



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Revisión Bibliográfica: Factores Asociados Al Bienestar Laboral En Las Organizaciones
Trabajo De Investigación Opción De Grado Modalidad Virtual

PRESENTA:

CAMILA ANDREA DIAZ SÁNCHEZ, CODIGO: 100217338

PAOLA ANDREA VEGA ROJAS, CODIGO: 100216874

PAULA ANDREA LONDOÑO GÓMEZ, CODIGO: 100104599

ASESOR:

JOSÉ RICARDO BETANCOURT VALENCIA

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2021

Tabla de Contenido

	2
Resumen.....	5
Capítulo 1. Introducción.	6
Descripción del Contexto General del Tema.	6
Planteamiento del Problema	7
Pregunta de Investigación.....	8
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Justificación.	9
Capítulo 2. Marco de Referencia.	12
Marco Conceptual.....	12
Marco Teórico.....	14
Capítulo 3. Metodología.	18
Tipo y Diseño de Investigación.	18
Muestreo.	18
Instrumento	20
Estrategia del Análisis de Datos.	20
Capítulo 4. Resultados.	22
Principales Hallazgos.....	22
Aspectos de las Publicaciones.	24
Tendencias Investigativas.	29
Factores Asociados al Bienestar Laboral.....	31
Discusión.....	34
Conclusiones.....	36
Limitaciones.....	38
Recomendaciones.	38
Enlace del video de sustentación	39
Referencias Bibliográficas	40
Anexo I. Matriz Resumen de Investigación.....	47
Anexo II. Ficha de Reporte del Producto Multimedia.....	55

Lista de Tablas

Tabla 1. Publicaciones por año	25
Tabla 2. Numero de publicaciones halladas por país.....	26
Tabla 3. Número de publicaciones halladas en bases datos.....	27
Tabla 4. Enfoques de investigación	29
Tabla 5. Factores asociados al bienestar laboral	32

Lista de Graficas

Grafica 1. Publicaciones por año	25
Grafica 2. Numero de publicaciones halladas por país	27
Grafica 3. Numero de publicaciones halladas en bases datos	28
Grafica 4. Enfoques de Investigación	29
Grafica 5. Factores asociados al bienestar laboral	32

Resumen.

El bienestar laboral es un proceso que se debe implementar satisfactoriamente en las organizaciones a nivel nacional como internacional, con el fin de propender y mantener un estado óptimo en cuanto a la salud mental, física y social de cada colaborador. El objetivo de la actual revisión bibliográfica fue identificar y describir los artículos de investigación publicados en revistas indexadas sobre los factores asociados al bienestar laboral en los últimos seis (6) años, tanto a nivel nacional como internacional. Como método para la actual investigación, se realizó una revisión bibliográfica de 20 publicaciones relacionadas al bienestar laboral y sus factores. De esta forma se consultaron 20 publicaciones, 10 en idioma español y 5 en idioma inglés, desde el año 2015 a la actualidad, año 2021. En cuanto a los resultados, se identificaron cuatro factores relevantes, satisfacción, motivación laboral, calidad de vida laboral y productividad. Como conclusiones se logró identificar la variable “Satisfacción” como el factor que más relacionan con el bienestar laboral, así mismo se identificó el año 2018, como el año con mayores publicaciones con la temática abordada y por último el país con mayor índice de publicaciones fue el país de Colombia.

Palabras clave: Bienestar laboral, factores, calidad de vida laboral, colaboradores y organizaciones.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del Contexto General del Tema.

El bienestar laboral y los factores que inciden dentro de la organización para que el trabajador alcance la satisfacción al contar con un adecuado ambiente de trabajo, promete ser un tema de interés actual; según Martínez y Rivera (2019), es esta “la base para consolidar un equipo motivado, productivo y enfocado al desarrollo de la empresa”, esto implicaría la comprensión y relevancia de las expectativas y aspiraciones de las personas dentro de la organización, además de su relación y satisfacción laboral que sugiere efectos directos sobre la economía y los resultados para la empresa. (Martinez & Rivera, 2019)

De acuerdo con Betancourt, Castañeda, Mora, y Salazar. (2017) Mantener instalaciones, actividades y estructuras que motiven y generen satisfacción al trabajador es una de las preocupaciones de la mayoría de las organizaciones, en tanto estos factores afectan directamente la psicología del individuo, pues a menor satisfacción mayor desmotivación lo que tiene efectos directos sobre el bienestar del empleado y su calidad de vida. (Betancourt, Castañeda, Mora, & Salazar, 2017) tanto así que el estudio frente a la satisfacción e insatisfacción del individuo como factor directo del bienestar dentro de las organizaciones constituye un amplio trabajo y dedicación “particularmente de la psicología del trabajo y de las organizaciones” Uno de los más interesados en el desarrollo de esta teoría, frente a los grados de insatisfacción y satisfacción del trabajador en relación su la motivación frente al trabajo desempeñado, fue el psicólogo Herzberg (1977), quien fundo lo que hoy se conoce como “la teoría de los dos factores”, esta resulta del estudio realizado a partir de la percepción de los colaboradores y su relación con la organización; de esta manera, logro identificar dos variables que se pueden reconocer a partir de

“factores intrínsecos y extrínsecos” siendo los primeros, aquellos que motivan al trabajador sin necesidad de estímulos externos y los segundos lo que requieren de algún estímulo externo, por ejemplo, una compensación o un premio por el trabajo realizado.

Planteamiento del Problema

El bienestar laboral, es uno de los aspectos más prevalentes y fundamentales dentro de las organizaciones, de allí se desprenden varios factores como la calidad de vida y salud mental de cada persona, de acuerdo con López (2015) indica que el bienestar laboral es el amparo de los derechos e intereses que tienen los colaboradores de dichas organizaciones, además se relaciona con las condiciones de trabajo a las que ellos están expuestos todos los días.

La Organización Internacional del Trabajo (2015) se ha preocupado por los derechos de los trabajadores, de tal modo cuenta con estudios relacionados al bienestar laboral y la afectación directa en la calidad de vida de las personas, reconociendo que los factores asociados al bienestar laboral se relacionan directamente con la psicología en tanto influyen en la percepción del estado actual psicológico, el nivel de dependencia, las relaciones sociales, las características del ambiente y la salud física de las personas, Martínez, Oviedo y Luna (2015).

De acuerdo con el contexto anteriormente planteado, el bienestar se relaciona con diferentes variables y factores dentro de las organizaciones, algunos se tienen más en cuenta o son de más interés que otros, con el fin de propender y mantener un estado óptimo en cuanto a la salud física, social y mental de cada colaborador, por tanto, se evidencian estudios donde se pretende enfatizar la importancia de los factores y variables dentro de las empresas.

Un ejemplo de ello fue el estudio denominado “Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones” en la cual se analizó la conceptualización y los diferentes modelos relacionados a la calidad de vida laboral, por medio de una revisión

documental, como resultado se evidencia que la calidad de vida está definida por la correlación de los factores o condiciones que generan satisfacción, lo cual es equivalente a la percepción de la calidad de vida laboral de un colaborador de una empresa. (Donawa, 2018)

A razón de lo expuesto anteriormente, se decide investigar sobre el bienestar laboral en las organizaciones al tener influencia con múltiples variables entre ellas la variable calidad de vida laboral CVL, de acuerdo a Salas, Basante, Zambrano, Matabancho y Narváez (2020) en su investigación sobre las Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones, por medio de una revisión sistemática se identifican 11 países en la cual se han realizado investigaciones con esta variable y se determina que Colombia es el país con mayor publicaciones, así mismo se identifica por medio de la revisión documental realizada que las variables CVL y satisfacción laboral ha sido el tema de mayor interés para diferentes investigaciones destacando la importancia de esta temática para las organizaciones por lo que impacta directamente en factores como la productividad. (Salas,2020)

De acuerdo al análisis de los artículos relacionados con las variables determinadas en este estudio se logra identificar pocas publicaciones que den cuenta de las variables sobre “Bienestar laboral” en los últimos años, por este motivo el propósito de este estudio de diseño bibliográfico identificar y describir las publicaciones de bases de datos, revistas indexadas y repositorios para así analizar sobre las tendencias relacionadas al tema y así esta investigación sirva para próximos estudios.

Pregunta de Investigación

Por ende, se plantea la siguiente pregunta de investigación. ¿Cuáles son las tendencias y hallazgos científicos en relación a los factores asociados al bienestar laboral, de acuerdo a lo expuesto en las publicaciones halladas?

Objetivo General.

Identificar y definir las variables investigativas de las publicaciones halladas en las bases de datos y revistas indexadas sobre los factores asociados al bienestar laboral en los últimos seis (6) años, tanto a nivel nacional como internacional.

Objetivos Específicos.

Identificar publicaciones en revistas indexadas y bases de datos donde se relacionen los factores psicosociales asociados al bienestar laboral.

Describir las tendencias y variables investigativas a partir de las publicaciones, tales como año y país de publicación, tipos de estudio, metodologías, resultados, factores asociados, hallazgos científicos y demás información pertinente.

Analizar los principales hallazgos e información con relación a las tendencias y variables identificadas.

Justificación.

En nuestra actualidad el significado e importancia de bienestar laboral ha ocupado un lugar muy importante dentro de cada organización, buscando así tener un ambiente laboral positivo donde se desarrollen actividades que van orientados a obtener un ambiente laboral sano y una buena salud mental en cada uno de los colaboradores, buscando así tener una buena disposición en cada empleado, logrando que se sientan a gusto dentro de su ámbito laboral y teniendo una reducción significativa de trastornos y enfermedades como la depresión, ansiedad y estrés. De acuerdo a Cierra, Días, Rueda y Ferraz (2012) una de las fundamentales fuentes de riesgo de estrés es el ambiente o lugar de trabajo, dado que, así como se desprenden valores positivos, como la autorrealización, el crecimiento profesional y la satisfacción laboral, también se pueden identificar valores negativos asociados a la aparición de enfermedades o trastornos

ocasionados por el trabajo. Además, existen otros factores estresores vinculados con las organizaciones y su funcionamiento, como pueden ser, las condiciones desfavorables en el lugar de trabajo, la presión por la productividad, la carencia de entrenamiento, capacitaciones, apoyo organizacional y los abusos de subordinación por parte de jefes o entes superiores.

Según Chiavenato (2020) el bienestar laboral hace referencia a la protección de los derechos y beneficios de los colaboradores de una organización, la función de los programas de bienestar laboral se enfoca en mejorar las condiciones de vida e influir de manera positiva en las necesidades sociales, económicas y personales, y así lograr mantener un buen desempeño por parte de los trabajadores en sus labores diarias.

El propósito de esta revisión fue abordar desde toda su amplitud los factores y variables relacionados al bienestar laboral por medio de publicaciones y/o artículos de investigación científica y posteriormente el análisis de los principales hallazgos, esto permitió reflexionar sobre dos perspectivas, la primera es sobre la importancia de la ejecución del programa y de las actividades de bienestar laboral dentro de las organizaciones y la segunda, permitió tener un contexto claro de cómo ha sido abordado este tema en la actualidad, con el propósito de crear un insumo investigativo o material de consulta donde se relacionen las tendencias y hallazgos más significativos relacionados al bienestar laboral.

De esta manera, las personas y/o investigadores que deseen indagar sobre el tema anteriormente mencionado, cuentan con un insumo y/o material de consulta, ya que se evidenciaron algunas tendencias y variables de investigación como lo son: año y país de publicación, tipo de estudio y metodologías usadas, además de dar cuenta de los factores asociados tanto al bienestar laboral como al bienestar psicológico de los individuos.

De acuerdo a lo expuesto, surgió el interés en abordar esta temática, revisión bibliográfica que beneficiara posteriores investigaciones que realicen futuros profesionales de psicología con énfasis organizacional, o para los mismos empleadores que deseen ampliar sus conocimientos frente a los factores asociados al bienestar laboral. Igualmente, los resultados adquiridos de este estudio permitieron mostrar la relevancia, pertinencia e importancia sobre las investigaciones que se han realizado hasta el momento en cuanto al tema de bienestar laboral, ampliando todos los conocimientos e información que se tenían respecto a este.

Capítulo 2.

Marco de Referencia.

En el marco de referencia se dará a conocer los conceptos de investigación junto a las posturas teóricas que sustentan la revisión bibliográfica sobre los factores asociados al bienestar laboral en las organizaciones.

Marco Conceptual.

De acuerdo a Betancourt, Castañeda, Mora y Salazar (2017) el bienestar se relaciona usualmente con la valoración que el ser humano hace de sus propias condiciones en las que vive y de dichas valoraciones, así resulta la seguridad, la autoestima, la motivación y en general el nivel de satisfacción que tiene el individuo consigo mismo y con su forma de vivir, así pues, podría afirmarse que el bienestar es una de las necesidades del ser humano, en tanto le permite construir sus propios pensamientos en conformidad de lo que piensa de sí mismo, Salgado, Vega, Calderón, Ruiz, Moreno y Sánchez (2016) en este sentido, el bienestar es todo lo que el ser humano necesita para desarrollarse plenamente en la sociedad y trazar sus propios logros y metas propuestas a alcanzar, junto con las herramientas que adquiere de su entorno; así pues, uno de los condicionantes que más influyen en el bienestar del individuo refiere al campo laboral, de este depende, en parte, conseguir esos logros trazados a corto, mediano y largo plazo para sentir correspondencia a un lugar significativo en la sociedad.

El concepto de bienestar laboral, se puede determinar como un conjunto de programas e incentivos que están destinados a suplir las necesidades de un individuo, los cuales influyen de una manera positiva e importante dentro de un contexto u organización a la que forma parte, también es una forma de motivación a los colaboradores, con el propósito de estimular su desarrollo tanto personal como profesional, así mismo se crean lazos significativos con su

entorno laboral. Según Codina (2016) citado por Jara (2017) el bienestar laboral también se define como un estado deseado y óptimo de un grupo de colaboradores, el cual se logra por medio de planes, actividades, programas y/o proyectos, destinados a mejorar la condición personal, familiar y social.

Las organizaciones que enfatizan la importancia de la salud de sus colaboradores optan por diseñar y poner en práctica un plan o programa de bienestar laboral, entendiéndose estos, como un conjunto de decisiones, actividades y estrategias desarrolladas por los empleadores, los cuales buscan satisfacer las necesidades personales, sociales y económicas de sus empleados, además de fomentar la productividad, motivación y eficiencia. Chiavenato (2020) plantea que un programa de bienestar tiene tres factores o componentes los cuales son: 1. Ayudar a los trabajadores con la identificación y presencia de ciertos posibles riesgos atribuibles a la salud, 2. Instruir a los empleados sobre los empleados cambien su estilo de vida, en donde se vean relacionados los hábitos o estilos de vida saludable, como una buena alimentación, el desarrollo de actividad física y la permanente vigilancia a su salud.

El bienestar fomentado en las organizaciones, es parte fundamental de la salud laboral y salud mental de los individuos, es por ello que se define el concepto de salud mental, en primera instancia se define el concepto de salud, de acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (2021), este término se define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Más allá de que la salud sea un estado de bienestar para el ser humano, esta encierra una serie de factores siendo uno de ellos la salud mental, esta se explica como un estado cambiante y activo que se manifiesta en el diario vivir a través de los comportamientos, conductas e interacciones, de tal manera que se permite manifestar los aspectos emocionales, cognitivos y mentales en el contexto familiar, educativo,

laboral y social (ley 1616 de 2003). La salud mental parte de la construcción que se pueda tener en cualquier contexto de la vida cotidiana, se desprende de aquellos elementos que se ven reflejados en el estado actual tanto de la salud como de la enfermedad.

En los años setenta (70) el termino de bienestar comienza a ligarse con el termino de Calidad de vida laboral, donde se refiere que este tiene un enfoque asistencialista “dar cosas” y propende el desarrollo integral de la persona dentro de la empresa. De acuerdo a Cruz (2018) indica que la calidad de vida laboral, es la percepción que tienen los colaboradores de una organización frente a las condiciones generales de su entorno laboral, además, se ve reflejado el grado tanto de satisfacción como de insatisfacción con las mismas. La CVL plantea una constante relación entre los factores sociales y psicológicos que se pueden desprender entre una organización y su personal, así mismo, se evidencian cinco variables fundamentales de la calidad de vida laboral, las cuales son: Solución oportuna a los conflictos en el trabajo, supervisión, influencia laboral, apertura social e incentivos internos del trabajo.

Marco Teórico.

El bienestar humano aborda una serie de elementos que se ven relacionados directamente, como las necesidades y capacidades humanas, las conductas, los sentimientos, los estados emocionales, las actitudes positivas y negativas, etc., más allá de ser elementos personales, estos se acogen dentro de la psicología del trabajo.

De acuerdo a Moreno y Garrosa (2013) dentro de las teorías abordadas, se pueden evidenciar las contribuciones de Argirys realizadas en el año 1964 las cuales tenían el propósito de relacionar las necesidades del empleado y de la organización para el desarrollo en conjunto de ambos, respecto a los aportes de McGregor en 1960 enfocados al termino de liderazgo transformacional, hallaban un perfil de acción y liderazgo hacia las necesidades de todos los

individuos, y en cuanto a las postulaciones de Herzberg en 1959 estaban orientadas a mejorar la salud mental de los colaboradores, teniendo en cuenta el aumento de la autonomía y de la responsabilidad.

En la actualidad, se pueden resaltar otras teorías relacionadas con el bienestar laboral, dentro de ellas, se encuentra la teoría administrativa de motivación, la cual tiene el propósito de aportar aspectos positivos al grado de compromiso que tienen los colaboradores, también se menciona la teoría del desarrollo a escala humana, la cual busca el crecimiento en los niveles de auto dependencia y articulación orgánica de las personas para entender su naturaleza en su entorno y por último la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la cual hace énfasis en las necesidades humanas y en la relación que tienen con las actividades laborales. (Flores, 2018a)

El bienestar laboral no solo indica la ausencia de estresores laborales, sino también la aparición de factores higiénicos o extrínsecos, como lo son la insatisfacción, la administración inadecuada, las condiciones físicas del contexto laboral, la toma de decisiones deficiente y un clima laboral no propicio o cálido. También se enmarcan los factores motivacionales o intrínsecos, los cuales hacen referencia a la satisfacción, la responsabilidad de las tareas o actividades laborales, el crecimiento personal y laboral, las oportunidades, los retos, la autorrealización, la creatividad, el entusiasmo, el empeño, la eficiencia organizacional, la comunicación asertiva y un ambiente o clima laboral pasivo. (Flores, 2018b)

El bienestar laboral pretende asociar todas aquellas características laborales positivas, con la eficiencia y calidad que se ve reflejada por el trabajador en sus actividades o tareas, es allí como se establece la relación de esta afirmación con el metaanálisis de Rhoades y Eisenberger en el año 2002 donde indican que el apoyo organizacional se asocia a los estados emocionales positivos de los individuos. Además, se tienen en cuenta los planteamientos de Diener, Sandvik,

Pavot y Gallagher en 1991 sobre el bienestar general, donde exponen que esta variable depende de la frecuencia de los estados de ánimo positivos, siendo así el bienestar laboral se enfocaría principalmente en la prevalencia de dichas emociones en el trabajo, dentro de estas emociones enmarcan las siguientes: la alegría, sentir orgullo por el grupo ante la tarea ejecutada, la empatía por el trabajo, la confianza generada, la gratitud y el apoyo. Según el modelo de Fredrickson en 1998 las emociones positivas actuarían “como un marco ampliador y una caja de resonancia de las capacidades y posibilidades de la persona”. (Citado por Moreno y Garrosa, 2013).

Teniendo en cuenta que el concepto de bienestar laboral se encuentra ligado al concepto de calidad de vida laboral, es pertinente nombrar que para él segundo concepto existe una serie de supuestos y teorías. Es así, como se evidencian unos enfoques teóricos que tratan sobre la calidad de vida en el trabajo (CVT), allí se exponen 13 modelos elaborados por varios autores, desde la propuesta de Walton en el año 1973 hasta la propuesta elaborada por Camacho e Higuera en el año 2013, a continuación, se relacionan algunas de ellas.

El modelo de Walton (1973), indica que la CVT está compuesta por 8 categorías, donde hace énfasis que algunas de estas categorías tienen más peso sobre otras dependiendo de la funcionalidad de la organización. El modelo de Nadler y Lawler (1983), es elaborado teniendo en cuenta cuatro elementos o dimensiones que se relacionan entre sí, las cuales son: “participación en la toma de decisiones, la reestructuración del trabajo, la innovación en el sistema de recompensas y el mejoramiento del ambiente de trabajo”. El modelo de Turcotte (1986) hace énfasis en el entorno extra organizacional, en el entorno de las tareas e interorganizacional, además indica que la interacción de los factores laborales puede generar tales complicaciones como el estrés a nivel personal y social. El modelo de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001) toma como base para su desarrollo las teorías motivacionales de Maslow (1954) y

Herzberg (1966) y también toma como referencia el modelo de transferencia de Georges y Brief (1990). La propuesta de Camacho e Higueta (2013) es el último modelo plasmado por orden cronológico y hace referencia a la investigación y diseño de un modelo de teletrabajo para una empresa colombiana, que busca entrelazar la calidad de vida de sus colaboradores con la productividad de la organización. (Patlan, 2017)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y Diseño de Investigación.

El presente documento es una revisión bibliográfica con enfoque cualitativo, de acuerdo a Coral (2016) la revisión bibliográfica hace referencia a un proceso de estudio que suele usarse en el contexto educativo, en este proceso se obtiene un material bibliográfico con el fin de tener un acercamiento a dicho tema, donde se pueden evidenciar los autores primarios, las líneas o tendencias de investigación, un contexto general del tema de estudio, los conceptos, las experiencias, las dificultades y las limitación de dicho fenómeno o tema de estudio.

En cuanto al enfoque cualitativo, este se define como un procedimiento metodológico en el cual se utilizan palabras, discursos, textos, gráficos e imágenes, con el fin de brindar un contexto y un acercamiento de una realidad social, también tiene la finalidad de comprender ciertas cualidades y/o características de dicho fenómeno que se desee indagar. (Gayou, Camacho, Muñiz, Trejo, López y Pérez, 2021)

Muestreo.

Esta investigación fue enfocada en la revisión documental de 20 publicaciones, teniendo en cuenta la directriz planteada desde la coordinación de investigaciones de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, la cual consiste en realizar la búsqueda únicamente de 20 publicaciones para el presente trabajo de grado.

Para la búsqueda de dichas publicaciones, se tuvo en cuenta el tema de estudio, el cual hace referencia a los factores asociados al bienestar laboral, para ello se realizó la búsqueda en repositorios universitarios como el repositorio de la Universidad Católica de Pereira, también de revistas indexadas como la revista AVFT (archivos venezolanos de farmacología y terapéutica),

la revista de ciencias sociales UNAL, la revista Internacional de Ciencias Sociales, la revista latinoamericana de ciencia psicológica y la revista de salud y bienestar colectivo, y por último en bases de datos académicos como los portales de Dialnet, EBSCO, Redalyc, Scielo y el Sistema nacional de bibliotecas. Esta búsqueda se realizó tanto nacional como a nivel internacional con fechas de publicación no mayores a seis (6) años, es decir desde el año 2015 hasta la actualidad, año 2021, de esta manera, se definieron los datos sobre la base de un fenómeno o variable, en donde se pretendía identificar aquellos factores y su respectivo análisis.

Criterios de Inclusión

1. Se incluyeron artículos científicos, estudios de investigación, revisiones documentales, bibliográficas o sistemáticas y trabajos de grado.
2. Se incluyeron los documentos que se encuentran registrados en la web durante los últimos seis (6) años.
3. Se incluyeron 15 artículos en idioma español y 5 artículos en idioma inglés.
4. Las palabras claves que fueron utilizadas para la respectiva búsqueda son: “bienestar laboral”, “calidad de vida laboral”, “factores”, “organizaciones”.

Criterios de Exclusión

1. Se excluyeron las publicaciones que se encontraban fuera del rango de los seis (6) años.
2. Se excluyeron las publicaciones relacionadas a la variable de bienestar fuera del contexto organizacional y/o laboral.

Instrumento

Como instrumento para la presente revisión bibliográfica, se diseñó una matriz resumen de investigación, en la cual se consignaron o registraron los siguientes datos de cada publicación: Título de la publicación, año y país de publicación, metodología (tipo de estudio e instrumentos), resultados, conclusiones y observaciones. Dicha matriz se realizó con el propósito de recolectar la información y de brindar un acercamiento de los aspectos más relevantes de cada publicación.

[Ver anexo I](#)

Estrategia del Análisis de Datos.

Según Saiz (2021), los procedimientos o técnicas de análisis de la información inician con la recogida de los datos, luego con la disposición y reducción de datos, y finalmente con la extracción – verificación.

Así mismo se realizó una reducción de datos, la cual consiste en la simplificación, resumen o la selección de la información que se crea pertinente después de realizar un análisis y exploración, teniendo en cuenta el tipo de trabajo, para esta revisión bibliográfica, se tomaron en cuenta los siguientes ítems: Metodología, resultados, conclusiones y observaciones.

De acuerdo a Hoyos (2000) citado por Acevedo y Cordero (2019) la investigación o enfoque cualitativo se relaciona como una unidad de análisis para los estudios de revisión bibliográfica o documental, para el presente estudio se realizó un análisis de la información hallada, registrando los apartados pertinentes en una matriz resumen de revisión bibliográfica, así mismo se realizó la reducción de datos de los 78 factores identificados en las 20 publicaciones, estableciendo categorías y subcategorías donde los factores fueron sintetizados para reducir las variables de estudio, al final se determinaron 17 factores asociados.

De igual forma, el proceso para el análisis de la información, comenzó con la identificación e investigación de las publicaciones relacionadas a la variable de factores asociados al bienestar laboral, partiendo de los criterios de exclusión e inclusión, luego de realizar dicha búsqueda, se procedió con la extracción de los apartados y/o ítems más importantes con el fin de alimentar y completar la matriz resumen de investigación bibliográfica, siendo este, el instrumento para la recopilación de datos, así mismo, se identificaron las variables y tendencias investigativas de la presente revisión bibliográfica. Por último, se realizó la identificación y el análisis cualitativo de los factores relacionados al bienestar laboral, donde se establecieron categorías y subcategorías de las variables, así mismo, se relacionaron tablas y graficas como un apoyo del análisis.

Capítulo 4.

Resultados.

La finalidad de esta revisión bibliográfica, fue identificar y definir las publicaciones halladas en bases de datos, revistas indexadas y repositorios universitarios, sobre los factores asociados al bienestar laboral y demás información pertinente, hallados en los últimos seis (6) años, tanto a nivel nacional como internacional. Partiendo de la búsqueda de información se logró identificar y definir las tendencias o variables investigativas y los factores relacionados al bienestar laboral. Es importante resaltar que esta investigación permitió el análisis y conocimiento de los factores asociados al bienestar laboral, así mismo se hace necesario establecer un equilibrio en todos los resultados logrando así un buen rendimiento entre la organización y el bienestar laboral de cada uno de los colaboradores.

Principales Hallazgos

A continuación, se darán a conocer los principales hallazgos de investigación, de acuerdo a las publicaciones halladas.

La importancia de los estudios de investigación, radican no únicamente en indagar si los participantes disfrutaban de un bienestar laboral óptimo, también permite distinguir los factores que impactan negativamente en un mayor o menor nivel a los colaboradores de dichas áreas, desde los contextos laborales e individuales. También es fundamental conocer la satisfacción laboral y los factores que se ven relacionados en ella, con el propósito de crear estrategias o un plan de mejora. De acuerdo a lo manifestado por Pérez y Tamayo (2018) es importancia ampliar la cantidad de investigaciones o estudios relacionados con la satisfacción laboral de los colaboradores de dichas profesiones, por ejemplo, el personal del sector salud. De igual forma, según Hermosa (2018) se establece una relación elocuente entre el control y el compromiso que

se tienen con las actividades laborales asignadas, y se demuestra que el control laboral es un buen pronosticador del empeño con el trabajo, lo que indica que esto propende a mantener un estado óptimo y positivo del bienestar laboral, donde también se relacionan características psicosociales laborales. De allí, se resalta el interés de ahondar acerca de las condiciones laborales que la empresa debe suministrar para que la labor sea un generador de bienestar.

De acuerdo a Calderón (2016) en su estudio llamado “Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral” se evidencio que los procesos de socialización dentro de las organizaciones, los cuales operan en cuatro (4) contextos: entrenamiento, comprensión, apoyo de los compañeros de trabajo y perspectivas de futuro, permiten mostrar altos índices en cuanto a la mejoría de la autoeficacia, el progreso de la autoestima, el aumento de la afectividad y la vinculación en el ámbito social y afectivo, mejorando las condiciones de bienestar laboral de los colaboradores.

De acuerdo a Quijada, Cedeño y Terán (2021), los resultados obtenidos en su estudio ofrecieron valiosos y relevantes datos desde el punto de vista administrativo al determinar puntos delicados de intervención para mejorar la Calidad de vida Profesional y disminuir el Síndrome de Burnout y evitar sus efectos no deseados. Así mismo, Jiménez, Ortiz, Monsalve y Gómez (2020), refieren que el término “Felicidad” asociado al bienestar laboral abarca una relación cada vez más investigada en el ámbito de la administración de empresas, así mismo permitió identificar 25 categorías relacionadas a la felicidad y asociada al bienestar laboral, entre estos 25 se encontraba “Calidad de vida laboral y satisfacción”.

El no contar con estrategias de bienestar laboral establecidos fuertemente en las organizaciones generan en los colaboradores, inconformismos y desconocimiento que a su vez hacen que la calidad de vida en el entorno laboral no sea óptima, para ello es importante

implementar planes de acción y fortalecer estrategias en conjunto que ayuden a que la calidad de vida laboral mejore y se tengan resultados positivos que beneficien tanto a los empleados como al empleador. (Fuentes, Márquez, Meneses y Sánchez, 2020).

En cuanto a las limitaciones identificadas en las publicaciones, se identificó que se pueden presentar un sin número de dificultades en el momento de llevar a cabo una investigación, tanto en su metodología, como en la aplicación de los instrumentos. A continuación se relacionan algunas de ellas:

- ✓ Restricciones propias del instrumento empleado puesto que, para realizar dichos estudios, se requiere de herramientas que permitan una captación más completa de la información.
- ✓ Se identificó como limitación, que al ser un estudio enfocado a una sola organización y/o a un solo centro de trabajo (por ejemplo, una sola sede de un centro médico), se dificulta la extrapolación de los resultados de otros centros del país.
- ✓ La incapacidad para aplicar el instrumento en un mismo momento y en un mismo espacio a los colaboradores.
- ✓ El tiempo y disposición de los colaboradores para el desarrollo de los instrumentos.

Aspectos de las Publicaciones.

El presente apartado da cuenta de aquellos hallazgos o aspectos importantes que se evidenciaron en la identificación de las publicaciones halladas en revistas indexadas, repositorios universitarios y demás fuentes de consulta digital, con relación al tema de estudio “Factores Asociados al Bienestar Laboral en las Organizaciones”.

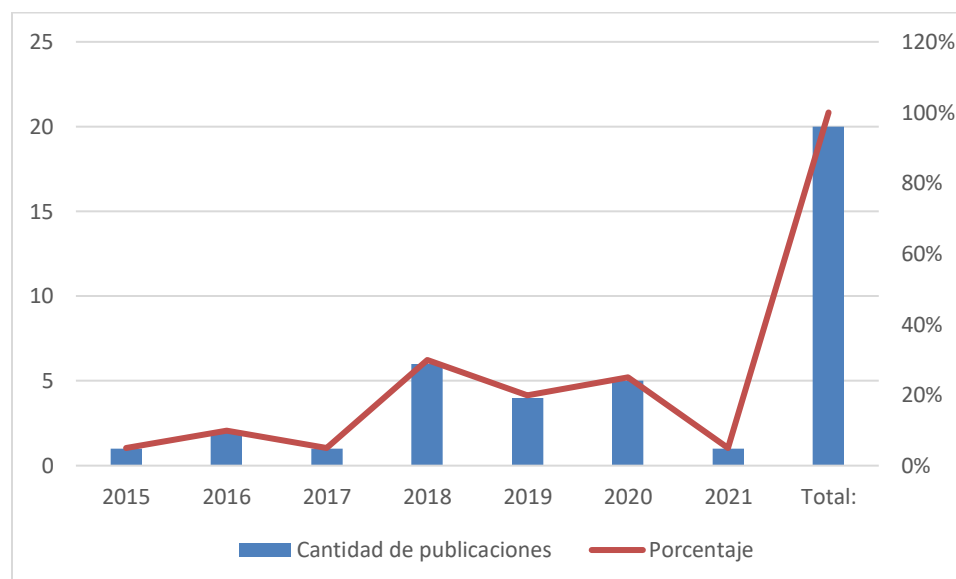
En la búsqueda se identificaron 20 publicaciones, dentro de los cuales se ubicaron artículos de investigación, tesis y proyectos de grado, además, la revisión bibliográfica presenta

una variedad en cuanto a los años, países de publicación y páginas web de consulta, a continuación, en la presente tabla y grafica se evidencia la cantidad de publicaciones identificadas por año.

Tabla 1. Publicaciones por año

Años de publicación	Cantidad de publicaciones	Porcentaje
2015	1	5%
2016	2	10%
2017	1	5%
2018	6	30%
2019	4	20%
2020	5	25%
2021	1	5%
Total	20	100%

Grafica 1. Publicaciones por año



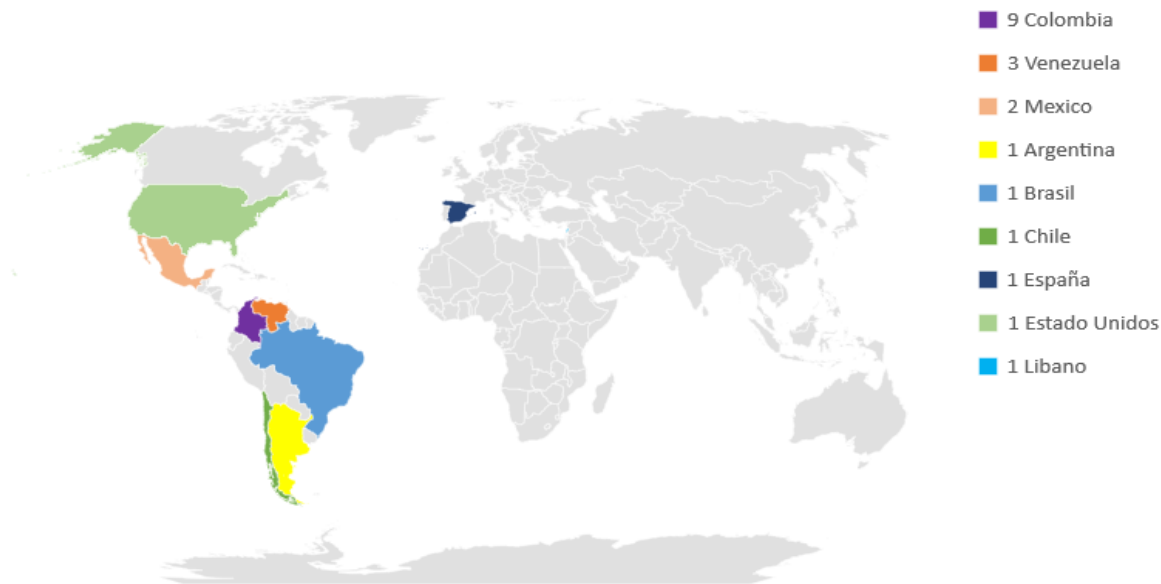
En la Grafica 1 se evidencia el número de las publicaciones asociadas a las categorías (Bienestar laboral-calidad de vida laboral) se logró identificar 20 publicaciones de los últimos

años, se excluyeron 48 artículos que estuvieron fuera del rango de los seis (6) años al igual que publicaciones que relacionaran el bienestar en otro contexto que no fuera el organizacional, el análisis de la frecuencia de los artículos relacionados en esta revisión documental por año, permitió identificar que en el año 2018 fue el año con el porcentaje más alto (32%) de publicaciones de acuerdo a la temática abordada, así mismo se identificó, como esta tendencia fue en deceso, razón por la cual se evidencian pocas publicaciones recientes en Latinoamérica, se tuvieron en cuenta artículos desde el año 2015 al año 2021.

Tabla 2. Numero de publicaciones halladas por país

Países	Cantidad de publicaciones
Colombia	9
Venezuela	3
México	2
Argentina	1
Brasil	1
Chile	1
España	1
Estado Unidos	1
Líbano	1
Total	20

Grafica 2. Numero de publicaciones halladas por país



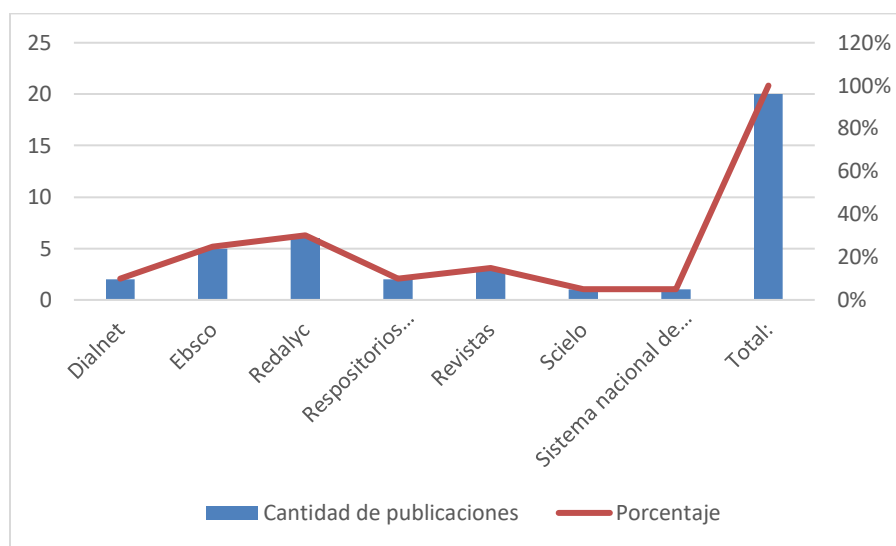
La grafica 2 muestra el índice de publicaciones por país, asociadas a las variables de bienestar y calidad de vida laboral, las categorías evidenciaron que las publicaciones se hallaron en países de sur América, norte América, Europa y Asia. El país donde más se hallaron publicaciones con relación a este tema, fue Colombia con una cantidad de 9 publicaciones, seguido por Venezuela con 3, México con 2, y Argentina, Brasil, Chile, España, Estados Unidos y Líbano con 1 publicación por país.

En la siguiente tabla y grafica se evidencia el número de publicaciones asociadas a las variables determinadas, tomando como referente las diferentes bases de datos:

Tabla 3. Número de publicaciones halladas en bases datos

Bases de datos	Cantidad de publicaciones	Porcentaje
Dialnet	2	10%
EBSCO	5	25%
Redalyc	6	30%
Repositorios universitarios	2	10%
Revistas	3	15%
Scielo	1	5%
Sistema nacional de bibliotecas	1	5%
Total	20	100%

Grafica 3. Numero de publicaciones halladas en bases datos



En la gráfica 3 se evidencio el número de publicaciones asociadas a las variables de determinadas, tomando como referente bases de datos, para la presente investigación se identificó que la red académica de Latinoamérica y el caribe (Redalyc) un total de 30% de artículos revisados para la matriz de análisis de la temática, continuando con las bases de datos EBSCO con un 25% y las revistas científicas de las cuales se tuvieron en cuenta la misma cantidad de publicaciones un 15% relacionadas con las categorías establecidas, por ultimo solo

en cuanto a los repositorios universitarios se determinó un total de 10% en cuanto a publicaciones.

Tendencias Investigativas.

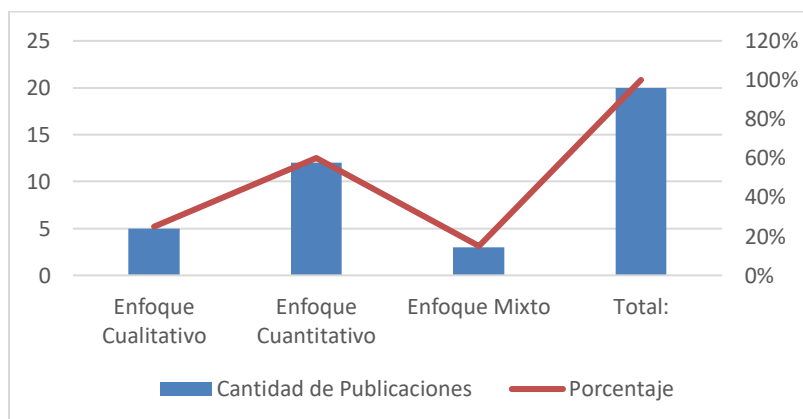
Después de identificar las publicaciones o artículos de investigación y sus hallazgos más relevantes, se procedió a reconocer las tendencias y variables investigativas, tales como el tipo de estudio, metodología o instrumentos que se desarrollaron en cada uno de estos artículos, además, se identificaron los factores tanto positivos como negativos que están asociados al bienestar laboral en las organizaciones, dando cuenta que la calidad de vida laboral es uno de los factores que más se correlaciona con el bienestar laboral.

Respecto a los tipos de investigación utilizados se identificó el índice de metodologías más repetitivos de las 20 publicaciones halladas para este estudio en la siguiente tabla y gráfica:

Tabla 4. Enfoques de investigación

Enfoques de investigación	Cantidad de Publicaciones	Porcentaje
Enfoque Cualitativo	5	25%
Enfoque Cuantitativo	12	60%
Enfoque Mixto	3	15%
Total	20	100%

Grafica 4. Enfoques de Investigación



En la gráfica 4 respecto a los tipos de investigación utilizadas se identificó el índice de metodologías más repetitivos de los 20 artículos hallados para esta revisión, se evidencio que un 60% de los artículos pertenecen al enfoque cuantitativo siendo el enfoque con mayor utilización para el estudio de la temática, seguido con un 25% al enfoque cualitativo. Algunos de los instrumentos utilizados en este tipo de investigaciones fueron en cuanto a enfoque cuantitativo las escalas y encuestas, y en cuanto al enfoque cualitativo, instrumentos como la entrevista semiestructurada, la comparación de modelos y análisis de artículos, por último, el enfoque mixto obtuvo el 15% en este análisis algunos de los instrumentos identificados fueron las encuestas y entrevistas.

De acuerdo a lo indicado por Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, (2014) el enfoque Cuantitativo simboliza un grupo de procesos, el cual es secuencial lo cual refiere que no se puede saltar ningún paso todo debe ser de acuerdo a un orden, este enfoque se caracteriza por su forma de realizar la hipótesis la cual se mide de forma numera y precisa y el análisis es estadístico. En cuanto al enfoque Cualitativo pretende abarcar y entender los fenómenos, explorando desde la subjetividad de los individuos participantes del estudio, en estos estudios se pueden realizar hipótesis desde antes, durante o después de la recopilación de la información y su análisis con el fin de ir destacando las preguntas importantes y modificar lo que se vea necesario dentro de la investigación, en cuanto al enfoque descriptivo correlacional este se utiliza con el objetivo de explorar la relación entre dos variables de una investigación.

(Hernández Sampieri, 2014)

Con relación a los instrumentos se evidencio una coincidencia en dos estudios sobre la variable calidad de vida laboral “CLV” en la cual se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, uno de los estudios realizado por Suescún, Sarmiento, Álvarez y Lugo (2016) logro evaluar por

medio de las 7 dimensiones dos las cuales tuvieron mayor índice que fueron las dimensiones de soporte institucional donde influyen factores como motivación, conocimiento o puesto de trabajo y la dimensión de satisfacción en la cual que el 49,4% de la población manifestó un alto nivel de satisfacción.

Así mismo en el estudio realizado por Salas, Basante, Zambrano, Matabancho y Narváez (2020) se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO con el fin de medir la CLV, en la cual como resultado se establece que no se identificó un consenso frente al concepto de CLV, que no involucre otras variables organizacionales, ya que su concepto varía de acuerdo con la subjetividad de los empleados. (Salas, 2020)

De igual forma se identificó coincidencia en instrumentos como comparación de modelos, análisis de artículos científicos y encuestas analíticas, en cuanto a los demás se utilizaron herramientas que no fueron repetitivas por otros estudios a pesar de tener presente las mismas variables y factores.

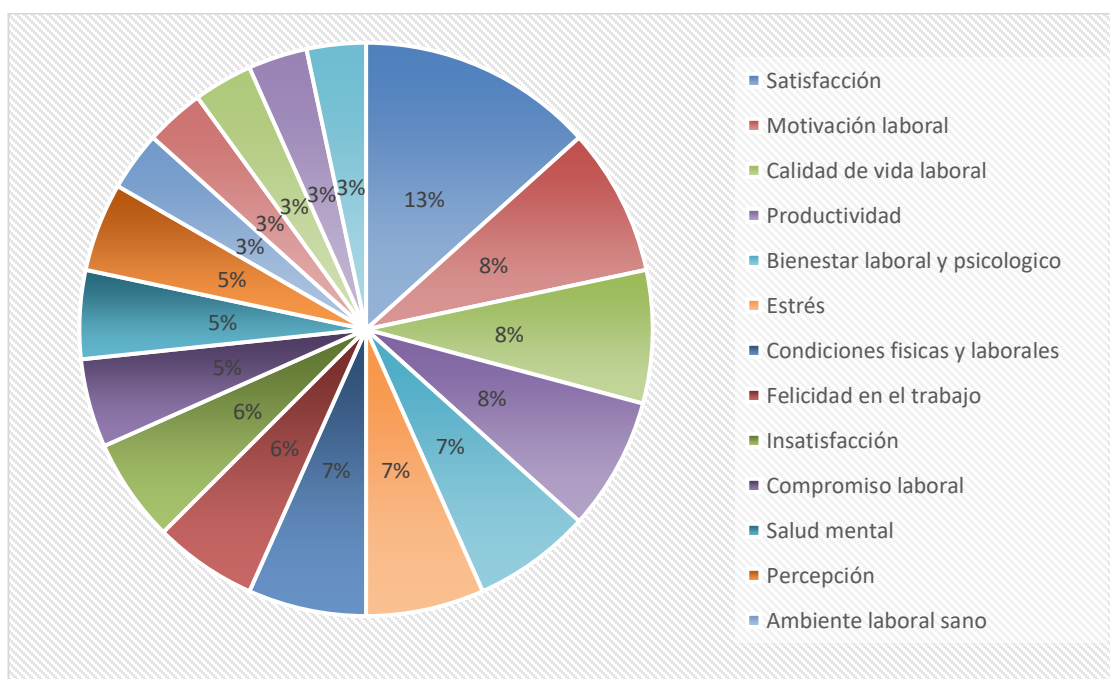
Factores Asociados al Bienestar Laboral.

En las 20 publicaciones consultadas, se identificaron 78 factores los cuales están asociados o tienen relación con el bienestar laboral, teniendo en cuenta que la mayoría de estos factores se reiteran en el contenido de las diferentes publicaciones, se tuvieron en cuenta 17 factores los cuales tienen un alto nivel de coincidencia y relevancia en la presente revisión, donde 4 de estos factores presentan mayor importancia en cuanto a la reiteración de cada uno de ellos en las publicaciones, siendo estos la satisfacción, la calidad de vida laboral, la motivación y la productividad.

Tabla 5. Factores asociados al bienestar laboral

Tipo de factor	Factores identificados	% de Coincidencia de cada factor
Factores internos	Satisfacción	13%
	Motivación laboral	8%
	Productividad	8%
	Bienestar laboral y psicológico	7%
	Felicidad en el trabajo	6%
	Insatisfacción	6%
	Compromiso laboral	5%
	Salud mental	5%
	Percepción	5%
	Carga laboral y emocional	3%
	Equilibrio y estabilidad laboral	3%
Factores externos	Desempeño laboral	3%
	Factores contextuales y culturales	3%
	Condiciones física y laborales	7%
	Ambiente laboral sano	3%
	Estrés por estímulos externos (ámbito laboral)	7%
	Calidad de vida laboral	8%
Total		100%

Grafica 5. Factores asociados al bienestar laboral



La satisfacción corresponde a un 13% en cuanto a coincidencia, lo cual dio cuenta que fue el factor que más relacionaron con el bienestar laboral de acuerdo a la información explorada en las publicaciones, puesto que este factor se refiere tanto a la satisfacción personal e individual, como a la satisfacción laboral, por lo tanto, la satisfacción se define como aquella sensación que la persona experimenta cuando logra un equilibrio estable entre una necesidad y el objetivo o los resultados a los cuales quiere llegar. (Gamboa, 2010)

De igual forma, la motivación corresponde a un 8% en cuanto a coincidencia, lo cual dio cuenta que fue el segundo factor más influyente en el bienestar laboral, es importante resaltar el segundo factor ya que de acuerdo a Robbins 2004 citado por Bedodo y Giglio (2006), la motivación son todos aquellos procesos en los que se evidencia la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo empleado por un sujeto con el propósito de alcanzar algún resultado o meta.

La calidad de vida laboral y la productividad se representaron con un 8% de coincidencia cada una, evidenciando que corresponden al tercer y cuarto factor más relacionados en las publicaciones, según Cruz (2018) como se mencionó anteriormente, la calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) es la percepción que tienen los empleados de una organización frente a las condiciones generales de su entorno laboral, además, se ve reflejado el grado tanto de satisfacción como de insatisfacción con las mismas, en cuanto a la productividad, desde una perspectiva psicológica, esta se relaciona principalmente con la eficacia y la eficiencia del ser humano como resultado del desarrollo de sus funciones, tareas y actividades, tanto personales como laborales. (Alvarado y Sánchez, 2021).

Discusión.

Teniendo en cuenta que la motivación y la satisfacción fueron dos de los factores más repetitivos en la presente revisión, se hace la congruencia de su importancia con las postulaciones y/o teoría de Herzberg en el año 1959, las cuales estaban orientadas a mejorar la salud mental de los colaboradores, la teoría de Herzberg también conocida como la teoría de la motivación – higiene, se fundamenta primordialmente en la motivación indicando que este factor es el que impulsa y aumenta el grado de compromiso de los individuos con el fin de mostrar un buen rendimiento laboral, también refiere que dicho rendimiento en el trabajo y en las organizaciones depende del grado de satisfacción que presentan en su ambiente de trabajo. Después de realizar el análisis anteriormente expuesto, se constató con la afirmación planteada por Pérez y Zurita (2014) de que la satisfacción laboral esta significativamente relacionada al concepto de vida laboral, también refiere que el grado de satisfacción que tienen los colaboradores en su lugar de trabajo es uno de los tantos componentes del bienestar laboral.

De acuerdo a los factores planteados por Herzberg, se establece la relación con los factores identificados en la presente revisión, puesto que se identifican factores tanto higiénicos como factores motivacionales, dentro de la presente revisión se encuentran: los factores económicos (salarios y beneficios), las condiciones laborales, los beneficios adicionales, los logros, los reconocimientos y la responsabilidad. (Quiroa, 2021)

Continuando con los con factores de calidad de vida laboral y productividad, se determinó que la CVL si se encuentra ligada al termino de bienestar laboral, ya que en la presente revisión, se observó que este factor tiene una coincidencia en 9 publicaciones de las consultadas. Complementando la postulación de Cruz (2018) se evidencio una constante y permanente relación entre los factores sociales y psicológicos que pueden subyacer entre una

organización y su personal, dentro de las variables mencionadas, se identificaron los conflictos laborales, la solución a estos y las recompensas intrínsecas del trabajo.

Teniendo en cuenta el modelo de Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001) que toma como fundamento para su desarrollo las teorías motivacionales de Maslow (1954) y Herzberg (1966) y complementado planteamientos de Diener, Sandvik, Pavot y Gallagher en 1991 sobre el bienestar general, exponen que el bienestar laboral depende de los estados de ánimo positivos, siendo así el bienestar laboral enfocado principalmente en la prevalencia de dichas emociones “la alegría, sentir orgullo por el grupo ante la tarea ejecutada, la empatía por el trabajo, la confianza generada, la gratitud y el apoyo”

Es importante resaltar que los factores aquí identificados fueron los más relevantes para ahondar en el tema de la revisión bibliográfica, por ende, también se resaltan un grupo de factores que pueden tener una afectación negativo en el contexto psicológico y mental del colaborador, siendo estos: el estrés, la carga laboral y mental, el agotamiento, el síndrome de burnout, el acoso laboral, la ansiedad, la depresión y el insomnio, los cuales pueden ser estudiados y relacionados con el bienestar laboral en futuras investigaciones.

Finalmente, después de realizar toda la búsqueda y análisis pertinente de las publicaciones halladas, se estableció una relación con la afirmación de Pérez y Tamayo (2018), puesto que se concuerda y se hace énfasis en la importancia de ampliar las investigaciones o estudios relacionados a la variable de calidad de vida laboral y bienestar laboral, ya que en la presente revisión no se evidencio una gran cantidad de publicaciones respecto al tema central.

Conclusiones.

De acuerdo a este estudio se identificaron 20 publicaciones de diferentes bases de datos, revistas indexadas y repositorios universitarios, siendo la base de datos “Redalyc” la de mayor publicación, en las cuales abordaban factores psicosociales asociados al “Bienestar laboral”. Entre estos factores se lograron evidenciar algunos factores que impactan negativamente el bienestar de los empleados, factores como la carga laboral, desmotivación, insatisfacción con el trabajo, el más nombrado en los estudios analizados fue el síndrome de burnout donde influyen aspectos como el agotamiento, el estrés laboral, las apariciones frecuentes de estos factores generan como resultados ausentismos, lo que afecta negativamente a la organización.

Así mismo se identificó una relación del concepto bienestar laboral con diferentes factores como; motivación, CLV, productividad sin embargo en este estudio por medio del análisis que se realizó en cada publicación se determinó que la variable “satisfacción” obtuvo el porcentaje más alto en cuanto a coincidencia en las publicaciones por tener relación con la temática abordada, esto permitió evidenciar como esta variable al igual que la CLV, ha sido un tema de interés para diferentes investigaciones siendo un factor importante que hace referencia tanto a la satisfacción personal e individual y laboral, esta sensación surge cuando el empleado experimenta y logra un equilibrio estable entre una necesidad y el objetivo o los resultados a los cuales quiere llegar.

En cuanto a las tendencias y variables investigativas, se determinó que el enfoque cuantitativo fue el de mayor de utilización en las publicaciones identificadas, siendo los tipos de investigación más usados para estudiar la temática abordada, en la cual se identificaron instrumentos como las encuestas y las escalas permitieron obtener datos numéricos y resultados

exactos sobre ciertas variables seguido por el enfoque cualitativo y por último en enfoque mixto con menor porcentaje.

Igualmente se evidencio como el tema abordado obtuvo el mayor porcentaje en cuanto a publicaciones en el año 2018, igualmente permitió evidenciar como las publicaciones respecto al “Bienestar laboral” ha disminuido en los últimos años, en cuanto a los países con mayor publicaciones Colombia obtuvo el mayor porcentaje con un total de 9 artículos.

Por ultimo esta revisión permitió determinar información relevante por medio de los resultados de los estudios que hicieron parte de esta revisión, se logró identificar que la variable “Calidad de Vida Laboral- CLV” ha sido asunto de gran importancia para áreas como Administración de empresas y Psicología Organizacional, la CLV involucra diferentes factores organizaciones como “Bienestar laboral y Satisfacción laboral” es por esto que esta variable se ha convertido en un factor base para toda organización.

Limitaciones.

Como limitaciones para la presente revisión, se estableció que no se cuenta con un instrumento estandarizado y/o validado, puesto que se diseñó una matriz resumen de investigación en la que se contemplan los aspectos mas relevantes de cada publicación.

Otra de las limitaciones, consiste en la usencia de estudios o investigaciones relacionados al tema de bienestar laboral, ya que en el momento de realizar la búsqueda en bases de datos, revistas indexadas y repositorios universitarios no se evidenció un gran numero de dichas publicaciones con relación al tema de estudio. Adicional, algunas bases de datos limitan el acceso gratuito, ya que se debe realizar la respectiva suscripción o pago para acceder a la información.

La presente revisión bibliográfica, no se enfatizó en otros factores que no fueran asociados al bienestar laboral, de igual forma, solo se trabajó con la variable de “Bienestar” enfocada en el contexto laboral.

Recomendaciones.

Partiendo del presente estudio, es indispensable que las organizaciones resalten el factor humano y la importancia de este, promoviendo actividades con la finalidad de fortalecer y mejorar cada día el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores.

Es de vital importancia ampliar la cantidad de investigaciones o estudios relacionados a los factores asociados al bienestar laboral, con el propósito de que los futuros investigadores cuenten con insumos o material de consulta más completos.

El bienestar y la satisfacción laboral son dos factores base para toda organización, de allí parte la necesidad de ampliar las investigaciones de este fenómeno para que las organizaciones obtengan mejores resultados y sean beneficiados tanto empleados como empleadores.

Enlace del video de sustentación

En la ficha de reporte del producto multimedia se puede evidenciar la información pertinente al video de sustentación del presente trabajo de grado, de igual forma, se relaciona el enlace o link de acceso. [Ver anexo II](#)

Referencias Bibliográficas

- Alvarado, V. y Sánchez, A. (2021). Retos de las ciencias administrativas desde las economías emergentes: Evolución de sociedades. Propuesta de un modelo para la medición aproximada de la productividad.
http://acacia.org.mx/busqueda/pdf/03_PF227_Medici__n_de_la_Productividad.pdf
- Acevedo, C., y Cordero, N. (2019). *Revisión documental acerca de los factores psicosociales que influyen en la calidad de vida de las personas transexuales. Universidad Autónoma de Bucaramanga.*
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/397/2019_Tesis_Cordero_Reyes_Nicolle_Andrea.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Betancourt J., Castañeda Y., Mora A., & Salazar N. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica Psyconex, psicología, psicoanálisis y conexiones. Departamento de Psicología, Medellín Colombia, 9(14), pp. 1-12. ISSN: 2145-437X.
https://www.academia.edu/36406928/BIENESTAR_LABORAL_Y_SALUD_MENTAL_EN_LAS_ORGANIZACIONES
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica. Universidad de Chile.
<https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113580>
- Caicedo Fandiño, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. Signos. Investigación en Sistemas de Gestión, 11(2), 41-62. Doi: <https://doi.org/10.15332/24631140.5081>

- Calderón J. (2016). *Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar Laboral*. Revista de Enseñanza e Investigación en Psicología, 21 (3): pp. 239-247. ISSN: 0185-1594.
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del Talento Humano*, (5ta. Edición). Bogotá, Colombia Editorial McGraw-Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=300>
- Cierra, O., Dias, E., Rueda, E. y Ferraz, V. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones análisis de investigaciones publicadas. Universidad del Centro Educativo. Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87724146007.pdf>
- Crespi-Vallbona, M. y Mascarilla-Miró, O. (2018). Satisfacción laboral. El caso de los profesionales de las tecnologías de la información (TI) en España. *Universia Business Review* , 58 , 36–51. <https://doi.org/10.3232/UBR.2018.V15.N2.02>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Scielo. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058
- Cruz Velasco, Jessica Esther (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45),58-81.[fecha de Consulta 4 de Noviembre de 2021]. ISSN: 1657-6276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004>
- Diana Carolina Pérez Gaviria, M. C. (2018). El bienestar laboral en sus componentes organizacional e individual en profesionales de la salud de dos hospitales del Valle del

- Cauca1. Obtenido de Repositorio Universidad Católica de Pereira:
<https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/5003>
- Coral, D. (2016). Guía para hacer una revisión bibliográfica. Universidad del Bosque.
<https://lpl.unbosque.edu.co/wp-content/uploads/09-Guia-Revisio%CC%81n-bibliografica.pdf>
- Donawa Torres, Z.A. (2018) Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados de las organizaciones NOVUM, (8-11), P.P.43-63. Disponible en
:<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586/66468>
- Flores, D. (2018). Bienestar laboral de los trabajadores de la Corte Suprema de Justicia en el distrito de Lima, período 2018. Trabajo de Suficiencia Profesional. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3486/TRAB.SUF.PROF_Dalia%20Valentina%20Flor%20de%20Mar%C3%ADa%20Flores%20V%C3%A9lez.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Fuentes Montes, F., Márquez López, A., Meneses, J. y Sánchez Torres, J. (2020). Impacto del bienestar laboral en 20 empleados del área de producción en la empresa Refriplast Ltda. Investigación aplicada. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2033>
- Gayou, J., Camacho, S., Muñiz, G., Trejo, C., López, A. y Pérez, M. (2021). La investigación cualitativa. XIKUA Boletín Científico de la Escuela Superior de Tlahuelilpan.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/xikua/article/view/1224>

- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista psicológica científica*. <https://www.psicologiaincientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Hermosa Rodríguez, A, M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *Estudios de Administración*. 2018, Vol. 25 Issue 1, p20-31. 12p. Universidad Central, Colombia. <https://web-p-ebsohost-com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/detail/detail?vid=2&sid=9086b56b-a274-4715-be7275e2d6cd16ec%40redis&bdata=JnNpdGU9ZWwhvc3QtbGl2ZQ%3d%3d#AN=136432302&db=aph>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Jara, E. (2017). *Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos. EsSalud. Lima. 2016*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VEA.pdf?sequence=1
- Jiménez González, G., Rivera Ladino, A. y Gaibao Pérez, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Sistema de Información Científica Redalyc*. Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=574262595013>.
- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M. y Gómez García, M. (2020). “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista*

Venezolana de Gerencia (RVG). Universidad del Zulia (LUZ).

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559004/html/index.html>

José M. Peiró, N. T. (2015). Bienestar sostenible en el trabajo. conceptualización, antecedentes y retos. obtenido de revista latinoamericana de ciencia psicológica 7(1) 133-135:

https://www.researchgate.net/publication/283017484_Sustainable_well-being_in_the_workplace_conceptualisation_precedents_and_challenges

López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*.

Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Martínez, J. A. & Rivera, D. (2019) Factores que influyen en el bienestar laboral de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi, revista de investigación, administración e ingeniería* 7(2) p. 77-81. Recuperado en Repositorio universidad de los Andes, disponible en:

<https://revistas.udes.edu.co/aibi/article/view/1673/1863>

Martínez L., Oviedo O., & Luna C. (2015) Impacto de las condiciones de trabajo en calidad de vida laboral: Caso del sector manufacturero de la Región Caribe colombiana: Impact of working conditions on the quality of working life: Case manufacturing sector colombian Caribbean Region. *Revista DYNA*, 82 (194), pp. 194-203 ISSN 2346-2183 Online.

Recuperado en repositorio Universidad Nacional de Colombia, disponible en:

<http://dx.doi.org/10.15446/dyna.v82n194.49293>

Medrano, L. y Trogolo, A. (2018). Employee Well-being and Life Satisfaction in Argentina: The Contribution of Psychological Detachment from Work. *Journal of Work and*

Organizational Psychology. <https://web-a-ebsohost->

com.loginbiblio.poligran.edu.co/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=d6c58f25-d33a-4fb0-a457-411d805cdf24%40sdc-v-sessmgr01

Ministerio de salud. (2013). *Ley 1616 de 2003, por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.*

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Moreno, B y Garrosa, E. (2013). Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/ereader/poligran/114713>

Organización Mundial de la Salud. (2021). *¿Cómo define la OMS la salud?*

<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>

Patlan, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. Editorial manual moderno S.A. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=294>

Pérez Zapata, D. y Zurita, R. (2014). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. The University of Queensland, Brisbane, Australia.

<https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894/725>

Quiroa, M. (2021). Teoría de Herzberg. Enciclopedia económica.

<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>

Ramos, A., Coral, J., Villota, K., Cabrera, C., Herrera, J. y Rivera, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. Revista AVFT. Venezuela.

<https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/6330/PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Rivera Ulloa, Karla; Tarride, Mario Iván y León Vásquez, Fernando. El bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional. *Revista Salud y Bienestar Colectivo* núm. 4 (2019): 06-23.
- Salas, M. (2020). Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones. Obtenido de *Informes Psicológicos*:
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7215/6646>
- Salgado, S. P., Vega A. P., Calderón D. C., Ruiz L., Moreno J. C., & Sánchez F. H. (2016) factores asociados al bienestar laboral de los trabajadores en la fundación nuevos horizontes - parque Jaime Duque. Tesis de grado, Universidad Piloto de Colombia, p. 01-89.
<http://polux.unipiloto.edu.co>
- Saiz, R. (2021). *Técnicas de análisis de información. Administración pública*.
<https://administracionpublicauba.files.wordpress.com/2016/03/tecnicas-de-anc3a1lisis-de-informacic3b3n.pdf>
- Salehi, T., Barzegar, M., Yekaninejad, M. saeed y Ranjbar, H. (2020). Relación entre Ambiente de Trabajo Saludable, Satisfacción Laboral y Rotación Anticipada de Enfermeros en Unidad de Cuidados Intensivos (UCI). *Annals of Medical & Health Sciences Research* , 10 (2), 826–831.
- Suescun Carrero, S., Sarmiento, G., Álvarez, L. y Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia. Universidad de Boyacá - Tunja - Colombia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5609573>

Anexo I. Matriz Resumen de Investigación

Título de la publicación	Año y País de publicación	Metodología	Resultados	Conclusiones	Observaciones
Quality of Professional Life and Burnout of the Nursing Staff at an Intensive Care Unit in Venezuela	2021 Venezuela	Tipo de estudio: de corte transversal analítico en la UCI de un hospital público en Mérida (Venezuela), Instrumento: escalas Calidad de Vida Profesional de 35 ítems CVP-35 (Cuestionario de Calidad de Vida Profesional QoPL-35, en inglés) y Maslach Burnout Inventory	La calidad de vida profesional fue regular (mediana = 213), la dimensión motivación intrínseca fue la mejor valorada (mediana = 76), seguida de la de carga de trabajo (mediana = 68) y la de apoyo directivo (mediana = 65). La prevalencia del síndrome de Burnout alto fue de 22,5%; el agotamiento emocional afectó al 75.5% de los participantes y 37.5% tenía baja realización personal. El nivel de Calidad de Vida Profesional se relacionó con la severidad del Síndrome de Burnout ($p = 0,04$).	Esta investigación permite concluir que la calidad de vida profesional del personal de enfermería de la UCI estudiada es regular, existe motivación intrínseca del personal, la carga de trabajo es alto, y el 60% de las enfermeras percibe que el apoyo de la directiva está entre un promedio bajo y medio.	Se determina la relación existente entre calidad de vida profesional y las características del síndrome de Burnout específicamente en el personal de salud de un hospital de Venezuela, para ello se realizó un estudio de tipo transversal analítico, Dentro de sus hallazgos más significativos, se determinó que la calidad de vida profesional está en un nivel regular, la motivación en un nivel medio, junto con la carga de trabajo y el apoyo directivo, así mismo se evidenció la prevalencia de un alto agotamiento físico y emocional como repercusiones del burnout por parte de dicho personal.
“Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables.	2020 Venezuela	Tipo de estudio: Cualitativo Instrumentos: Matriz de análisis documental, análisis cualitativo de la información sistematizada,	Los resultados arrojan una prevalencia de estudios cualitativos, donde todos los modelos están asociados a 51 variables. Posterior se realizó una depuración pasar a 25 categorías, justificando la creación de un modelo de indexación de felicidad y el bienestar laboral en organizaciones.	En el estudio, se pudieron determinar así, 25 categorías entorno a la variable de “Felicidad” asociada al bienestar laboral, entre ellas: “Conducta Organizacional”, “Desempeño de la Empresa”, “Habilidades Sociales”, “Características del Entorno”, “Modelo de Interacción”, “Condiciones de Vida”, “Potencial Humano”. Etc.	En cuanto a sus resultados, se hace un respectivo reconocimiento de los modelos que se han desarrollado para la medición de la felicidad, los cuales son: Modelo de medición de felicidad de Bután propuesto por Jigme Singye Wangchuck en el año 1972, Happy Planet Index propuesto por el New Economics Foundation (NEF) en el año 2006, Better Life Index propuesto por OCDE - Joseph Stiglitz en el año 2011 y Social Progress Index planteado por Michael Porter-Scott Stern en el año 2013
Impacto del bienestar laboral en 20 empleados del área de producción de la empresa REFRIPLAST LTDA	2020 Colombia	Tipo de estudio: Descriptivo cuantitativo Instrumentos: Encuesta analítica, con 15 preguntas estructuradas y estandarizadas	Con base en el análisis de encuestas se halló que la empresa realiza actividades encaminadas al bienestar laboral, pero la mitad de los trabajadores no las conocen o no participan, así mismo un 55% de los empleados confirman que sí participan, por otro lado se verifica que el 65	Con base en este estudio se pudo concluir que los factores que inciden en la productividad laboral son: la comunicación entre los jefes de diferentes áreas, los salarios, herramientas de trabajo, instalaciones,	En cuanto a sus resultados, se evidencia que la empresa si cuenta con diferentes actividades relacionadas al bienestar laboral, pero aun así la mitad de los colaboradores no las conocen o no participan en ellas, uno de los aspectos repetitivos que se evidenciaron fueron índices de 45% contra un 50% o valores cercanos en ítems que tienen que ver con los siguientes factores:

			de la población trabajadora tiene conocimiento de las capacitaciones que la empresa fomenta,	capacitaciones y seminarios	Satisfacción laboral, oportunidades laborales, beneficios, actividades de capacitación, y ausentismo laboral.
Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral	2020 Venezuela	Tipo de estudio: Cuantitativo de diseño no experimental transversal de tipo correlacional. Instrumentos: Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada a adultos de una IES y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394 y la Escala de Satisfacción Laboral: NTP 394 de Warr, Cook & Wall (1979) en su versión traducida al castellano	Los resultados obtenidos en el presente estudio frente al análisis de la relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico permiten aceptar la hipótesis de trabajo, dentro de la cual se plantea que existe relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar psicológico en el personal administrativo de una institución privada de educación superior de San Juan De Pasto, rechazando así la hipótesis nula	La relación entre las variables satisfacción laboral y bienestar Psicológico, mostró una correlación significativa entre las variables, es decir, que un adecuado nivel de satisfacción laboral puede ser un predictor determinante en el bienestar psicológico de los trabajadores. Además, existe relación entre las dimensiones de las variables estudiadas, cuya relación presenta una fuerza moderada-baja.	En este artículo se evalúa la relación existente que hay entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los colaboradores administrativos de una institución de educación superior en la ciudad de Pasto - Colombia. Para ello se aplicaron los siguientes instrumentos, el primero hace referencia a una Escala de Satisfacción Laboral llamada NTP 394 de Warr, en su versión traducida al castellano y el segundo hace referencia a la Escala de Bienestar psicológico de Ryff. En cuanto a los resultados arrojados por la Escala de Satisfacción Laboral NTP 394 se evidenció que 40 personas (27%) presentan un nivel bajo, 35 personas (24%) un nivel medio, 38 personas (26%) un nivel moderado-alto y 34 personas (23%) un nivel alto y en cuanto a la escala de Bienestar Psicológico se encontró que 80 personas (54%)
Concepciones sobre calidad de vida laboral en las organizaciones	2020 Colombia	Tipo: revisión sistemática (RS) descriptiva de literatura. Instrumentos: Artículos de bases de datos ScienceDirect, SciELO, Dialnet y Redalyc.	Se encontró que el 2017 fue el año con más publicaciones relacionadas con CVL con un 20.6%; (n = 13) y los años 2012 y 2019 fueron los años que presentaron menos publicaciones con un 1.5%; (n = 1) cada uno. Además, se identificaron 11 países donde se ha trabajado esta temática, siendo Colombia el país con mayor publicaciones con un 34.9%; (n = 22), seguido de España, con un 22.2% (n = 14), mientras que Argentina, Guatemala, Uruguay, Brasil y Ecuador evidenciaron el menor número de publicaciones, con un 1.5% (n = 1) cada uno.	La CVL se considera una categoría de análisis relativamente joven, que presenta variedad de definiciones operativas, que resultan por sí solas insuficientes para articular modelos teóricos bajo una única perspectiva;	Este estudio permitió establecer que no se identificó un consenso frente al concepto de CLV, que no involucre otras variables organizacionales, ya que su concepto varía de acuerdo con la subjetividad de los empleados.

Relationship between Healthy Work Environment, Job Satisfaction and Anticipated Turnover among Nurses in Intensive Care unit (ICUs)	2020 Estados Unidos	Tipo de estudio: descriptivo-correlacional. Instrumentos: formulario de información demográfica, Ambiente de trabajo saludable (AACN,2005), cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y Escala de rotación anticipada,	El clima laboral tuvo una relación significativa y positiva con la satisfacción laboral($r = 0.831$, $p < 0.001$), y una relación significativa pero inversa con la intención de irse($r = -0,558$, $p < 0,001$). El estado civil tuvo la mayor correlación con la satisfacción laboral y Ambiente de Trabajo Saludable ($\beta = 0.25$, $p = 0.01$), así como la intención de dejar el trabajo($p < 0,001$, $\beta = 0,223$).	Dado que un lugar de trabajo más saludable se asocia con mayor satisfacción en el trabajo y menor tendencia a dejar el trabajo, los gerentes pueden adoptar estrategias para mejorar la salud del lugar de trabajo en las unidades de cuidados intensivos y promover el empleo satisfacción y reducir la intención de dejar su trabajo.	De acuerdo con este estudio se determina que las condiciones de trabajo saludables se correlacionan con mayor índice de satisfacción laboral e impactan en la variable de permanencia dentro de la organización, los empleadores pueden adoptar estrategias para mejorar la salud del lugar de trabajo en las unidades de cuidados intensivos para impactar en el factor permanencia de las enfermeras.
Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia.	2019 Colombia	Tipo de estudio: Investigación mixta, con énfasis cuantitativo Instrumentos: Encuesta semiestructurada	Según los datos arrojados se encontró equivalencia en porcentaje de la edad de una población joven (18-30 años) con una población adulta-mayor, (48-55 años), representadas ambas en un 21%. Lo que equivale al 42% de población en estos extremos de edad. Permanencia en la empresa: se observa que la mayoría, un 40% lleva menos de 6 años, le sigue el dato de un 24%, que llevan más de 19 años en el hotel, lo que les genera seguridad y estabilidad en el trabajo. En cuanto a los ingresos se encuentra que el mayor número de trabajadores, representado en el 31% ganan entre uno y dos salarios mínimos, le sigue el 30% con un ingreso de un salario mínimo	Con relación a la percepción que tienen los trabajadores frente al apoyo recibido de la empresa, un alto porcentaje expresa que siempre y casi siempre lo han tenido, y se debe revisar aquellos que expresan que casi nunca y nunca reciben apoyo de la empresa. Dentro de los aspectos positivos que mencionan del Hotel se encuentran: la estabilidad laboral, los beneficios recibidos como la alimentación y el pago oportuno.	En el presente artículo se evalúan los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales, se concluye que el desarrollo de planes y programas dentro de las organizaciones, relaciona de una forma positiva a los colaboradores y a la organización, elevando los grados motivacionales, actitudes y conductas del personal de dicha empresa.
Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: metaanálisis	2019 Colombia	Tipo de estudio: se realizó un metaanálisis de la CVL de los trabajadores de la salud en países latinoamericanos. Instrumento: 1 tabla en la que se registró información básica y luego gráficos de barras se	En el análisis descriptivo de los estudios se encuentra que la CVL es predominantemente baja ya que el resultado global de 7 de las 10 investigaciones incluidas en el metaanálisis arroja que la mayor parte de sus participantes calificó así mínimo cuatro de las siete dimensiones evaluadas.	Para tal fin es importante la utilización de instrumentos de medición de la calidad de vida laboral diseñados para el contexto latinoamericano. En este caso el CVTGOHISALO permite la adquisición de resultados con mayor pertinencia ya	Como resultado principal incluyeron 10 estudios con 1024 participantes se determinó de acuerdo a las investigación analizadas. que la calidad de vida laboral en el personal de la salud es predominantemente baja, siendo el factor soporte institucional para el trabajo la mejor calificada y la de bienestar logrado a través del trabajo la calificada, adicional se refiere que no existe diferencia alguna entre los resultados de los países consultados

		representaron datos sociodemográficos		que indaga sobre una situación propia sin sesgos por la aplicación de instrumentos que se basan en condiciones laborales de características diferentes.	
El bienestar en el trabajo como una estrategia organizacional	2019 Chile	Tipo de estudio: Cualitativo Documental Instrumentos: Comparación de modelos	Se pudo constatar que las disciplinas más interesadas en el tema son la psicología, la administración, la economía, a sociología y los recursos humanos. La ingeniería industrial ha mostrado poco interés en el tema;	Una vez realizado el análisis de los modelos se discute el vacío en el conocimiento a causa de que cada modelo aborda el estudio del bienestar desde el reduccionismo, la división de las partes, enfocado a herramientas individuales y organizacionales; y no abordando el fenómeno en este caso la organización como un todo con sus partes, sus relaciones y el entorno en el que esta se desarrolla	En cuanto a la comparación de modelos de este estudio se evidencia que la finalidad de cada uno de estos es siempre mejorar las condiciones de la persona, se rescataron los aportes y modelos y se discute sobre el vacío en el conocimiento a razón de cada modelo realizó el estudio desde el reduccionismo, y no desde la mirada de la organización como un todo.
La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida	2019 Brasil	Tipo de estudio: Enfoque estructural y confirmatorio Instrumentos: Escala muestra dos dimensiones (factores relacionados con el puesto de trabajo y factores relacionados con el trabajador)	El análisis de validez de los ítems propuestos refleja que en la escala subyacen dos dimensiones: factores del puesto de trabajo y factores del trabajador, las cuales añaden al balance hedónico de experiencias vitales positivas y negativas acumuladas la consecución de objetivos personales logrados también en el trabajo.	Este trabajo ha desarrollado el análisis de validez de una escala propuesta previamente en la literatura por Del Junco et al. (2013) para medir factores de felicidad en el trabajo.	El presente artículo se enfatiza en validar uno de los instrumentos propuestos para la medición de la felicidad, este hace referencia a una escala propuesta por Del Junco, Espasandín, Dutschke y Palacios en la que se evidencian factores determinantes de la felicidad del trabajador.
Características laborales y compromiso con el trabajo: Explorando el bienestar laboral.	2018 Colombia	Tipo de estudio: Investigación no experimental, con diseño transversal de alcance correlacional. Instrumentos: Ambiente de trabajo	En cuanto a los resultados se evidenciaron índices correlacionales positivos y significativos entre el compromiso con el trabajo y el margen decisorio que tiene el trabajador, así mismo, se resalta la buena capacidad e influencia del apoyo social sobre el compromiso con el trabajo.	Las características psicosociales del ambiente laboral, especialmente, el margen decisorio que se tiene en el trabajo y el apoyo social que se recibe en el entorno laboral, se relacionan con el compromiso con el trabajo como indicador de bienestar laboral. Es tarea de la organización fomentar estos dos factores	Se realizó un estudio investigativo no experimental con el fin de identificar la relación existente entre las características laborales psicológicas de los trabajadores y el compromiso que se tiene con el trabajo, también se evidenció una estrecha relación e impacto entre el compromiso con el trabajo y el apoyo social (por parte de jefes inmediatos) que recibe el colaborador en su ámbito laboral, ratificando que estos tienen un contacto directo e importante con

				psicosociales con el fin de promover prácticas benéficas en el contexto laboral.	los indicadores de bienestar laboral.
Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones	2018 Colombia	Tipo de estudio: Enfoque metodológico cuantitativo Instrumento: Encuesta analítica, con 15 preguntas estructuradas y estandarizadas	La revisión bibliográfica que arguye esta investigación, permite inferir que la calidad de vida laboral, está definida por la apreciación de los factores, condiciones o eventos que producen satisfacción laboral, razón por la cual, la satisfacción laboral es equivalente a la percepción de la calidad de vida laboral de un empleado dentro de una organización.	La calidad de vida laboral puede ser definida como la percepción de los impulsos motivacionales que tiene un empleado sobre las condiciones que causan satisfacción en el entorno de trabajo de la organización para la cual presta sus servicios. Estas condiciones que causan satisfacción laboral se determinan como las dimensiones e indicadores de comportamiento, para conocer la percepción de la calidad de vida laboral de los empleados en las organizaciones.	Como resultado se evidencia que la calidad de vida está definida por la correlación de los factores o condiciones que generan satisfacción, lo cual es equivalente a la percepción de la calidad de vida laboral de un colaborador de una empresa, como aporte a futuras investigaciones se hizo la descomposición del concepto en dos dimensiones. 1. Condiciones de satisfacción del empleado con su trabajo y 2. Condiciones de satisfacción del empleado con la organización
El bienestar laboral en sus componentes organizacional e individual en profesionales de la salud de dos hospitales del Valle del Cauca	2018 Colombia	Tipo de estudio: enfoque cuantitativo. Instrumentos: escala de satisfacción con la vida (SWLS, por sus siglas en inglés) (Diener, Emmons, Larsen, & Griffin, 1985), escala general de satisfacción laboral (OJS, por sus siglas en inglés) (Warr, Cook & Wall, 1979) y una encuesta general de caracterización	Los resultados indican que la satisfacción laboral intrínseca se encontró en el nivel máximo de satisfacción en ambos grupos encuestados. La satisfacción con la vida y el bienestar laboral se conceptualizan desde el punto de vista del disfrute subjetivo de las condiciones actuales del individuo, según sus expectativas y aspiraciones.	SE permitió cumplir en buena medida los objetivos propuestos. A nivel general, permiten identificar de manera más o menos clara factores sociodemográficos, como parte del análisis del bienestar individual en el profesional en salud. En cuanto al nivel de bienestar laboral, los resultados del presente estudio coinciden con la teoría empírica formulada por Herzberg que, como se expuso en la Discusión, explica la satisfacción laboral como una consecuencia natural de la promoción de los factores intrínsecos en el trabajo.	De acuerdo a los resultados de este estudio se determinó que la satisfacción con la vida y el bienestar laboral se conceptualizan desde el punto de vista subjetivo del individuo, según sus condiciones y expectativas.
Employee Well-being and Life Satisfaction in Argentina: The Contribution of Psychological	2018 Argentina	Tipo de estudio: Estudio descriptivo Instrumento: 6 elementos extraídos de Csikszentmihalyi y	El compromiso se correlaciona positivamente con la satisfacción personal o con la vida. El agotamiento negativamente con la	El presente trabajo consistió en desarrollar y poner a prueba un modelo de bienestar laboral en Argentina. Se aplicaron medidas de ocio,	Se propuso un modelo de bienestar laboral basado en la revisión documental de varios estudios y teorías, en el que se evaluaron diversas medidas o dominios como "ocio, distanciamiento psicológico,

Detachment from Work		Graef's Diary Activity Checklist (1980)	satisfacción personal o con la vida. El desapego psicológico se correlaciona positivamente con el compromiso y negativamente con el agotamiento. Adicionalmente, una vez relacionadas todas las dimensiones, se confirma la hipótesis lineal y la relación que existe entre todas las variables propuestas en el modelo expuesto, excepto la relación entre recursos laborales y agotamiento.	distanciamiento psicológico, recursos laborales, conflicto trabajo-familia, bienestar laboral(engagement y burnout) y bienestar general (satisfacción vital) a una muestra representativa nacional de 1,060 trabaja-dores.	recursos laborales, conflicto trabajo-familia, bienestar laboral y bienestar general". Medrano y Trógolo (2018) realizaron un análisis utilizando modelos de ecuaciones estructurales donde se obtienen los siguientes resultados: 1 El compromiso y la satisfacción personal se relaciona de manera positiva. 2 El agotamiento y la satisfacción personal se relación negativamente. 3 El desapego psicológico se relaciona positivamente (compromiso) y negativamente (agotamiento).
Public sector employees' motivation: causes and effects	2018 Libano	Tipo de estudio: Técnica de investigación cualitativa. Instrumentos: Entrevista	Los análisis de los hallazgos empíricos permitieron evaluar el impacto de diversas dimensiones del trabajo en la motivación de los trabajadores. Ciertamente, los gerentes y los trabajadores pudieron percibir la importancia del salario como un factor determinante de la motivación de los empleados.	La presente investigación identificó las dimensiones laborales que predicen la motivación en el trabajo, Además, se incluyeron sugerencias para futuras investigaciones, como llevar entrevistas con participantes de otros países para verificar la validez y generalización.	En sus principales resultados, se evidenció que la importancia del salario es un factor determinante e indispensable en la motivación de los funcionarios,
La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales	2018 Colombia	Tipo de estudio: Cualitativo Documental Instrumentos: Comparación de modelos	La Calidad de Vida Laboral, puede abordarse desde múltiples puntos de vista, es posible relacionarlo con variables como, por ejemplo, el liderazgo o el coaching (Ali et al., 2011; Contreras et al., 2013; Perilla-Toro y Gómez-Ortiz, 2017), que considera las características individuales y las aptitudes de los empleados (García y Forero, 2016),	Se necesita un enfoque integrado de la investigación que pueda ayudar a mejorar la calidad de vida laboral Por medio de esta investigación es posible determinar que existen múltiples variables para relacionar el término CVL, cada una con el propósito de llegar a conclusiones que nos acerquen al estudio detallado del comportamiento del recurso humano dentro de los ambientes organizacionales y el impacto que tiene para las empresas.	En el presente estudio algunas de las variables identificadas son: coaching gerencial, responsabilidad social, liderazgo, la productividad o la eficiencia, y en termino emocionales y actitudinales se relaciona con variables como; satisfacción laboral, compromiso organizacional y motivación

Job satisfaction. The case of information technology (IT) professionals in Spain	2017 España	<p>Tipo de estudio: Análisis estadístico-descriptivo.</p> <p>Población: 10 organizaciones diferentes en España.</p> <p>Instrumentos: cuestionario es basado en las 6 dimensiones antes mencionadas. Consta de 38 artículos calificada en una escala Likert de 5 puntos, paquete estadístico para ciencias sociales (SPSS) (versión 21.0) y el análisis de un momento Estructuras (AMOS-in) (versión 18.0).</p>	<p>Los resultados concluyen que el contenido del puesto de trabajo es el primer aspecto que valoran los empleados en su rango de satisfacción. Las condiciones laborales físicas y el liderazgo son las variables menos significativas</p>	<p>La salud y satisfacción laboral de sus empleados se convierten en el objetivo central de esta investigación. Utilizando una multitud de literatura teórica y basada en una encuesta en diez empresas españolas de TI representativas con 4207 encuestados, podemos concluir que entre los diferentes aspectos, puesto de trabajo, La dimensión y la atmósfera de trabajo en equipo son las dos mejores variables de satisfacción de los empleados.</p>	<p>Según los resultados de esta investigación, para los empleados, el puesto de trabajo es el primer aspecto que valoran en su rango de satisfacción. Las condiciones laborales físicas, el liderazgo y los valores corporativos son las variables menos significativas no tienen importancia y no tienen efecto sobre la satisfacción según los empleados</p>
Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia.	2016 Colombia	<p>Tipo de estudio: Estudio descriptivo de corte transversal.</p> <p>Instrumentos: Se aplicó el instrumento CVT-GOHISALO, que consta de 74 ítems y mide la calidad de vida en el trabajo en 7 dimensiones</p>	<p>Dimensión soporte institucional para el trabajo: El 72,5% de los trabajadores son personas que tienen pleno conocimiento de sus tareas y/o actividades relacionadas a su motivación, conocimientos, perfil o puesto laboral: Dimensión de seguridad en el trabajo: El 70,3% de la población se muestra a gusto con los procesos y procedimientos del trabajo.</p>	<p>Se deben mejorar aspectos como el trabajo en grupo, ambiente laboral, realizar charlas de motivación para tomar aprecio por el trabajo que desempeñan, concretar logros y metas propuestas. Designar funciones equitativamente para equilibrar la carga laboral y de esta manera puedan planificar y administrar el tiempo libre.</p>	<p>Los resultados más sobresalientes fueron los siguientes: 1 El 72,5% de los colaboradores en cuanto a la Dimensión soporte institucional que tienen pleno conocimiento de sus tareas y/o actividades relacionadas a su motivación, conocimientos, perfil o puesto laboral. 2 El 49,4% de los colaboradores indican estar satisfechos con el avance y desarrollo a nivel personal y laboral, el 46,2% de los encuestados arrojan una incidencia de estar en condiciones no tan favorables y el 4,4% indican una satisfacción menor debido a sus condiciones de salud</p>
Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar Laboral	2016 México	<p>Tipo de estudio: Cualitativo Documental.</p> <p>El artículo por ser revisión documental se utilizaron artículos como objeto de estudio.</p>	<p>Se encontraron resultados de que podría haber consecuencias en el bienestar de los trabajadores, basadas en el proceso de socialización organizacional, respecto a la influencia del compromiso organizacional en la productividad y el ajuste de los trabajadores a la organización. Se concluye que podrían</p>	<p>La síntesis de la revisión realizada aquí apunta a que los resultados de la socialización organizacional podrían manifestarse, sobre todo, en el aumento de la autoeficacia, el mejoramiento de la autoestima, el aumento de la afectividad positiva y la amplia vinculación social y afectiva, lo cual, en</p>	<p>Como resultado se evidencia que la socialización y el compromiso organizacional, se relaciona en cuanto a los empleados de la organización, tienen experiencias laborales que impactan en el compromiso afectivo, como cuando son reconocidos por su experiencia previa o por el apoyo recibido de parte de sus pares de trabajo, esto le permite reducir sentimientos de competitividad e impacta en su autoestima.</p>

			explorarse cuantitativamente las relaciones entre el apoyo de los compañeros, la comprensión funcional de la organización y el bienestar laboral, así como el compromiso afectivo y normativo hacia la organización.	general, posibilita el funcionamiento óptimo de los miembros de la organización al aumentar su capacidad de percibir un bienestar laboral	
Bienestar sostenible en el trabajo. conceptualización, antecedentes y retos	2015 México	Tipo de estudio: cuantitativo Población: 861 trabajadores de varias empresas y sectores (55,8% mujeres, y con edades comprendidas entre 16 y 65 años).	Los resultados obtenidos muestran que 381 trabajadores (44,25%) presentan un patrón de alto bienestar y alto desempeño; mientras que 67 (7,78%) presentan un bajo bienestar y un bajo desempeño. Estos trabajadores, algo más de la mitad, presentarían patrones coherentes con el modelo del trabajador feliz y productivo	Los resultados ofrecidos suponen ya un cuestionamiento parcial del modelo de trabajador feliz y productivo y muestran que aunque esa relación cuando se considera en su conjunto puede presentar una relación moderadamente positiva, un análisis más detallado de los patrones de combinación de esas dos variables muestran que hay trabajadores productivos pero que no son felices en el trabajo.	Los resultados muestran que 381 de los sujetos manifiestan un promedio alto en cuanto a la variable bienestar y desempeño, 67 individuos presentaron un bajo promedio en cuanto al bienestar y desempeño, es decir que la mayoría de los colaboradores presentaron patrones coherentes con el modelo del trabajador feliz y productivo, aunque esta investigación permitió determinar que hay trabajadores felices poco productivos

Anexo II. Ficha de Reporte del Producto Multimedia

Autores	<p>Nombres y apellidos estudiantes:</p> <p>Camila Andrea Díaz Sánchez Paola Andrea Vega Rojas Paula Andrea Londoño Gómez</p>
	<p>Asesor:</p> <p>José Ricardo Betancourt Valencia</p>
Objetivo del proyecto	<p>Identificar y definir las variables investigativas de las publicaciones halladas en las bases de datos y revistas indexadas sobre los factores asociados al bienestar laboral en los últimos seis (6) años, tanto a nivel nacional como internacional.</p>
Título del material	<p>Video de sustentación - Revisión bibliográfica: factores asociados al bienestar laboral en las organizaciones</p>
Objetivo del material	<p>Realizar la sustentación del trabajo de grado para optar por el título de psicólogos.</p>
Tipo de producto (podcast, video)	<p>Video de sustentación - Trabajo de grado</p>
Enlace producto multimedia	<p>https://youtu.be/9EvsTSKmXNs</p>