

Felicidad eudaimónica en trabajadores: revisión de la literatura sobre las Escalas de Ryff

 Pablo Andrés Erazo Muñoz*

 Martha Isabel Riaño Casallas**

Fecha de recepción: 18 de junio de 2024

Fecha de aceptación: 18 de marzo de 2025

Para citar este artículo: Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2025). Felicidad eudaimónica en trabajadores: Revisión de la literatura sobre las Escalas de Ryff. *Universidad y Empresa*, 27(49), 1-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.14621>

Resumen

Objetivo: identificar en la literatura científica el alcance de la aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en muestras de trabajadores. **Metodología:** se realizó una *scoping review* y un análisis de redes de cocitación con el uso de las herramientas Science of Science (Sci2), Gephi y Covicence. **Resultados principales:** los temas más relevantes identificados son: 1) estructura factorial y propiedades psicométricas de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores. 2) Importancia de incluir variables sociales, culturales y demográficas en el estudio de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores. 3) Diferenciación del bienestar eudaimónico en el trabajo del bienestar general eudaimónico desde el modelo de Ryff. 4) Causas y aportes del bienestar eudaimónico en los trabajadores. 5) Intervenciones para la mejora del bienestar eudaimónico de los trabajadores. **Conclusiones:** se resalta que las Escalas de Ryff presentan dificultades en los análisis exploratorios y confirmatorios para reproducir la estructura factorial original de seis factores; además, se hace un llamado a que futuros estudios realicen la adaptación del modelo de los seis factores de Ryff específicamente al contexto del trabajo y no solo se dediquen a aplicar el modelo general en trabajadores.

Palabras clave: bienestar psicológico; bienestar en el trabajo; felicidad en el trabajo; bienestar eudaimónico en el trabajo; Escalas de Ryff.

* Facultad de Administración, Universidad Nacional de Colombia. Correo electrónico: paerazom@unal.edu.co

** Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia. Correo electrónico: mirianoc@unal.edu.co

Eudaimonic Happiness in Workers: A Literature Review on Ryff's Scales

Abstract

Objective: To identify in the scientific literature the scope of the application of Ryff's Psychological Well-Being Scales in worker samples. **Methodology:** A scoping review and a co-citation network analysis were conducted using the Science of Science (Sci2), Gephi, and Covidence tools. **Key findings:** The most relevant topics identified are: (1) Factorial structure and psychometric properties of Ryff's Scales in worker samples. (2) The importance of including social, cultural, and demographic variables in studying Ryff's Scales in worker samples. (3) Differentiation of eudaimonic well-being at work from general eudaimonic well-being according to Ryff's model. (4) Causes and contributions of eudaimonic well-being in workers. (5) Interventions to improve workers' eudaimonic well-being. **Conclusions:** It is highlighted that Ryff's Scales present difficulties in exploratory and confirmatory analyses when replicating the original six-factor structure. Future studies are encouraged to adapt Ryff's six-factor model specifically to the work context rather than merely applying the general model to workers.

Keywords: psychological well-being; workplace well-being; happiness at work; eudaimonic well-being at work; Ryff's Scales.

Felicidade eudaimônica em trabalhadores: revisão da literatura sobre as Escalas de Ryff

Resumo

Objetivo: identificar a extensão da aplicação das Escalas de Bem-Estar Psicológico de Ryff em amostras de trabalhadores na literatura científica. **Metodologia:** foi realizada uma *scoping review* e uma análise da rede de cocitações utilizando as ferramentas Science of Science (Sci2), Gephi e Covidence. **Principais resultados:** as questões mais relevantes identificadas são: 1) estrutura fatorial e propriedades psicométricas das Escalas de Ryff em amostras de trabalhadores; 2) importância da inclusão de variáveis sociais, culturais e demográficas no estudo das Escalas de Ryff no contexto do trabalho; 3) diferenciação do bem-estar eudaimônico geral no modelo de Ryff; 4) causas e impactos do bem-estar eudaimônico nos trabalhadores, e 5) intervenções para a melhoria do bem-estar eudaimônico no ambiente de trabalho. **Conclusões:** as Escalas de Ryff apresentam dificuldades nas análises exploratórias e confirmatórias para reproduzir a estrutura original de seis fatores. Além disso, destaca-se a necessidade de estudos futuros voltados para a adaptação do modelo de seis fatores de Ryff especificamente para o contexto de trabalho, em vez de apenas aplicar o modelo geral a amostras de trabalhadores.

Palavras-chave: bem-estar psicológico; bem-estar no trabalho; felicidade no trabalho; bem-estar eudaimônico no trabalho; Escalas de Ryff.

Introducción

El estudio de la felicidad se ha dividido tradicionalmente en dos corrientes: la hedónica, que se centra en el constructo del bienestar subjetivo (Samman, 2007), y la eudaimónica, que se basa en el constructo del bienestar psicológico (González Olivares et al., 2020). “Tradicionalmente se

ha privilegiado la primera” (Watanabe et al., 2020, p. 107), que fue considerada por Aristóteles como un “ideal vulgar que convertía a los seres humanos en seguidores serviles de los deseos” (Ryan & Deci, 2001, p. 145), pero que la hace insuficiente para su sostenibilidad, debido a que “su satisfacción conduce a un placer momentáneo” (p. 145). Entre tanto, la corriente “eudaimónica del bienestar [...] insta a las personas a vivir de acuerdo con su daimon, o verdadero yo” (p. 146). Waterman (1993) sugirió que la eudaimonía se produce cuando las actividades vitales de las personas son más congruentes o encajan con los valores más profundos y se comprometen de forma holística o plena. Para fines del presente artículo, este tipo de felicidad se denominará indistintamente *bienestar psicológico*, *bienestar eudaimónico* o *felicidad eudaimónica*.

La operacionalización más frecuente del enfoque eudaimónico es la propuesta por Ryff, en 1989 (Yiğit & Çakmak, 2024; Blasco-Belled & Alsinet, 2022; Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; van Dierendonck, 2004). Esta autora presentó un modelo multidimensional para la comprensión y medición del bienestar psicológico, el cual se basa en seis aspectos distintos de la actualización humana: autonomía, crecimiento personal, autoaceptación, propósito vital, dominio y relaciones positivas (Ryff & Keyes, 1995). Estos aspectos han demostrado empíricamente que promueven la salud emocional y física de las personas. Además, tiene raíces filosóficas profundas y recoge la esencia de los antiguos imperativos griegos: conocerse a sí mismo y llegar a ser lo que se es (Ryff, 2013; Watanabe et al., 2020).

Las Escalas de Ryff se han traducido a más de 40 idiomas y utilizado en más de 1200 publicaciones (Mahmoudi et al., 2022; Ryff, 2023), por su “amplio impacto científico” (Ryff, 2018, p. 242). Sin embargo, se ha encontrado que, hasta la fecha, no se ha adaptado para medir la eudaimonía en el contexto del trabajo, es decir, los estudios que han aplicado las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores lo han hecho libre de contexto, sin tener en cuenta que “el uso de medidas de bienestar psicológico sin adaptarlas al contexto laboral parece reflejar inadecuadamente la realidad organizacional” (Sandilya & Shahnawaz, 2018, p. 175), ya que algunos componentes importantes del bienestar en el trabajo se pasan por alto al utilizar las medidas de bienestar general, dado que no se han construido para este fin (Fisher, 2014).

Lo anterior toma mayor relevancia, dado que “un gran número de personas pasan más de la mitad de las horas de su vida realizando trabajos o actividades relacionadas con el trabajo” (Sandilya & Shahnawaz, 2018, p. 175), lo que hace que el bienestar en el contexto

laboral sea un constructo significativo que se debe explorar y comprender (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012); por esta razón, Dagenais-Desmarais y Savoie (2012), citando a Diener et al. (2003), hacen un llamado a estudiar el bienestar eudaimónico específicamente en el ámbito del trabajo. Además, conocer y mejorar el bienestar eudaimónico en el trabajo, permitiría que “los resultados organizacionales sean sostenibles” (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 677), diferente a lo que ocurre actualmente con la felicidad hedónica, medida como bienestar subjetivo, que, al presentar el problema de la adaptación hedónica, genera resultados a muy corto plazo.

En razón a lo expuesto, se evidencia que el bienestar eudaimónico en el trabajo o felicidad eudaimónica en el trabajo es un concepto que requiere un énfasis separado y que todavía hay mucho trabajo por hacer en este campo para una comprensión más profunda y clara del concepto (Sandilya & Shahnawaz, 2018). En este contexto, identificar en la literatura científica el alcance de la aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff (SPWB) en muestras de trabajadores representa una gran oportunidad para ampliar el conocimiento sobre la felicidad en el trabajo y profundizar en la comprensión de la tesis del trabajador feliz y productivo. Este análisis permitirá conocer los avances alcanzados hasta el momento en este tema.

Por lo anterior, este artículo aporta a la literatura, identificando los temas relevantes en las investigaciones que estudian la felicidad eudaimónica en trabajadores utilizando las SPWB. Para evitar el sesgo en la búsqueda de la información, se integraron dos metodologías: 1) el análisis cienciométrico de redes de cocitación, con el uso de las herramientas bibliométricas Science of Science (Sci2) y Gephi, y 2) una *scoping review*, con el uso de Covidence, que incluye el total de los documentos publicados en Scopus y Web of Science relacionados con el modelo de Ryff en el contexto del trabajo desde el 2000 hasta el 31 de diciembre de 2023.

A partir de la revisión, se encontraron cinco temas relevantes en los estudios de la aplicación de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores: 1) la estructura factorial y propiedades psicométricas de las SPWB; 2) variables relacionadas con aspectos sociales, culturales y demográficos que inciden en la felicidad de los trabajadores; 3) necesidad de estudiar el bienestar laboral eudaimónico distinto del bienestar general eudaimónico; 4) las causas y aportes del bienestar psicológico en los trabajadores, y 5) la aplicación de

intervenciones para el mejoramiento de la felicidad eudaimónica de los trabajadores. La gestión del bienestar psicológico en las organizaciones puede generar beneficios haciendo que los empleados vivan una vida laboral floreciente y con sentido (Grant & McGhee, 2021; Yiğit & Çakmak, 2024), es decir, que sean felices en sus trabajos, además de los beneficios para la productividad laboral (Kundi et al., 2020) y “realización del potencial real (eudaimon) de los trabajadores” (Mishra et al., 2023, p. 14).

Metodología

Para determinar los temas relevantes sobre la aplicación de las SPWB de Ryff en el contexto del trabajo, se integraron métodos cuantitativos y una *scoping review*. Gracias a esta combinación, se superan los sesgos de las revisiones narrativas, al integrar un amplio conjunto de publicaciones de varias disciplinas y aprovechar los conocimientos de una comunidad científica más amplia. Lo anterior permitió identificar cinco temas representativos en la investigación sobre la aplicación de las SPWB de Ryff en muestras de trabajadores y examinar sus fundamentos intelectuales, a través de un análisis cuantitativo de clúster con una interpretación cualitativa. Los criterios y resultados de las búsquedas de los artículos utilizados en ambas fases se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Criterios de búsqueda

Bases de datos	Web of Science-Scopus		
Periodo de consulta	2000-2023		
Ecuación Scopus	"psychological well-being" OR eudaimoni* (Tema) AND Ryff* (Tema) AND employ* OR worker* OR teacher* OR nurse* (Tema)		
Resultados	Scopus: 101	Web of Science: 54	Total sin duplicados: 112

Fuente: elaboración propia.

Análisis de redes

A efectos de identificar las tendencias o clústeres, se analizaron las cocitaciones (Zupic & Čater, 2015), con el fin de evitar las posibles deficiencias de los métodos tradicionales. Este tipo de análisis permite a los investigadores identificar la red de conocimiento de un

tema en particular y reconocer los campos de investigación en dicha temática (Muñoz & Casallas, 2021; Gurzki & Woisetschlager, 2017; Kuntner & Teichert, 2016). Ello también disminuye el sesgo de selección de un investigador individual (Fetscherin & Heinrich, 2015).

Para esta construcción de las cocitaciones, se utilizaron los *softwares* Sci2 (Lewis & Alpi, 2017) y Gephi (Bastian et al., 2009). Estas dos herramientas se vienen utilizando en investigaciones rigurosas en revistas indexadas en el Journal Citation Report y en el SCImago Journal Rank (Shekhar et al., 2021; Wang et al., 2019; Zhao et al., 2017). El paso a paso de la metodología para el análisis del mapa de cocitaciones y crear la red que permitió identificar las tendencias de investigación se puede identificar en Muñoz y Casallas (2021).

En este caso, la red de cocitación se construyó usando las 112 publicaciones que estudian la aplicación de las SPWB de Ryff en el contexto del trabajo y sus 2325 referencias. Con ello es posible incluir documentos de diversas fuentes y cerrar el sesgo de publicaciones. En la figura 1 se presenta el procedimiento de extracción de la red de publicaciones.

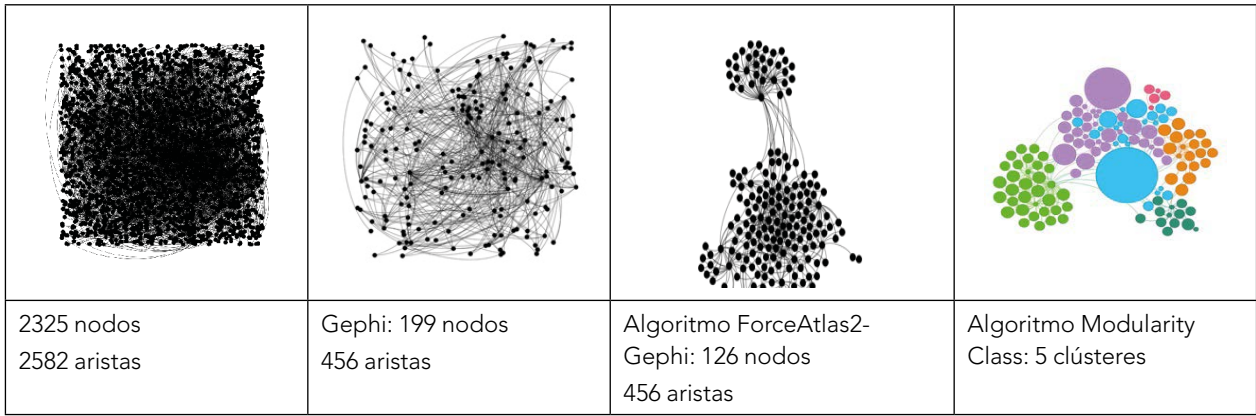


Figura 1. Extracción de la red de las publicaciones de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en el contexto del trabajo

Fuente: elaboración propia.

La figura 2 muestra el proceso mediante el cual seleccionamos la literatura académica más relevante en el tema de aplicación de las SPWB en el contexto del trabajo. Al igual que Durán-Aranguren et al. (2021), adaptamos la declaración PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para analizar solo la literatura más relevante (Page et al., 2021).

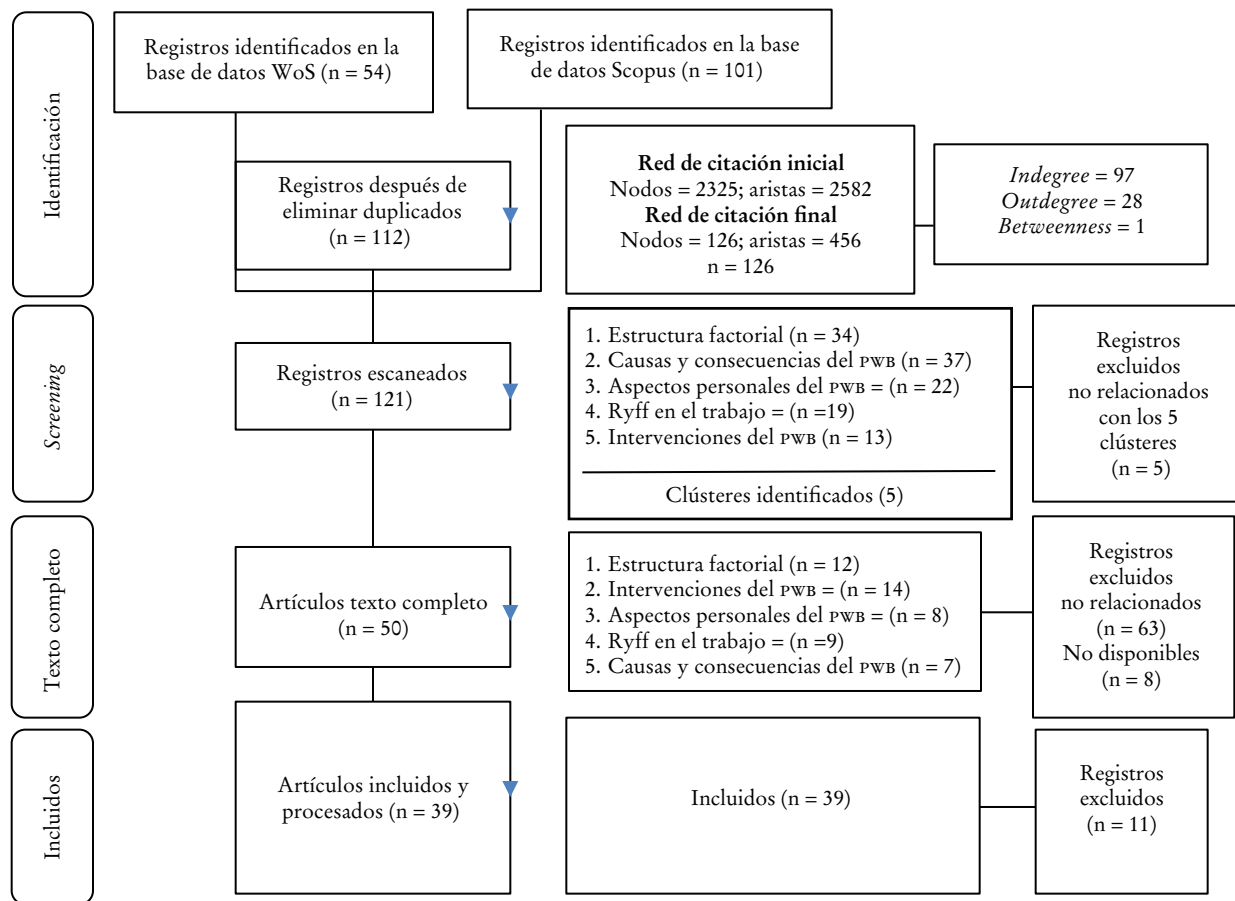


Figura 2. Prisma red de cocitaciones de la aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico en el contexto del trabajo

PWB: bienestar psicológico.

Fuente: elaboración propia.

Scoping review

Con el fin de superar las falencias que pueda tener una revisión narrativa de la literatura sobre el uso de las Escalas de Ryff en el contexto del trabajo, se procedió a realizar una *scoping review* o estudio de alcance. La combinación de estas dos metodologías constituye una innovación en este análisis, pues ninguna investigación previa ha integrado ambos enfoques, lo que contribuye a reducir los sesgos en el proceso. Este tipo de revisión sistemática de la literatura se caracteriza por no responder a una pregunta específica, sino que se utiliza para mapear conceptos fundamentales que sustentan un campo de investigación o aclarar definiciones clave en la literatura (Peters et al., 2020). En este caso, el *scoping*

review complementa los hallazgos obtenidos en el análisis del mapa de cocitaciones generado con Sci2 y Gephi, es decir, respalda y enriquece los temas relevantes identificados en los estudios que aplican las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores.

Para este estudio se siguieron los pasos contenidos en el manual de síntesis de la evidencia del Joanna Briggs Institute (Peters et al., 2020): definición de la pregunta y objetivos de investigación, identificación de criterios de inclusión y exclusión, búsqueda de la evidencia, selección de los estudios, extracción de la información, gráficos de los hallazgos y presentación de resultados (figura 3).

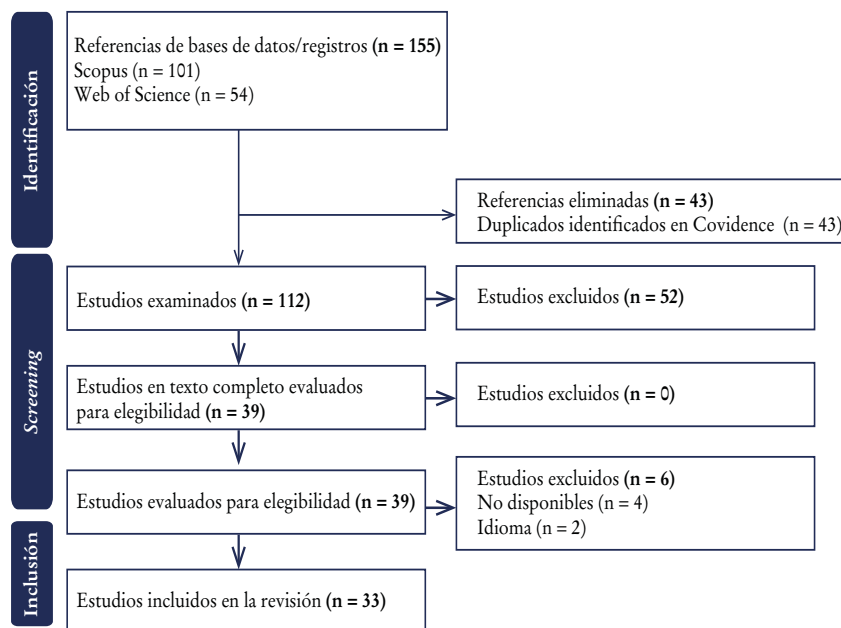


Figura 3. Prisma del *scoping review*

Fuente: elaboración propia basándose en Tricco et al. (2018).

Resultados

Partiendo de los cinco clústeres generados en el análisis de redes de cocitación y en la *scoping review*: 1) estructura factorial y propiedades psicométricas de las SPWB de Ryff

en muestras de trabajadores; 2) importancia de incluir variables relacionadas con aspectos sociales, culturales y demográficos en el estudio de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores; 3) diferenciar el bienestar laboral eudaimónico del bienestar general eudaimónico desde el modelo de Ryff; 4) causas y aportes de la felicidad eudaimónica en los trabajadores, y 5) intervenciones para el mejoramiento de la felicidad eudaimónica de los trabajadores. A continuación, se presentan cada uno de estos temas.

Tema 1. Estructura factorial y propiedades psicométricas de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores

El primer tema identificado en el análisis de redes de cocitación y en la *scoping review* es el relacionado con la estructura factorial y las propiedades psicométricas de las Escalas de Ryff. El artículo más representativo de este tema es el seminal “The Structure of Psychological Well-Being Revisited”, de Ryff y Keyes (1995), en el cual se valida el modelo teórico del bienestar psicológico que había propuesto Ryff en 1989 y se encuentra que los análisis factoriales confirmatorios apoyaron el modelo propuesto de seis factores, con un único superfactor de segundo orden. Sin embargo, se identificó que la versión más utilizada en los estudios en mención es la propuesta por van Dierendonck (2004) y su adaptación al español de Díaz et al. (2006), que consta de 39 ítems. Para su adaptación, Díaz et al. (2006) hicieron un análisis exhaustivo de diferentes adaptaciones a la Escala de Ryff (1989). Con detalle, los autores presentan las pruebas de validez y fiabilidad de los diferentes estudios; además, apoyándose en van Dierendonck (2004), vieron la necesidad de ajustar la escala original teniendo en cuenta que el modelo teórico propuesto por van Dierendonck (2004) mostró un nivel de ajuste excelente, mejor que los modelos originales. Díaz et al. (2006) concluyeron que esta nueva versión es “una buena herramienta para el estudio del Bienestar Psicológico en el campo de la psicología positiva desde el enfoque paradigmático de la felicidad eudaimónica desarrollado entre otros autores por Carol Ryff (1989a, 1989b; Ryff y Singer, 1998)” (p. 576).

Al considerarse que la validez de una escala no se limita únicamente al constructo, sino que también requiere otras medidas de precisión psicométrica, se destaca en la literatura revisada el artículo “Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being”, de Ryff y Singer (2008). Este trabajo hace importantes aportes a los fundamentos conceptuales del bienestar eudaimónico, poniendo el relieve en la *Ética a Nicómaco* de Aristóteles, las ideas sobre el funcionamiento humano positivo de

la filosofía existencial y utilitaria, la psicología clínica, del desarrollo y humanista. Los autores integran, así, diversas perspectivas para fundamentar el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989), y con ello es posible visualizar el despliegue epistemológico del modelo de felicidad eudaimónica que contribuye a su validez nomológica.

Más recientemente, Blasco-Belled y Alsinet (2022) estudiaron la dimensionalidad y fiabilidad del instrumento propuesto por Ryff, teniendo en cuenta que este ha presentado inconsistencias. Los autores encontraron que el modelo de red del bienestar psicológico propuesto por ellos no replicó la estructura teórica del modelo de Ryff. Sin embargo, y a pesar de las múltiples investigaciones que presentan las inconsistencias de la estructura factorial de las Escalas de Ryff (Zhou et al., 2024), hay diferentes estudios que continúan avalando la estructura de seis factores (Espinoza et al., 2018). Entre ellos, Chiang et al. (2013) adaptaron al mandarín la versión corta en inglés de la Escala de Ryff (1995) y lograron los siguientes indicadores $\chi^2/d.f.$: 1.96; valor de $p < 0.001$; CFI: 0.98; SRMR: 0.04; RMSEA: 0.06; IC90 %: 0.04-0.08; fiabilidad: 0.89, lo cual indica que esta versión adaptada al mandarín presenta buenos indicadores de fiabilidad y validez; pero los ítems del instrumento de Ryff contenidos en el modelo final de la versión china son distintos a los encontrados en el ejercicio de adaptación del instrumento de Díaz et al. (2006).

También Springer et al. (2006) y Ryff (2013) concluyeron que el modelo de seis factores sigue funcionando mejor que todos los modelos alternativos. Henn et al. (2016) estudiaron las propiedades psicométricas de los modelos de las Escalas de Ryff más usados y concluyeron que la estructura factorial sigue sin ser concluyente, por lo que recomendaron usarlos con precaución, además de que se necesitan más estudios para producir un instrumento válido y fiable que mida el bienestar psicológico o felicidad eudaimónica (Henn et al., 2016).

Finalmente, también se identificó un representativo grupo de estudios en revistas de alto cuartil (Journal Citation Reports y SCImago Journal Rank), en el que los autores aplicaron el instrumento de Ryff, y solo publicaron las pruebas de fiabilidad de alfa de Cronbach, sin pruebas de la estructura factorial del instrumento. Ello no permite identificar si los datos de sus investigaciones se ajustaron a la estructura factorial propuesta en el modelo de seis factores de Ryff.

Tema 2. Importancia de incluir variables relacionadas con aspectos sociales, culturales y demográficos en el estudio de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores

Por medio de la revisión de la literatura se identificó que en las investigaciones sobre el bienestar psicológico utilizando las Escalas de Ryff en trabajadores es necesario incluir variables mediadoras, moderadoras y de control relacionadas con aspectos personales que pueden incidir en el bienestar psicológico o la felicidad eudaimónica de los trabajadores. Por ejemplo, edad, sexo, ingresos familiares (Gutiérrez, 2022), situaciones y etapas de la vida, rasgos de la personalidad (Ghadimianfar & Dadkhah, 2015; Jones et al., 2015; Mishra et al., 2023) o relaciones familiares de los trabajadores estudiados. Al respecto se ha encontrado que la percepción de las relaciones familiares afecta las dimensiones del bienestar psicológico de los jóvenes trabajadores, concretamente, la autoaceptación y el propósito en la vida (Chiang et al., 2013).

Los anteriores hallazgos sustentan lo encontrado por los autores seminales Keyes et al. (2002), respecto a que la edad, la educación y la extraversión se asocian positivamente con el bienestar psicológico de los trabajadores (Keyes et al., 2002) y coinciden con los planteamientos de Mopkins et al. (2024), en cuanto a que en el estudio del bienestar psicológico de los trabajadores, se “deben considerar los diversos factores personales, sociales y del entorno laboral identificados en su estudio, como la salud mental, los recursos de apoyo social y las demandas físicas” (p. 1).

Tema 3. Diferenciar el bienestar laboral eudaimónico del bienestar general eudaimónico desde el modelo de Ryff

La literatura ha coincidido en que, al parecer, el bienestar en el entorno del lugar de trabajo, en términos de eudaimonía, visto desde la perspectiva de la organización, puede ser más importante que en el enfoque hedónico (Czerw 2019), debido a que este podría disminuir los conflictos y aumentar la lealtad, el civismo y la innovación en el lugar de trabajo (Czerw, 2019). Sin embargo, “el bienestar en el trabajo se ha discutido principalmente en subjetivo/hedónico y rara vez se ha investigado el bienestar eudaimónico” (Watanabe et al., 2020, p. 110). Por ello, se hace un llamado a “crear un concepto de bienestar eudaimónico en el trabajo y desarrollar herramientas de medición” (p. 107). En el lugar de trabajo, constructos

como *meaning* y *engagement* han demostrado grandes beneficios para la organización, lo que ha llevado a que se proponga adoptar una comprensión neoaristotélica de la eudaimonía, con el fin de generar valiosos resultados para los empleados y las organizaciones a largo plazo (Grant & McGhee, 2021).

La revisión de la literatura ha permitido identificar que en ella se resalta la necesidad de nuevas investigaciones que comprendan la felicidad eudaimónica en el trabajo y no solo la de los trabajadores, como lo representan los estudios que han aplicado las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores. Al respecto, Bartels et al. (2019) plantean que es preciso estudiar el bienestar laboral eudaimónico, distinto del bienestar general eudaimónico; sin embargo, en la presente revisión solo Šarotar Žižek et al. (2015) y Czerw (2019) han hecho un acercamiento a esta necesidad desde el modelo de Ryff.

En cuanto a la escala desarrollada por Czerw (2019), está compuesta por 43 ítems dentro de cuatro dimensiones: organización positiva, relaciones positivas con los compañeros de trabajo, contribución a la organización y ajuste y desarrollo. La escala de Šarotar Žižek et al. (2015), por su parte, cuenta con ocho dimensiones y se basó en los instrumentos CASP-19, de 19 ítems (Hyde et al., 2003); SPWB, de 42 ítems (Ryff, 1989); UWES-9, de 3 ítems (Schaufeli et al., 2006); Organizational Commitment Scales, de 4 ítems (Meyer et al., 1993; Mowday et al., 1979); Job Descriptive Index, de 5 ítems (Roznowski, 1989); EQ-I, de 8 ítems (Schipper et al., 2008), y Workplace Perma Profiler, de 12 ítems (Watanabe et al., 2018). En total utilizaron 89 ítems de los instrumentos para construir su escala de 24 ítems y medir el bienestar psicológico de empleados en Eslovenia.

Tema 4. Causas y aportes del bienestar psicológico en los trabajadores

En estudios que utilizan las SPWE de Ryff en trabajadores se ha encontrado las siguientes causas y aportes:

- Estrés laboral percibido: se ha encontrado, al estudiar directores de escuelas secundarias de Khyber Pakhtunkhwa (Pakistán), que existe una correlación negativa moderada entre todas las subescalas de estrés laboral percibido y el bienestar psicológico (Suleman et al., 2018).

- Liderazgo: se ha hallado una correlación positiva significativa entre los comportamientos de potenciación del liderazgo y el bienestar psicológico de los trabajadores de las instituciones educativas de nivel secundario en la división de Kohat, Pakistán (Suleman et al., 2021).
- Bienestar psicológico que disminuye el agotamiento profesional: se ha evidenciado la correlación negativa entre el bienestar psicológico y el síndrome de agotamiento profesional.
- Autorrealización profesional: se ha identificado una influencia mutua entre la autorrealización profesional y el bienestar psicológico en profesores, médicos, personal sanitario y psicólogos de empresas públicas y privadas (Glavinska et al., 2020).
- Satisfacción laboral: en muestras de administrativos de educación superior se ha encontrado que a mayor bienestar psicológico o felicidad eudaimónica, mayor es la satisfacción laboral (Ramos-Narváez et al., 2020).

También se ha documentado que el aumento de las horas de trabajo no remunerado se asocia con la disminución de los niveles de autoaceptación y dominio del entorno en las mujeres, y que el aumento de horas de trabajo remunerado se vincula con el incremento de los niveles de crecimiento personal y la reducción de los niveles de propósito en la vida. Por el contrario, en los trabajadores hombres, el aumento de horas de trabajo remunerado se asocia con niveles crecientes de crecimiento personal (Lindfors et al., 2006).

Tema 5. Intervenciones para el mejoramiento del bienestar psicológico de los trabajadores

Utilizando las Escalas de Ryff, varios estudios han analizado las intervenciones en trabajadores para mejorar su bienestar psicológico. Por ejemplo, Oblitas-Guadalupe et al. (2017) realizaron intervenciones de *mindfulness* en una muestra de 52 trabajadores de la Universidad de la Costa (Colombia) e informaron que en quienes participaron en las intervenciones hubo cambios importantes en su bienestar psicológico. Lo mismo encontraron Nataraj y Jayasankara (2022), en una muestra de 125 profesores de escuelas privadas de

Bangalore (India) y Wilson et al. (2022) en 88 maestras de escuelas públicas de São Paulo (Brasil). En esta línea también se han llevado a cabo terapias de aceptación y compromiso autoguiado a docentes; por ejemplo, en el estudio cuasiexperimental de Ghasemi et al. (2023) a 20 profesores, las terapias tuvieron un efecto moderado $\eta^2 = 0.60$ sobre la felicidad eudaimónica de estos. Entre tanto, Yuliatun y Karyani (2022) documentaron que la capacitación en psicología positiva basada en el islam ayudó a mejorar la felicidad eudaimónica en un grupo experimental de 20 enfermeras de un hospital mental de Indonesia.

Otros estudios analizaron los programas de desarrollo profesional en académicos docentes universitarios en Holanda y encontraron que estos tienen un efecto de tamaño medio en su felicidad eudaimónica (Gast et al., 2022). En todos los casos, las investigaciones sugieren que se implementen este tipo de intervenciones, con el fin de mejorar la felicidad eudaimónica en el trabajo.

Discusión

Al revisar los estudios que han utilizado las SPWB de Ryff en muestras de trabajadores, que han sido publicados en Web of Science y Scopus desde 2000 hasta diciembre de 2023 y los artículos resultantes de la red de cocitaciones de las 2325 referencias de los 112 artículos en mención, se ha evidenciado que la estructura factorial de la escala de bienestar psicológico original no es satisfactoriamente reproducida y sigue aparentemente sin resolverse (Henn et al., 2016), además de que muchas de las investigaciones publicadas no presentan las pruebas de validez de constructo, lo cual no permite verificar si los datos se ajustan a la estructura factorial de las seis dimensiones propuestas por Ryff.

A esta situación se le debe prestar atención, debido a que las investigaciones sin pruebas de validez del constructo del SPWB de Ryff o cuyos datos no se ajustan a la estructura factorial propuesta, no pueden concluir que realmente están midiendo el bienestar psicológico de los trabajadores estudiados. Ello implica que los resultados obtenidos, ya sea de bienestar psicológico identificado o relaciones halladas con otras variables, tienen que interpretarse con cuidado.

Lo anterior, unido a que la mayoría de los estudios que no presentan pruebas de validez del constructo tampoco registran otro tipo de validez y la única prueba de confiabilidad es el alfa de Cronbach, sin tener en cuenta los supuestos estadísticos como la τ -equivalencia, la no correlación de los errores, la unidimensionalidad y la naturaleza continua de las variables, que subyacen a la aplicación de esta prueba (Cronbach, 1951), que además “cubre solo una pequeña perspectiva de la confiabilidad” (Cronbach & Shavelson, 2004, p. 391), hace que sea necesario fortalecer la medición del constructo de bienestar psicológico, a fin de que la medida sea invariable a diferentes contextos. Una buena opción son las adaptaciones transculturales y contextuales, como se ha hecho con instrumentos como el UWES (Carmona-Halty et al., 2019; Schaufeli et al., 2002) para medir el *engagement* y el MBI (Maslach & Jackson, 1981; Portoghese et al., 2018) para medir el agotamiento profesional, para los cuales se han adaptado versiones para profesores, estudiantes, etc.

A fin de mejorar los indicadores psicométricos de las SPWB, también se puede tener en cuenta no utilizar versiones largas de las Escalas de Ryff, pues darían lugar a la pérdida de una cantidad sustancial de datos significativos (Burns & Anthony Machin, 2009). Además, los ítems redactados negativamente influyen en el funcionamiento de la escala; en estos casos, autores como Sliter y Zickar (2014) han recomendado que la inclusión de estos ítems se considere cuidadosamente, pues “los ítems de la escala deben ser fáciles de entender e interpretar y no ser cognitivamente complejos” (Henn et al., 2016, p. 10).

Blasco-Belled y Alsinet (2022) plantean que las divergencias en la dimensionalidad pueden deberse a varios factores; por ejemplo, depender de la forma en que las diferentes muestras (estudiantes, adultos o adultos mayores) entienden el constructo de bienestar psicológico; del número de ítems que conforman cada dimensión de la escala, o de los efectos del método. Estas inconsistencias de medición las han documentado diferentes estudios (Burns & Anthony Machin, 2009; Kafka & Kozma, 2002; Triadó et al., 2007), por lo que es habitual observar que el modelo de seis factores de Ryff no proporciona unos índices de ajuste aceptables (Abbott et al., 2010; Freire et al., 2018). Por ejemplo Tomás Moral et al. (2010) analizaron la dimensionalidad y las propiedades psicométricas de las Escalas de Ryff en las versiones de 18 ítems, 29 ítems, 39 ítems y 54 ítems; además, de cada escala analizaron el modelo de uno, dos, cinco y seis factores, y encontraron que a pesar de su amplia aplicación en la investigación, las SPWB de Ryff continúan presentando inconsistencias en su estructura (por ejemplo, la validez y la dimensionalidad) e invitan

a continuar con el debate académico sobre la idoneidad de utilizarlas, ya que el modelo de teoría de Ryff de seis dimensiones, a menudo, no está respaldado por el modelo de medición del bienestar psicológico (Blasco-Belled & Alsinet, 2022).

En respuesta a las inconsistencias de validez y dimensionalidad de las Escalas de Ryff encontradas en diferentes estudios, para autores como Kafka y Kozma (2002) y Abbott et al. (2010), una estructura de tres factores en la que la autoaceptación, el propósito de vida, el crecimiento personal y el dominio del entorno se combinan para formar una sola dimensión explican mejor la estructura del bienestar psicológico (Blasco-Belled & Alsinet, 2022). En esta misma búsqueda, se han utilizado metodologías innovadoras, como el análisis de redes (Christensen et al., 2020), para identificar cuál es la mejor estructura para las Escalas de Ryff (1989), y utilizando la adaptación Díaz et al. (2006), Blasco-Belled y Alsinet (2022) encontraron que el modelo con mejores propiedades psicométricas consta de cuatro dimensiones distribuidas de la siguiente manera: dimensión 1: autoaceptación, propósito de vida y maestría ambiental; dimensión 2: autonomía; dimensión 3: crecimiento personal, y dimensión 4: relaciones positivas. Sin embargo, hay que prestar atención a los cambios en la estructura factorial, pues el constructo de Ryff está bien definido con seis factores, claramente identificados. Acortar factores, eliminar o unir exclusivamente para hacer que la estructura factorial se ajuste a los datos, sería desconocer la importancia del constructo bienestar psicológico propuesto por Ryff y capitalizar el azar (Abad et al., 2011)

Necesidad de adaptar las Escalas de Ryff al trabajo. Recientemente se ha empezado a atender la necesidad de estudiar la felicidad eudaimónica en el trabajo, la cual es diferente a la felicidad eudaimónica en la vida. Prácticamente, todos los estudios analizados sobre la aplicación de las Escalas de Ryff en muestras de trabajadores se limitan a aplicar las SPWB de Ryff diseñadas para la medir la eudaimonía en la vida en trabajadores de diferentes sectores. Lo anterior lleva a varias aclaraciones:

1. No es correcto afirmar que se está estudiando la felicidad eudaimónica en el trabajo aplicando instrumentos de medición de felicidad eudaimónica en la vida, solo por el hecho de realizar la medición en trabajadores.

2. Como lo indican Turban y Yan (2016), es necesario adaptar las Escalas de Ryff al contexto laboral, a fin de conocer la felicidad eudaimónica en el trabajo y no solo la felicidad eudaimónica del trabajador.
3. Las adaptaciones al modelo de Ryff al contexto del trabajo deben contar con pruebas de validez y fiabilidad propias de ese tipo de instrumentos y tener en cuenta la naturaleza ordinal de las variables estudiadas.

Al respecto de las adaptaciones de las Escalas de Ryff al contexto del trabajo, en la revisión de la literatura se hallaron avances alcanzados por Šarotar Žižek et al. (2015) y Czerw (2019); pero en ninguno de los casos se ha construido la escala de bienestar eudaimónico en el trabajo con los seis factores propuestos por Ryff (1989).

Finalmente, la adaptación de las Escalas de Ryff al contexto del trabajo es relevante, debido a la necesidad de armonizar la felicidad general del individuo con su felicidad en el trabajo, para que se pueda establecer un equilibrio en todos los ámbitos de su vida (Garg & Rastogi, 2009), “ya que este tema de investigación no se ha estudiado en la literatura reconocida hasta ahora” (Šarotar Žižek et al., 2015, p. 217). No obstante, para llenar este vacío es indispensable que se logre la conceptualización del bienestar eudaimónico o felicidad eudaimónica en el trabajo, pues las pocas que hay todavía son insuficientes (Watanabe et al., 2020), para lo cual utilizar el modelo de Ryff sería de gran utilidad, dados sus múltiples avances teóricos y empíricos.

Respecto a los factores sociales, culturales y demográficos que afectan la felicidad eudaimónica de los trabajadores, son fundamentales las revisiones sistemáticas de la literatura y los metanálisis. Si bien se han identificado diversos clústeres relacionados con estas temáticas, aún no se han generado estudios de síntesis rigurosos en ninguno de estos campos. Desarrollar este tipo de investigaciones permitiría conocer con mayor profundidad los factores asociados con el bienestar psicológico o felicidad eudaimónica de los trabajadores.

Desde los estudios seminales de Ryff (1989) y Ryff y Keyes (1995), se ha estudiado el vínculo entre las variables sociales, demográficas y culturales y el bienestar psicológico; más recientemente, su rol como moderadoras y mediadoras. En los últimos años, se han

venido realizando investigaciones similares en muestras específicas como la de los deportistas; por ejemplo, en la revisión sistemática de la literatura de Kinoshita et al. (2023), “Conceptualisation, Measurement, and Associated Factors of Eudaimonic Well-Being of Athletes: A Systematic Review”, los autores encontraron que más de la mitad de los estudios seleccionados aplicaron el modelo de Ryff; sin embargo, faltan estudios de este tipo en muestras específicas de trabajadores.

En cuanto al clúster relacionado con las intervenciones para el mejoramiento de la felicidad eudaimónica o bienestar psicológico en trabajadores medido desde Ryff, se presenta el mismo vacío, aunque se identificaron metanálisis, como el titulado “Interventions to Enhance Eudaemonic Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review with Ryff’s Scales of Psychological Well-being”, de van Dierendonck y Lam (2023), que analizaron específicamente los efectos de intervenciones para el mejoramiento de la felicidad eudaimónica, pero no muestran cómo se comportan dichas intervenciones en muestras de trabajadores.

Unido a lo anterior, como se ha planteado desde el inicio de la discusión, son importantes las adaptaciones al constructo de bienestar psicológico de Ryff para que mida específicamente la felicidad eudaimónica en el trabajo y así estudiar el efecto de diferentes variables e intervenciones en esta.

Conclusiones

La felicidad en el lugar de trabajo se ha convertido en un tema de interés en el mundo laboral del siglo XXI. El modelo de Ryff se considera uno de los más acertados para construir un modelo teórico y las escalas de medición desde el enfoque eudaimónico de la felicidad. En este estudio, con los *softwares* Sci2 y Gephi se identificaron cinco temas centrales en la literatura sobre el modelo de bienestar psicológico de Ryff en trabajadores. Esta red se construyó con métodos cuantitativos. A través de la metodología PRISMA se seleccionaron 55 documentos provenientes de diferentes fuentes para lectura completa y análisis.

Posteriormente, con el apoyo del *software* Covidence, un *scoping review* permitió validar y ampliar la información obtenida en la red de cocitaciones y se obtuvieron cinco temas centrales.

Como principal conclusión se encontró que, a pesar de que el modelo de Ryff y sus escalas de medición se propusieron hace más de veinticinco años, diversos estudios en sus análisis factoriales exploratorios y confirmatorios son inconsistentes en su estructura factorial original de seis factores, lo cual indica que este aspecto sigue aparentemente sin resolverse. Sin embargo, a pesar de las dificultades identificadas, varios investigadores, como Kafka y Kozma (2002) y Springer et al. (2006), luego de poner a prueba las Escalas de Ryff, concluyeron que el modelo que mejor se ajustaba a los datos sigue siendo el de seis factores con un factor de felicidad eudaimónica de segundo orden subyacente, que confirma así el modelo de Ryff.

De todos los modelos estudiados, el modelo teórico propuesto por van Dierendonck es el de mejor nivel de ajuste (valores de CFI y NNFI > 0.90 , RMSEA < 0.05 y SRMR < 0.08), incluso sobre los modelos originales. Basados en este modelo, Díaz et al. (2006) lo adaptaron al español y consta de 39 ítems agrupados en seis dimensiones, y es uno de los más usados en la actualidad en el estudio de la felicidad eudaimónica en trabajadores.

Diferentes autores coinciden en la necesidad de armonizar el bienestar psicológico general y el bienestar psicológico en el lugar de trabajo, permitiendo a los individuos establecer un equilibrio integral en sus vidas. La ausencia de una escala de bienestar psicológico o felicidad eudaimónica desde el modelo de Ryff adaptada específicamente al contexto laboral constituye un vacío significativo en la literatura. Investigaciones recientes sugieren que la felicidad eudaimónica de los trabajadores aportaría a un desempeño sostenible de los trabajadores (Czerw, 2019). Este enfoque no solo respondería a la búsqueda histórica iniciada en los años treinta, con los estudios de Mayo, sino que contribuiría al objetivo fundamental de cualquier organización: lograr el desempeño sostenible de sus trabajadores.

Agenda de futuras líneas de investigación

En futuros estudios se recomienda adaptar las Escalas de Ryff específicamente al contexto del trabajo. A lo largo de la revisión se observó que los estudios que utilizan las SPWB de Ryff

lo hacen libre de contexto; sin embargo, teniendo en cuenta que estas no se diseñaron para el contexto del trabajo, se recomienda que nuevas investigaciones adecúen el constructo de seis dimensiones de bienestar psicológico al contexto del trabajo, basándose en los ítems de las escalas originales que se ajusten al contexto del trabajo y a otras escalas que hayan procurado adaptaciones a factores o ítems modelo de Ryff al contexto del trabajo.

Es importante construir una definición y una red nomológica de la felicidad eudaimónica en el trabajo, debido que, como se evidenció en gran parte de los estudios, las definiciones y las medidas, a menudo, no explican o verifican las bases teóricas de la felicidad (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012; Diener, 1994; Omodei & Wearing, 1990; Ryan & Deci, 2001), por lo que se hace necesario “definir con claridad qué es la felicidad eudaimónica en el trabajo” (Dagenais-Desmarais & Savoie, 2012, p. 660). Tal necesidad la han expresado y reforzado diferentes autores, entre ellos Bartels et al. (2019).

Roles de contribución (taxonomía de CRediT)

Pablo Andrés Erazo Muñoz: conceptualización, recopilación de datos, análisis formal, investigación, metodología, seguimiento, validación, redacción del borrador original, revisión y edición del artículo aceptado.

Martha Isabel Riaño Casallas: conceptualización, recopilación de datos, análisis formal, investigación, metodología, seguimiento, validación, redacción del borrador original, revisión y edición del artículo aceptado.

Referencias

- Abad, F. J., Díaz, J. O., Gil, V. P., & García, C. G. (2011). *Medición en ciencias sociales y de la salud*. Síntesis. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=552272>
- Abbott, R. A., Ploubidis, G. B., Huppert, F. A., Kuh, D., & Croudace, T. J. (2010). An evaluation of the precision of measurement of Ryff's psychological well-being scales in a population

- sample. *Social Indicators Research*, 97(3), 357-373. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9506-x>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PloS One*, 14(4), e0215957. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bastian, M., Heymann, S., & Jacomy, M. (2009). Gephi: An open source software for exploring and manipulating networks. *International AAAI Conference on Weblogs and Social Media*, 3(1), 361-362. <https://doi.org/10.1609/icwsm.v3i1.13937>
- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(3), 199-207. <https://doi.org/10.1111/sjop.12795>
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2009). Investigating the structural validity of Ryff's Psychological Well-Being Scales across two samples. *Social Indicators Research*, 93(2), 359-375. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9329-1>
- Carmona-Halty, M. A., Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2019). The Utrecht Work Engagement Scale for Students (UWES-9s): Factorial validity, reliability, and measurement invariance in a Chilean sample of undergraduate university students. *Frontiers in Psychology*, 10, 1017. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01017>
- Chiang, H.-H., Chien, L.-H., Lin, J.-S., Yeh, Y.-H., & Lee, T. S.-H. (2013). Modeling psychological well-being and family relationships among retired older people in Taiwan. *International Journal of Mental Health Nursing*, 22(1), 93-101. <https://doi.org/10.1111/j.1447-0349.2012.00840.x>
- Christensen, A. P., Golino, H., & Silvia, P. J. (2020). A psychometric network perspective on the validity and validation of personality trait questionnaires. *European Journal of Personality*, 34(6), 1095-1108. <https://doi.org/10.1002/per.2265>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Cronbach, L. J., & Shavelson, R. J. (2004). My current thoughts on coefficient alpha and successor procedures. *Educational and Psychological Measurement*, 64(3). <https://doi.org/10.1177/0013164404266386>
- Czerw, A. (2019). Diagnosing well-being in work context - Eudemonic well-being in the workplace questionnaire. *Current Psychology*, 38(2), 331-346. <https://doi.org/10.1007/s12144-017-9614-8>

- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grass-roots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659-684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.psicothema.com/pdf/3255.pdf>
- Durán-Aranguren, D. D., Robledo, S., Gómez-Restrepo, E., Arboleda Valencia, J. W., & Tarazona, N. A. (2021). Scientometric overview of coffee by-products and their applications. *Molecules*, 26(24). <https://doi.org/10.3390/molecules26247605>
- Espinoza, J. A., Meyer, J. P., Anderson, B. K., Vaters, C., & Politis, C. (2018). Evidence for a bifactor structure of the scales of psychological well-being using exploratory structural equation modeling. *Journal of Well-Being Assessment*, 2(1), 21-40. <https://doi.org/10.1007/s41543-018-0008-y>
- Fetscherin, M., & Heinrich, D. (2015). Consumer brand relationships research: A bibliometric citation meta-analysis. *Journal of Business Research*, 68(2), 380-390. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.010>
- Fisher, C. D. (2014). Conceptualizing and measuring wellbeing at work. En *Wellbeing* (pp. 1-25). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell018>
- Freire, C., del Mar Ferradás, M., Núñez, J. C., & Valle, A. (2018). Estructura factorial de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.30552/ejep.v10i1.126>
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological well-being on organizational commitment of employees. *The Icfai University Journal of Organizational Behaviour*, 8(2), 42-51.
- Gast, I., Neelen, M., Delnoij, L., Menten, M., Mihai, A., & Grohnert, T. (2022). Supporting the well-being of new university teachers through teacher professional development. *Frontiers in Psychology*, 13, 866000. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.866000>
- Ghadimianfar, M., & Dadkhah, A. (2015). Prediction of rehabilitation nurses' psychological well-being by personality traits and defense mechanisms. *Iranian Rehabilitation Journal*, 13(4), 40-48. <http://irj.uswr.ac.ir/article-1-569-en.html>
- Ghasemi, F., Gholami, J., Issazadegan, A., & Mohammadnia, Z. (2023). A pilot study of acceptance and commitment therapy to improve teachers' psychological well-being. *Advances in Mental Health*, 21(3). <https://doi.org/10.1080/18387357.2023.2200010>
- Glavinska, O. D., Ovdienko, I. M., Brukhovetska, O. V., Chausova, T. V., & Didenko, M. S. (2020). Professional self-realization as a factor in the psychological well-being of specialists

- of caring professions. *Journal of Intellectual Disability - Diagnosis and Treatment*, 8(3), 548-559. <https://doi.org/10.6000/2292-2598.2020.08.03.32>
- González Olivares, Á. L., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, Á. (2020). Psychological well-being and intrinsic motivation: Relationship in students who begin university studies at the school of education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*, 11, 2054.
- Grant, P., & McGhee, P. (2021). Hedonic versus (true) eudaimonic well-being in organizations. En *The Palgrave handbook of workplace well-being* (pp. 925-943). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-30025-8_37
- Gurzki, E., & Woisetschlager, D. M. (2017). Mapping the luxury research landscape: A bibliometric citation analysis. *Journal of Business Research*, 77, 147-166. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.11.009>
- Gutiérrez, R. J. (2022). Bienestar psicológico y variables sociodemográficas en una muestra de trabajadores y estudiantes universitarios chilenos. *Diversitas*, 18(1). <https://doi.org/10.15332/22563067.5296>
- Henn, C. M., Hill, C., & Jorgensen, L. I. (2016). An investigation into the factor structure of the Ryff Scales of Psychological Well-Being. *SA Journal of Industrial Psychology*, 42(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1275>
- Hyde, M., Wiggins, R. D., Higgs, P., & Blane, D. B. (2003). A measure of quality of life in early old age: The theory, development and properties of a needs satisfaction model (CASP-19). *Aging & Mental Health*, 7(3), 186-194. <https://doi.org/10.1080/1360786031000101157>
- Jones, N., Hill, C., & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: Their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25(4), 297-304. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1078086>
- Kafka, G. J., & Kozma, A. (2002). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-Being (SPWB) and their relationship to measures of subjective well-being. *Social Indicators Research*, 57(2), 171-190. <https://doi.org/10.1023/a:1014451725204>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.82.6.1007>
- Kinoshita, K., Sato, S., & Sugimoto, D. (2023). Conceptualisation, measurement, and associated factors of eudaimonic well-being of athletes: A systematic review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(8), 1-31. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2023.2246055>
- Kundi, Y. M., Aboramadan, M., Elhamalawi, E. M. I., & Shahid, S. (2020). Employee psychological well-being and job performance: Exploring mediating and moderating mechanisms.

- International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 736-754. <https://doi.org/10.1108/IJOA-05-2020-2204>
- Kuntner, T., & Teichert, T. (2016). The scope of price promotion research: An informetric study. *Journal of Business Research*, 69(8), 2687-2696. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.11.004>
- Lewis, D. M., & Alpi, K. M. (2017). Bibliometric network analysis and visualization for serials librarians: An introduction to Sci2. *Serials Review*, 43(3-4), 239-245. <https://doi.org/10.1080/00987913.2017.1368057>
- Lindfors, P., Berntsson, L., & Lundberg, U. (2006). Total workload as related to psychological well-being and symptoms in full-time employed female and male white-collar workers. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(2), 131-137. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1302_4
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mahmoudi, H., Roe, J., & Seaman, K. (2022). *Infrastructure, well-being and the measurement of happiness*. Taylor & Francis. <https://play.google.com/store/books/details?id=KSyEE-AAAQBAJ>
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Mishra, H., Mukherjee, T., & Venkatesan, M. (2023). Role of personality on psychological well-being in public services: Theorizing the self-determination theory perspective. *Global Business Review*. <https://doi.org/10.1177/09721509231175224>
- Mopkins, D., Lee, M., & Malecha, A. (2024). Personal, social, and workplace environmental factors related to psychological well-being of staff in university settings. *Workplace Health & Safety*. <https://doi.org/10.1177/21650799231214249>
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90072-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1)
- Muñoz, E., & Casallas, R. (2021). Bibliométrico entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, 64, 241-280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Nataraj, B. M., & Jayasankara Reddy, K. (2022). Psychological well-being of school teachers: Predictive role of mindfulness and emotional intelligence. *MIER Journal of Educational*

- Studies, Trends and Practices*, 12(2), 242-262. <https://doi.org/10.52634/mier/2022/v12/i2/2224>
- Oblitas-Guadalupe, L. A., Turbay-Miranda, R., Soto-Prada, K. J., Crissien-Borrero, T., Cortes-Peña, O. F., Puello-Scarpatti, M., & Ucrós-Campo, M. M. (2017). Incidencia de mindfulness y Qi Gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 99-113. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.54371>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(160). <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Peters, M., Godfrey, C., McInerney, P., Munn, Z., Tricco, A., & Khalil, H. (2020). Chapter 11: Scoping reviews. *JBIR manual for evidence synthesis*. JBI. <https://doi.org/10.46658/jbirm-20-01>
- Portoghese, I., Leiter, M. P., Maslach, C., Galletta, M., Porru, F., D'Aloja, E., Finco, G., & Campagna, M. (2018). Measuring burnout among university students: Factorial validity, invariance, and latent profiles of the Italian version of the Maslach Burnout Inventory Student Survey (MBI-SS). *Frontiers in Psychology*, 9, 2105. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02105>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C.-C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de educación superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Revista AVFT*, 2(2020). http://revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_2_2020/16_salud.pdf
- Roznowski, M. (1989). Examination of the measurement properties of the Job Descriptive Index with experimental items. *Journal of Applied Psychology*, 74(5), 805-814. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.5.805>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4), 99-104. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.ep10772395>
- Ryff, C. D. (2013). Eudaimonic well-being and health: Mapping consequences of self-realization. En A. S. Waterman (Ed.), *The best within us: Positive psychology perspectives on eudaimonia* (pp. 77-98). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14092-005>

- Ryff, C. D. (2018). Well-being with soul: Science in pursuit of human potential. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 242-248. <https://doi.org/10.1177/1745691617699836>
- Ryff, C. D. (2023). Contributions of eudaimonic well-being to mental health practice. *Mental Health and Social Inclusion*, 27(4), 276-293. <https://doi.org/10.1108/MHSI-12-2022-0091>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.69.4.719>
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: A eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 13-39. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9019-0>
- Samman, E. (2007). Psychological and subjective well-being: A proposal for internationally comparable indicators. *Oxford Development Studies*, 35(4), 459-486.
- Sandilya, G., & Shahnawaz, G. (2018). Index of Psychological Well-being at work—validation of tool in the Indian organizational context. *Vision The Journal of Business Perspective*, 22(2), 174-184. <https://doi.org/10.1177/0972262918766134>
- Šarotar Žižek, S., Treven, S., & Čančer, V. (2015). Employees in Slovenia and their psychological well-being based on Ryff's model of psychological well-being. *Social Indicators Research*, 121(2), 483-502. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0645-3>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464-481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Schipper, E. J. de, Riksen-Walraven, M. J., Geurts, S. A. E., & Derksen, J. J. L. (2008). General mood of professional caregivers in child care centers and the quality of caregiver-child interactions. *Journal of Research in Personality*, 42(3), 515-526. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.07.009>
- Shekhar, S., Gupta, A., & Valeri, M. (2021). Mapping research on family business in tourism and hospitality: A bibliometric analysis. *Journal of Family Business Management*, 12(3), 367-392. <https://doi.org/10.1108/jfbm-10-2021-0121>
- Sliter, K. A., & Zickar, M. J. (2014). An IRT examination of the psychometric functioning of negatively worded personality items. *Educational and Psychological Measurement*, 74(2), 214-226. <https://doi.org/10.1177/0013164413504584>

- Springer, K. W., Hauser, R. M., & Freese, J. (2006). Bad news indeed for Ryff's six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 35(4), 1120-1131. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2006.01.003>
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PLOS One*, 13(12), e0208143. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208143>
- Suleman, Q., Syed, M. A., Shehzad, S., Hussain, I., Khattak, A. Z., Khan, I. U., Amjid, M., & Khan, I. (2021). Leadership empowering behaviour as a predictor of employees' psychological well-being: Evidence from a cross-sectional study among secondary school teachers in Kohat Division, Pakistan. *PLOS One*, 16(7), e0254576. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254576>
- Tomás Moral, J. M., Meléndez, J. C., Germes, A. O., Pardo, E. N., & Pascual, G. Z. (2010). Efectos de método en las Escalas de Ryff: Un estudio en población de personas mayores. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 31(2), 383-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3662881>
- Triadó, C., Villar, F., Solé, C., & Celdrán, M. (2007). Construct validity of Ryff's Scale of Psychological Well-Being in Spanish older adults. *Psychological Reports*, 100(3 suppl), 1151-1164. <https://doi.org/10.2466/pr0.100.4.1151-1164>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA Extension for Scoping Reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473. <https://doi.org/10.7326/m18-0850>
- Turban, D. B., & Yan, W. (2016). Relationship of eudaimonia and hedonia with work outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 31(6), 1006-1020. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2015-0271>
- van Dierendonck, D. (2004). The construct validity of Ryff's Scales of Psychological Well-being and its extension with spiritual well-being. *Personality and Individual Differences*, 36(3), 629-643. [https://doi.org/10.1016/s0191-8869\(03\)00122-3](https://doi.org/10.1016/s0191-8869(03)00122-3)
- van Dierendonck, D., & Lam, H. (2023). Interventions to enhance eudaemonic psychological well-being: A meta-analytic review with Ryff's Scales of Psychological Well-being. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 15(2), 594-610. <https://doi.org/10.1111/aphw.12398>
- Wang, M.-H., Ho, Y.-S., & Fu, H.-Z. (2019). Global performance and development on sustainable city based on natural science and social science research: A bibliometric analysis.

- The Science of the Total Environment*, 666, 1245-1254. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2019.02.139>
- Watanabe, K., Imamura, K., Inoue, A., Otsuka, Y., Shimazu, A., Eguchi, H., Adachi, H., Sakuraya, A., Kobayashi, Y., Arima, H., & Kawakami, N. (2020). Measuring eudemonic well-being at work: A validation study for the 24-item the University of Tokyo Occupational Mental Health (TOMH) well-being scale among Japanese workers. *Industrial Health*, 58(2), 107-131. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2019-0074>
- Watanabe, K., Kawakami, N., Shiotani, T., Adachi, H., Matsumoto, K., Imamura, K., Yamagami, F., Fusejima, A., Muraoka, T., Kagami, T., Shimazu, A., & Kern, M. L. (2018). The Japanese Workplace PERMA-Profiler: A validation study among Japanese workers. *Journal of Occupational Health*, 60(5), 383-393. <https://doi.org/10.1539/joh.2018-0050-OA>
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(4), 678-691. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.64.4.678>
- Wilson, D., Rodrigues de Oliveira, D., Palace-Berl, F., de Mello Ponteciano, B., Fungaro Rissatti, L., Piassa Pollizi, V., Sardela de Miranda, F., D'Almeida, V., & Demarzo, M. (2022). Fostering emotional self-regulation in female teachers at the public teaching network: A mindfulness-based intervention improving psychological measures and inflammatory biomarkers. *Brain, Behavior, & Immunity - Health*, 21, 100427. <https://doi.org/10.1016/j.bbih.2022.100427>
- Yiğit, B., & Çakmak, B. Y. (2024). Discovering psychological well-being: A bibliometric review. *Journal of Happiness Studies*, 25(5), 1-24. <https://doi.org/10.1007/s10902-024-00754-7>
- Yuliatun, I., & Karyani, U. (2022). Improving the psychological well-being of nurses through Islamic positive psychology training. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 91-102. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v7i1.10792>
- Zhao, Q., Zhang, W., Wang, R., Wang, Y., & Ouyang, D. (2017). Research advances in molecular modeling in cyclodextrins. *Current Pharmaceutical Design*, 23(3), 522-531. <https://doi.org/10.2174/1381612822666161208142617>
- Zhou, E., Carmona, R. K., Nwosisi, E., Waldron, E. M., & Burnett-Zeigler, I. (2024). Analysis of factor structure of the 42-item Ryff Psychological Well-Being Scale in a sample of African American women in a community health center. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. <https://doi.org/10.1080/10911359.2024.2304576>
- Zupic, I., & Čater, T. (2015). Bibliometric methods in management and organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>