
HAPPINESS MANAGEMENT AND CREATIVITY IN THE XXI CENTURY

**INTANGIBLE CAPITALS AS
A SOURCE OF INNOVATION,
COMPETITIVENESS AND
SUSTAINABLE
DEVELOPMENT**

COORDINATORS

Rafael Ravina Ripoll
Luis Bayardo Tobar Pesantez
Estela Núñez Barriopedro

RAFAEL RAVINA RIPOLL
LUIS BAYARDO TOBAR PESANTEZ
ESTELA NÚÑEZ BARRIOPEDRO
(coordinators)

HAPPINESS MANAGEMENT
AND CREATIVITY
IN THE XXI CENTURY:
INTANGIBLE CAPITALS AS A SOURCE
OF INNOVATION, COMPETITIVENESS
AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Comares, 2019

Esta publicación e investigación ha recibido ayuda económica (total) del INDESS
(Instituto Universitario de Investigación para el Desarrollo Social Sostenible), Universidad de Cádiz, España.
This publication and research has been (totally) granted by INDESS
(Research University Institute for Sustainable Social Development), Universidad de Cádiz, Spain.

Ilustración de portada: Bárbara Castillo-Abdul

© Los autores

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril • C/ Baza, parcela 208 • 18220 Albolote (Granada) • Tlf.: 958 465 382
<https://www.comares.com> • E-mail: libriecomares@comares.com
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>
<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-9045-677-4 • Depósito legal: Gr. Gr. 433/2019

Fotocomposición, impresión y encuadernación: COMARES

AGRADECIMIENTO

Los autores de este libro quieren agradecer al Instituto Universitario para el Desarrollo Social Sostenible de la Universidad de Cádiz la oportunidad de desarrollar esta obra científica. Esta investigación forma parte de los resultados enmarcados en el proyecto I+D: Estudio multidisciplinar de la influencia de la creatividad y la felicidad corporativa en el desarrollo sostenible-económico, social y de medioambiente de los territorios.

SUMARIO

AGRADECIMIENTO	VII
RELACIÓN DE AUTORES	XI
PRÓLOGO	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1.— SMART CITIES: ARE THEY REALLY SUSTAINABLE?	5
<i>Marcelo Enrique Conti, Cristina Simone</i>	
CAPÍTULO 2.— INTRAEMPRENDIMIENTO, DESEMPEÑO Y FELICIDAD ORGANIZACIONAL EN LAS SPIN-OFF UNIVERSITARIAS DE COSTA RICA	23
<i>Mauricio Monge-Agüero, Edgar Julián Gálvez Albarracín, Rafael Ravina Ripoll</i>	
CAPÍTULO 3.— COMUNICACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN. CLAVES DE LA ASERTIVIDAD Y DEL TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES.	41
<i>Luis M. Romero-Rodríguez, Bárbara Castillo-Abdul</i>	
CAPÍTULO 4.— ANÁLISIS DEL VALOR DE MARCA Y DEL HAPPINESS MANAGEMENT EN EL CONSUMO DE CERVEZA EN ENTORNOS COMPETITIVOS INTERNACIONALES	55
<i>Estela Núñez-Barriopedro, Victor Loeches Sánchez-Heredero, Luis Bayardo Tobar Pesantez</i>	
CAPÍTULO 5.— LA INTERVENCIÓN DEL LEGISLADOR EN LA BÚSQUEDA DE LA FELICIDAD. POLÍTICAS PÚBLICAS ACTUALES	69
<i>Ana María López Pérez</i>	
CAPÍTULO 6.— LAS MOTIVACIONES: ELEMENTO DE ESTUDIO ESENCIAL PARA UN DESARROLLO TURÍSTICO CREATIVO EN ZONAS DESPOBLADAS.	83
<i>Azucena Penelas-Leguía, José María López-Sanz, Pedro Cuesta-Valiño</i>	

CAPÍTULO 7.— LA FELICIDAD, LA EXPERIENCIA DE FLUJO Y LAS MOTIVACIONES HEDÓNICAS EN EL PROCESO DE ACEPTACIÓN TECNOLÓGICA	103
<i>Adrián Roberto Broz Lofiego</i>	
CAPÍTULO 8.— A FELICIDADE, O BEM-ESTAR E A CONFIANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO	111
<i>Regina Aparecida Pereira Mazzi, Heitor Romero Marques, Rafael Ravina Ripoll</i>	
CAPÍTULO 9.— CONFLICT IN HEALTH CARE ALLERGY UNITS AND ENGAGEMENT: DEFINING CRITICAL COMPETENCIES FOR ALLERGY SPECIALISTS	123
<i>Andrés Salas Vallina, Anna Ferrer Franco</i>	
CAPÍTULO 10.— LA CREATIVIDAD: UNA COMPETENCIA TRANSVERSAL A INCORPORAR EN EL AMBITO DE LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR	131
<i>Eduardo Ahumada-Tello, Araceli Galiano-Coronil, Richard D. Evans</i>	

RELACIÓN DE AUTORES

- DRA. ARACELI GALIANO CORONIL
INDESS (Instituto para el Desarrollo Social Sostenible),
Universidad de Cádiz, Spain
- DR. ADRIÁN ROBERTO BROZ LOFIEGO
Florida Universitaria (adscrito a la Universidad de Valencia), Spain
- DRA. ANNA FERRER FRANCO
Universidad de Valencia, Spain
- DRA. ANA MARÍA LÓPAZ PÉREZ
Florida Universitaria (adscrito a la Universidad de Valencia), Spain
- DR. ANDRÉS SALAS VALLINA
Universidad de Valencia, Spain
- DRA. AZUCENA PENELAS-LEGUÍA
Universidad de Alcalá, Spain
- BÁRBARA CASTILLO-ABDUL
Universidad Internacional de Andalucía, Spain
- DRA. CRISTINA SIMONE
Universidad de Roma La Sapienza, Italy
- DR. EDGAR JULIÁN GÁLVEZ ALBARRACÍN
Universidad del Valle, Colombia
- DR. EDUARDO AHUMADA TELLO
Universidad Autónoma de Baja California. Mexico
- DRA. ESTELA NÚÑEZ BARRIOPEDRO
Universidad de Alcalá, Spain
- DR. HEITOR ROMERO MARQUES
Universidad Católica Don Bosco, Brazil
- DR. JOSÉ MARÍA LÓPEZ-SANZ
Universidad de Alcalá, Spain

DR. LUIS BAYARDO TOBAR PESÁNTEZ
Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, Ecuador

DR. LUIS M. ROMERO RODRIGUEZ
Universidad Internacional de La Rioja, Spain

DR. MARCELO ENRIQUE CONTI
Universidad de Roma La Sapienza, Italy

DR. MAURICIO MONGUE AGÜERO
Instituto Tecnológico de Costa Rica, Costa Rica

DR. PEDRO CUESTA-VALIÑO
Universidad de Alcalá, Spain

DR. RAFAEL RAVINA RIPOLL
INDESS (Instituto para el Desarrollo Social Sostenible),
Universidad de Cádiz, Spain

REGINA APARECIDA PEREIRA MAZZI
Universidad Católica Don Bosco, Brazil

DR. RICHARD D. EVANS
Universidad de Westminster, England

VICTOR LOECHES SÁNCHEZ-HEREDERO
Universidad de Alcalá, Spain

PRÓLOGO

La felicidad es un concepto importante. Es considerada como un objetivo de primer nivel en la vida de las personas. Tradicionalmente, se ha asociado más bien a la vida en tiempo de ocio. Sin embargo, en la actualidad, hay toda una corriente de investigación que se centra en la felicidad en el trabajo.

Desde la era de la industrialización, el trabajo se ha considerado como un conjunto de tiempo y esfuerzos, usados por el empleado y coordinados por la empresa, en la producción de bienes y servicios. Se entendía que estos esfuerzos y el tiempo dedicado merecían una clara compensación en forma de salario. Hoy en día, en la sociedad del conocimiento, la perspectiva ha cambiado de manera fundamental. Los empleados consiguen su salario en compensación por el valor que han creado en el desempeño de sus funciones. Esta creación de valor se encuentra directamente vinculada con el conocimiento desarrollado e integrado en el puesto de trabajo bajo la forma de nuevos productos, nuevos servicios, nuevos procedimientos de trabajo. En definitiva, bajo la forma de nuevas soluciones a problemas existentes o a problemas totalmente nuevos.

La organización del trabajo en la era industrial prestó poca atención a las necesidades y motivaciones de los empleados, menos aún a la felicidad. El trabajo era considerado como una mercancía, como un factor de producción medido en horas. Pero, en la actualidad las cosas han cambiado de manera significativa. Si la organización moderna busca en el empleado su creatividad, su intelecto y su capacidad para encontrar soluciones, y no su mera fuerza de trabajo, el bienestar del empleado cobra una especial relevancia y, por ende, su felicidad.

Hay toda una literatura con evidencias empíricas rotundas sobre las ventajas de la satisfacción del trabajo: más productividad, más compromiso, menos absentismo y menos problemas laborales. La felicidad en el trabajo conlleva una perspectiva más amplia y más elevada de la problemática del empleado en su puesto de trabajo. Y, puede tener implicaciones todavía más potentes.

Recientemente, la felicidad en el trabajo ha sido definida por Cynthia D. Fisher, desde una perspectiva integradora de la vida laboral, como un concepto con tres dimensiones diferenciadas: (1) el compromiso del empleado entendido como la pasión en el trabajo, (2) la satisfacción laboral entendida como unas características del puesto de trabajo adecuadas para el empleado y (3) la implicación afectiva con la organización por parte del empleado. Investigaciones recientes han conectado de forma sólida la felicidad en el trabajo con elementos fundamentales de la organización del trabajo en siglo XXI tales como el liderazgo, el aprendizaje organizativo o el comportamiento cívico en la organización. En este sentido, están ya apareciendo hallazgos y evidencias empíricas relacionando, de manera concluyente y firme, la felicidad en el trabajo con otras cuestiones de crucial importancia para la empresa como la creatividad en el puesto de trabajo, la creación de valor y la capacidad innovadora. Se trata, por tanto, de toda una línea de investigación que, a buen seguro, va a explicar de forma más clara y precisa el funcionamiento y la problemática de las organizaciones en la actualidad en relación a la coordinación de los empleados del conocimiento. Las implicaciones de estos hallazgos para la toma de decisiones en las organizaciones y para la competitividad empresarial van a ser valiosas y sustanciales.

Joaquín Alegre
Catedrático de Organización de Empresas
Departamento de Dirección de Empresas «Juan José Renau Piqueras»
Universidad de Valencia

