peterson C (2005) Positive Psychology Progress. Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist* 60: 410–421. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.60.5.410>
- Schneider B (2021) People management in work organizations: Fifty years of learnings. *Organizational Dynamics*. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2020.100789>
- Stansfeld S, Candy B (2006) Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 32: 443–462. <https://www.jstor.org/stable/40967597>
- Urbizagástegui R (2016) El crecimiento de la literatura sobre la ley de Bradford. *Investigación Bibliotecológica: Archivonomía, Bibliotecología e Información*. 30: 51–72. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ibbai.2016.02.003>
- Van Eck N, Waltman L (2017) *VOSviewer Manual*. Universiteit Leiden: Erasmus Universiteit Rotterdam. Países Bajos.
- Vargas-Delgado J (2020) Stress coaching 0.0. Experimental programa de coaching para reducir el estrés. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información* 25: 71–90. [http://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(2\).71-90](http://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2).71-90)
- Velasco A (2021) Influencers, storytelling y emociones: marketing digital en el sector de las marcas de moda y el lujo. *VivatAcademia Revista de Comunicación* 154: 1–18. <https://doi.org/10.15178/va.2021.154.el321>
- Warr P (1987) *Work, unemployment, and mental health*. Oxford University Press. Nueva York, EE.UU.