

**ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
CONTEXTOS LABORALES.**

**AUTOR:
ANGÉLICA GISELLE LEÓN NEIVA**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

2021

**ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO EN
CONTEXTOS LABORALES**

**AUTOR:
ANGÉLICA GISELLE LEÓN NEIVA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARA OPTAR EL
TÍTULO DE PSICÓLOGA**

**TUTOR:
OSCAR DARÍO MEDINA ORTIZ**

**UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR
FACULTAD CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA
SAN JOSÉ DE CÚCUTA**

2021

Tabla de contenido

Resumen	4
Introducción	6
Planteamiento del problema	8
Justificación	12
Objetivos	14
Marco Referencial	15
Marco Teórico	29
Marco conceptual	36
Marco Legal	37
Metodología	43
Enfoque de la investigación	43
Diseño de la investigación	44
Técnicas e instrumentos	46
Resultados	58
Discusión	60
Conclusiones	62
Referencias	63

Análisis Bibliométrico Del Bienestar psicológico En Contextos Laborales

Resumen

En esta investigación se logró identificar que es evidente la importancia del ser humano como ser biopsicosocial y que, a su vez, necesita de relaciones positivas para el crecimiento personal. Esta investigación, permitió conocer el proceso que ha tenido el empleado y su crecimiento dentro la organización, que en sus inicios fue visto como una estructura mecánica y que, con el paso del tiempo, las empresas empezaron a reconocerlos como eje central de su ventaja competitiva. Se resalta la importancia del bienestar dentro el desarrollo personal, social y el cuidado que se debe tener en estas áreas para alcanzar la motivación en la organización, debido a que en la mayoría de los casos se ve involucrada la salud y el bienestar de los empleados. También, el análisis de las categorías permitió conocer las potencialidades que tiene el individuo para la ejecución de sus funciones, que no solo la organización es el responsable de su salud, así mismo, el individuo tiene elementos como: la autoeficacia, la motivación y sus emociones que le permiten contribuir al mejoramiento de su bienestar.

Los diversos estudios analizados permitieron lograr identificar características importantes frente al bienestar laboral de los empleados, que permiten garantizar la salud física y psicológica de los trabajadores. Aunque los estudios se han enfocado en el potencial que tiene el empleado para la empresa, un porcentaje considerado de organizaciones en el país aún no le dan esta

importancia y se ve reflejado en el bajo salario y acompañamiento psicosocial que le brindan. Además, desde el área de recursos humanos, la empresa debe brindar apoyo a las necesidades de los empleados ya que pueden presentar situaciones que desestabilicen el estado emocional dentro el contexto laboral, así mismo, a las que se ven expuestos en su cotidianidad y que en ocasiones interfieren en la toma de decisiones para su vida y el trabajo.

Los resultados se obtuvieron por medio de la búsqueda de documentos frente al bienestar laboral, permite tener un acercamiento frente a la realidad que viven cada día las organizaciones, las estrategias y herramientas con las que cuenta para mantener una mejora continua de sus procesos y fortalecer constantemente el recurso humano, manteniendo un equilibrio biopsicosocial generando un adecuado bienestar laboral.

Palabras clave: Bienestar psicológico, contexto laboral, análisis bibliométrico

Introducción

El siguiente capítulo presenta los resultados del análisis de diferentes estudios sobre el bienestar psicológico en el contexto laboral, se realizó una búsqueda de información a nivel internacional, nacional, regional y local sobre investigaciones relacionadas con esta variable y su contexto, tomando en consideración las principales posturas teóricas.

Los estudios del bienestar psicológico centran el interés en el desarrollo personal de los individuos, en el estilo y manera de afrontar los retos vitales y en el esfuerzo y afán por conseguir metas (Ryff, 1989). Según Ryan y Deci (2001), enfatizan el proceso y la consecución de aquellos valores que hacen a los individuos sentirse vivos y auténticos, que los hace crecer como personas e individuos y no tanto a las actividades que brindan placer o apartan del dolor. Ryff (1989) fue la primera que propuso un modelo multidimensional a fin de operacionalizar el bienestar psicológico, que consiste en seis dimensiones:

1. Auto-aceptación. Implica poseer una actitud positiva hacia uno mismo y hacia la propia vida pasada y conocer y aceptar los distintos aspectos de la persona, sean estos buenos o malos.
2. Relaciones positivas con los otros. Se refiere a la posibilidad de generar un vínculo confiable, cálido y satisfactorio con otras personas. Implica poder sentir empatía, afecto e intimidad, a fin de identificarse, comprender y mantener relaciones profundas con otro.

3. Autonomía. Tiene que ver con la necesidad de auto-determinación, independencia y autorregulación del comportamiento. Es la capacidad de poseer un funcionamiento autónomo para resistirse a la presión social y evaluarse según sus propios parámetros.

4. Dominio del entorno. Remite a la habilidad de la persona para elegir o crear ambientes favorables en los cuales poder satisfacer las necesidades y valores propios. Permite la sensación de control sobre los acontecimientos y de influencia sobre el contexto, a través de actividades físicas y mentales. De esta forma, la persona puede aprovechar las oportunidades que surgen en el medio ambiente.

5. Propósito en la vida. Se relaciona con que el sujeto posea metas y un sentido de direccionalidad e intencionalidad; que sea capaz de otorgar sentido tanto a sus experiencias presentes como pasadas y comprenda el propósito de su vida.

6. Crecimiento personal. Indica el interés por desarrollar el propio potencial, crecer como persona y usar al máximo las diferentes capacidades. Implica enfrentar nuevos desafíos y tareas características a cada etapa evolutiva. Es ser capaz de conocerse a sí mismo/a y poder observar las mejoras a través del tiempo.

La satisfacción con la vida como valoración global podría usarse como sinónimo de felicidad global, aunque a veces solo alude al componente cognitivo, en cuyo caso sería sinónimo de satisfacción. Según su descripción, la balanza de afectos, en tanto, aludiría más a la felicidad hedónica. Sin embargo, la balanza positiva de afectos es precisamente la que se usa desde esta corriente como sinónimo de felicidad (Carballeira Abella, González & Marr

Problema

2.1 Planteamiento del problema

La variable bienestar psicológico es considerada como un aspecto central en el estado de la persona en general, cuyas necesidades se encuentran vinculadas a la salud física y a la felicidad de los trabajadores Muratori (2015).

Los empleados como sistema principal, deben tener un acompañamiento para contribuir a la satisfacción de cada una de sus labores, aportando a la construcción de un bienestar psicológico, social y familiar.

El entorno cambiante en que nos desenvolvemos actualmente se ha traducido en un incremento de la competencia y de las exigencias para las organizaciones. Esta situación genera altos niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante.

Por otro lado, es importante reconocer y comprender los factores de riesgo, a los que los empleados están expuestos en su ambiente laboral, siendo de vital importancia, para poder desempeñar sus labores de manera productiva, sin afectar su bienestar psicológico, social, familiar.

Un aspecto importante para conseguir que el lugar de trabajo sea saludable es la formulación de leyes, estrategias y políticas gubernamentales, tal y como han puesto de manifiesto los trabajos sobre este asunto de la Brújula de la UE para la Actuación en materia de Salud Mental y Bienestar (EU-Compass). En un lugar de trabajo saludable, los trabajadores y los directivos contribuyen activamente a mejorar el entorno laboral promoviendo y protegiendo la salud, la

seguridad y el bienestar de todos los empleados, según (OMS) Organización Mundial de la Salud (2019)

En el ámbito nacional es importante mencionar la investigación realizada por Oblitas (2017) titulada “Incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el estado de salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y estrés laboral”, la cual se realizó a través de un abordaje metodológico pre-experimental con medidas de tipo pretest y posttest; En ella participaron 52 trabajadores de la Universidad de la Costa (Barranquilla, Colombia), quienes asistieron por invitación al taller de ocho horas de mindfulness y qi gong para el mejoramiento de la salud, bienestar psicológico, satisfacción vital y reducción del estrés; Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de salud SF-11 y las escalas de bienestar psicológico de Ryff, satisfacción vital y numérica de estrés laboral; Se encontró que la combinación de mindfulness y qi gong produjo una mejoría en el estado de salud de los trabajadores salud general, energía, eficiencia, actividades domésticas y disminución del dolor, cambios importantes en el bienestar psicológico adaptación, confianza, claridad, apertura y autoestima, y mejoramiento de la satisfacción vital-salud y productividad. Sin embargo, no se encontraron diferencias significativas en los niveles de estrés laboral. El aporte principal de la investigación es que al combinar mindfulness con qi gong, se puede optimizar salud, bienestar psicológico y satisfacción vital en una muestra normal de trabajadores de una organización.

En lo relativo a las políticas a escala mundial, en el Plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores (2008-2017) y el Plan de acción sobre salud mental (2013-2030) de la Organización Mundial de la Salud (OMS) se establecen los principios, los objetivos y las estrategias de aplicación pertinentes para promover la salud mental en el lugar de trabajo. Se trata de tener en cuenta los determinantes sociales de la salud mental, tales como el nivel de vida y las

condiciones de trabajo; prevenir y promover la salud, incluida la mental, mediante actividades que, entre otros aspectos, reduzcan la estigmatización y la discriminación; y mejorar los servicios de salud, incluidos los de salud ocupacional, para ampliar el acceso a la atención científicamente contrastada.

En el ámbito internacional, es importante mencionar la investigación realizada por Ramos & Tejera (2018) titulada “Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador”, que corresponde a un estudio del clima laboral en Ecuador, donde, además, se incluyó un análisis de su fuerza y de los aspectos de la cultura organizacional que más lo afectan. Se aplicó una herramienta que se validó en el contexto de la investigación para medir diferencias en las percepciones del clima, así como aspectos culturales asociados al mismo sobre una muestra constituida por 832 trabajadores de organizaciones públicas y privadas.

El recurso humano es importante para las empresas y por ende su bienestar físico y psicológico es fundamental, ya que éstas se requieren para llegar al éxito en el contexto organizacional, tomando importancia el bienestar de los trabajadores para que este éxito se logre, conociendo el comportamiento de los trabajadores; Así mismo como lo mencionan Rivera, Hernández y colaboradores (2018) las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones, es decir que las personas nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de su entorno laboral, siendo este último, el que moldea el comportamiento de los trabajadores, además, los trabajadores ven en este contexto una oportunidad para obtener recompensas y crecer de forma personal y profesional, para así mejorar su calidad de vida.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2018) 22 millones 645 mil personas se encuentran laborando, sin embargo la tasa de desempleo es del 9,1% la cual ha venido aumentando en un 0,4% en comparación al mismo período en el 2017; Durante el período de análisis en el sector de

intermediación financiera, transporte, almacenamiento y comunicaciones, 278 Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos los empleos disminuyeron entre 7000 y 11000 vacantes; En Cúcuta el desempleo es del 14%, por lo que se ubica como la cuarta ciudad con mayor índice de desempleo. Según en el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE el sector transporte tuvo un pobre crecimiento de 0,3% durante el año 2017; Debido a estas circunstancias, se considera que la motivación es una variable muy importante dentro del ámbito laboral, la cual se define como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados; Por ende, se considera necesario y oportuno conocer los objetivos y metas que tienen los empleados en el cumplimiento de resultados, ya que esto puede mejorar el éxito en la empresa y en el trabajador. Clavijo (2018).

2.2 Formulación del problema

¿Cuál ha sido el abordaje y estudio del bienestar psicológico en los contextos laborales?

Justificación

Esta investigación es importante y pertinente porque el bienestar psicológico en los últimos años ha ido tomando fuerza al interior de las organizaciones y contextos laborales, puesto que se encuentra estrechamente relacionado a la felicidad, calidad de vida y salud mental de los individuos determinando su funcionamiento óptimo, dentro de su estudio incluye dimensiones sociales, psicológicas y subjetivas llevando de esta forma a las personas a funcionar de un modo positivo, visto de otro modo es aquel desarrollo personal que permite desarrollar y fortalecer las habilidades individuales y la relación del potencial propio, facilitando la productividad de las organizaciones, debido a que el bienestar psicológico se relaciona con la forma en que las personas afrontan los retos de la vida, de qué forma los manejan, los superan y aprenden de ellos.

Por ende, el alcance de la investigación cobra importancia para las organizaciones y en los contextos laborales, de esta manera, la investigación aporta al desarrollo académico del área de la psicología organizacional, debido a su intervención desde el campo del bienestar psicológico.

De acuerdo a la investigación realizada por Sepúlveda (2013) señala que: El bienestar psicológico del empleado es imprescindible para que una organización sea productiva, el hombre dentro de las organizaciones se ve sumergido por muchos de factores, el contexto organizacional, sus jefes, la misma percepción que el empleado tiene de su trabajo, repercute psicológicamente ya sea positiva o negativamente.

Desde el punto de vista profesional e institucional, el bienestar psicológico de los trabajadores es crucial para gestionar con éxito la salud y el rendimiento en las organizaciones. Por lo tanto, los empleados como los empleadores deben aprender a reconocer los signos de bienestar positivo y negativo, así de cómo administrarlo de manera efectiva además de comprender cómo y por qué el bienestar es cambiante en diferentes etapas de la vida, el cual es un requisito

previo para la gestión sostenible del bienestar y el rendimiento de los trabajadores a lo largo de todo el ciclo de empleo García, (2017)

Desde el punto de vista socioeconómico, un determinante significativo de la salud mental y del bienestar es el factor económico pues, por lo que se sabe, estas son sensibles ante las variaciones económicas y sociales, sean de forma individual o como sociedad. Por ejemplo, el mayor estatus académico y social de los centros educativos y la disponibilidad económica personal y familiar para financiar los estudios se asocian con mayores niveles de bienestar Moreta, Gaibor, & Barrera, (2017)

Desde el punto de vista teórico el bienestar tiene impacto sobre los aspectos generales de la vida relacionadas con la salud; por ejemplo, en el trabajo Caballero (2015), en la pérdida de uno o la dificultad para conseguirlo; Cuando se aborda el análisis de la salud mental, se requiere una revisión desde el bienestar. El desarrollo de este último, permite la construcción de las condiciones de vida, individuales y sociales para su buen desenvolvimiento. Además, el bienestar refleja la calidad de vida que mantienen las personas y la relación con la salud. La salud física y/o mental se relacionan con los aspectos objetivos del bienestar, en este caso, con la disponibilidad de bienes, servicios y otros.

Objetivos

3.1 Objetivo general

Describir el abordaje y estudio de la variable bienestar psicológico en contextos laborales, a través del análisis bibliométrico.

3.2 Objetivo específicos

Identificar la información sobre la variable bienestar psicológico en contextos laborales, a través de la revisión en bases de datos y revistas indicadas (SCOPUS, WOS, DIALNET, REDALYNC, SCIELO) entre otras.

Caracterizar la tendencia, tipos de estudio y conceptos utilizados en el estudio del bienestar psicológico en contextos laborales.

Establecer categorías y bibliometría sobre los resultados de las investigaciones realizados sobre el bienestar psicológico.

Marco referencial

5.1 Antecedentes

El presente trabajo constituye un proceso de investigación cuantitativo, que implicó el rastreo, organización, sistematización y análisis de un conjunto de documentos sobre la variable bienestar psicológico en contextos laborales. Se revisaron las investigaciones en circulación actualizadas a partir del 2015, en las bases de datos PROQUEST, DIALNET, SCIELO Y GOGLE ACADEMICO ,SCOPUS, WOS, DIALNET, REDALYNC, SCIELO. Y como términos de búsqueda se utilizó, bienestar psicológico en contextos laborales.

Al realizar la búsqueda, se encontraron 40 artículos de los cuales se destacaron 15, aquellos que estaban relacionados con el bienestar psicológico en contextos laborales. Para la organización de los documentos se creó una base de datos en Excel, con las siguientes categorías: título, autores, resumen, variables, análisis internacionales, teóricos, análisis nacionales, metodología, análisis locales, instrumento, muestra poblacional, resultados, conclusiones y observaciones.

En la siguiente investigación de origen internacional se puede evidenciar como es el bienestar psicológico en contextos laborales” Barrón (2002). Relación entre estilos y estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en adolescentes.

Los resultados muestran escasa relación entre la edad y las variables consideradas. Se observaron relaciones positivas y significativas entre la edad y el estilo improductivo en estrategias como culparse a sí mismo e intentar reducir la tensión, El índice de Bienestar Psicológico General es semejante en ambos géneros, Los varones destacan significativamente en la aceptación de sí mismos, y las mujeres en el establecimiento de vínculos y en el control de la situación.

La relación entre afrontamiento y bienestar muestra relaciones significativas intra-genero. El estilo y estrategias dirigidos a la resolución del problema se relaciona con un alto bienestar, mientras el estilo improductivo se relaciona con un bajo bienestar, en ambos géneros.

Las estrategias de afrontamiento utilizadas por los adolescentes pueden incidir en su desarrollo psicológico. En el presente trabajo se estudió la relación entre el afrontamiento y el bienestar psicológico, así como la incidencia de la edad y el género sobre estas variables.

La muestra está formada por 417 adolescentes entre 15 y 18 años. Las estrategias de afrontamiento se evaluaron con el ACS y el bienestar psicológico con el BIEPS. Los resultados señalan una escasa relación de la edad con el afrontamiento y el bienestar psicológico. En cuanto al género, las mujeres poseen mayor repertorio de estrategias de afrontamiento y menos habilidad para afrontar los problemas que los varones. El nivel de bienestar psicológico establece diferencias más claras respecto a las estrategias de afrontamiento utilizadas que la edad y el género.

Los instrumentos más utilizados fueron Escala de Afrontamiento para Adolescentes ACS, Frydenberg & Lewis. Escala de Bienestar Psicológico BIEPS; Casullo & Castro.

En conclusión, los resultados obtenidos muestran que afrontamiento y bienestar están relacionados. Aunque no se puede señalar que variable influye sobre la otra, se ha observado que los adolescentes utilizan distintas estrategias según el nivel de bienestar. El alto bienestar estaría relacionado con los estilos dirigido a la resolución del problema y de relación con los demás excepto la búsqueda de pertenencia y la acción social y con la estrategia de preocuparse del estilo improductivo. La estrategia de preocuparse no se consideraría improductiva puesto que se asocia a un alto bienestar.

Este artículo le aporta a las autoras el interés por conocer como es el clima laboral, nos muestra la relación y estrategias de afrontamiento del bienestar psicológico en adolescentes.

Seguidamente otra de las investigaciones a nivel internacional, que describen el bienestar psicológico en el contexto laboral, “Bienestar Psicológico: El € y la Calidad de Vida en el Contexto Laboral.” Durán (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral.

El entorno cambiante en que nos desenvolvemos actualmente se ha traducido en un incremento de la competencia y de las exigencias para las organizaciones. Estas situaciones generan altos niveles de presión, que se convierte en parte de la cotidianidad laboral lo que propicia la aparición de enfermedades profesionales: estrés, Síndrome de Burnout, adicción al trabajo, entre otras, en las que el factor emocional o psicológico juega un papel determinante. Aquí se discutirá respecto a la calidad de vida laboral y el estrés laboral, señalando implicaciones personales y organizacionales, así como estrategias de prevención y afrontamiento en ambos niveles.

¿Es posible administrar el estrés y mejorar la calidad de vida en el contexto laboral actual? Sí, es posible. Aunque en un entorno cada vez más complejo las estrategias deben ser más claras y constantes y atender los dos niveles de abordaje, el individual y el organizacional. Así se evitará sucumbir en uno de los problemas de salud mental más importantes del siglo XXI. El estrés es inevitable en tanto es un esfuerzo de adaptación ante diferentes estímulos que se asumen como estresores. Desde esta perspectiva, tanto los cambios percibidos como positivos o como negativos, producen estrés. Lo que sí es posible evitar es la situación de estrés prolongado, recurrente y su transformación en estrés intenso y crónico. En definitiva, lo que hay que preguntarse es: ¿Qué intensidad tiene la situación estresante? ¿Cuánto dura? ¿Es adecuado a las exigencias de la situación? ¿Desde el punto de vista de quién? ¿Cuáles son los principales estresores? ¿Qué se puede hacer para minimizar su impacto? Si bien es cierto que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable lo cual tiene un impacto directo en

el incremento de la calidad en el trabajo, también lo es que dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual.

Si bien es cierto que los trabajadores se sienten más satisfechos cuando su entorno laboral es seguro y confortable lo cual tiene un impacto directo en el incremento de la calidad en el trabajo, también lo es que dentro de los factores y condiciones psicosociales en el contexto de vida actual se dan múltiples y variadas fuentes de estrés que pueden resultar nocivas para la salud y el bienestar de las personas. 83 Revista Nacional de Administración 1 (1), enero – Junio, 2010 RNA

La poca conciencia sobre su importancia tanto para los trabajadores como para la organización, asociado a la importancia (y carencia) de un buen diagnóstico, la rentabilidad económica pues en general no es prioritaria la atención a la Salud Laboral en tanto no se identifica la relación con la productividad y la eficiencia de los trabajadores, también se presentan casos en que las propuestas de cambio poco planificadas, sin adaptarse a los esquemas de utilidad, rentabilidad y practicidad necesarios en toda empresa, es decir, sin propiciar la convergencia entre las metas de la organización y las de la prevención de la empresa.

En la siguiente investigación de origen nacional, “Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública” Lizcano, Y; Rodríguez, M; Rubio, C & Rivera, D. (2018). La psicología organizacional ha tomado fuerza a través de los años, esto se debe a que los psicólogos se han interesado por desarrollar y potencializar el capital humano de las empresas permitiendo el desarrollo organizacional, evaluando características grupales e individuales del empleado; En este proceso se han ido involucrando todas las organizaciones (públicas o privadas) llegando a cubrir todos los sectores económicos. El presente estudio de caso se enfatizó el análisis de la relación entre el bienestar psicológico y la felicidad de los empleados de la administración pública. Los instrumentos utilizados fueron las escalas de bienestar psicológico de Ryff y de felicidad. Este

estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación cuantitativo con diseño no experimental, de tipo descriptivo y alcance correlacional, donde la población seleccionada fue de empleados de la administración pública con una muestra de 100 participantes; Se encontró que el bienestar psicológico presenta un nivel moderado al igual que la felicidad, sin embargo, no se encontró relación entre las variables estudiadas.

La investigación se llevó a cabo en servidores públicos, y se realizó desde un enfoque cuantitativo (análisis de datos estadísticos obtenidos de los instrumentos aplicados), con diseño no experimental debido a que no se manipuló ninguna variable. El alcance fue descriptivo correlacional de tipo transversal, puesto que los datos se obtuvieron en un momento único en tiempo y espacio.

Los instrumentos que se utilizaron fueron escala de bienestar psicológico de Ryff y el segundo fue la escala para medir la felicidad. Los instrumentos cuentan con las propiedades psicométricas de validez y confiabilidad. El muestreo utilizado fue no probabilístico de tipo dirigido, esto quiere decir que la muestra fue seleccionada según unas características específicas y estuvo constituida por un total de 100 trabajadores pertenecientes al sector económico de la administración pública.

En lo relacionado al tipo de contratación, no se evidenció preocupación o alteración del bienestar, ni ninguna otra variante que genere peligro, puesto que lo que va a garantizar su permanencia en la institución son sus capacidades laborales, además, se encontró que las habilidades, potencialidades, obligaciones y virtudes son particularidades individuales que influyen en el entorno del trabajo y en la manera de actuar de los trabajadores en la organización.

La presente investigación aporta a las autoras, las características influyentes en el bienestar psicológico, dentro de un contexto organizacional,” factores que influyen en el bienestar de las

personas dentro de su contexto laboral” Martínez, A & Rivera, D. (2016). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral.

Este trabajo es un análisis investigativo que pretende dar a conocer los principales hallazgos que se han dado en los últimos años desde la perspectiva del bienestar laboral. El objetivo es determinar los factores que influyen en las personas dentro el contexto laboral y de qué manera la organización puede garantizar sus necesidades básicas. El trabajo es un derecho y una herramienta social, por esta razón se elaboran programas en las organizaciones públicas y privadas, en donde la función principal es conseguir que la salud sea protegida y promocionada en las diferentes áreas de trabajo. El estrés laboral es una de las variables que influye en el comportamiento y que está afectando el grado de satisfacción del empleado. Por este motivo es necesario desde la psicología organizacional crear herramientas que apoyen la gestión de recursos humanos con la finalidad de promover el bienestar, la salud mental y la satisfacción laboral. La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo desde un diseño bibliográfico de tipo documental, caracterizado por la recopilación de diferentes fuentes documentales y propuestas por otros autores, con el propósito de elaborar un análisis minucioso acerca del bienestar laboral.

La muestra corresponde a 53 documentos bibliográficos, entre los que se encuentran proyectos de grado y artículos, que se encuentran en la base de datos de google académico y que tienen un intervalo de tiempo del año 2015 al 2020. Estudios analizados permitieron lograr identificar características importantes frente al bienestar laboral de los empleados, que permiten garantizar la salud física y psicológica de los trabajadores. Aunque los estudios se han enfocado en el potencial que tiene el empleado para la empresa, un porcentaje considerado de organizaciones

en el país aún no le dan esta importancia y se ve reflejado en el bajo salario y acompañamiento psicosocial que le brindan.

Los estudios realizados afirman que el bienestar laboral es el eje principal para el desarrollo de la organización y que existen factores que pueden afectar el desempeño laboral, es conveniente que las empresas garanticen el bienestar físico, emocional y psicológico del empleado para que la organización se mantenga competitiva ante las exigencias del mercado laboral.

En conclusión, es evidente la importancia del ser humano como ser biopsicosocial y que, a su vez, necesita de relaciones positivas para el crecimiento personal. Esta investigación, permitió conocer el proceso que ha tenido el empleado y su crecimiento dentro la organización, que en sus inicios fue visto como una estructura mecánica y que, con el paso del tiempo, las empresas empezaron a reconocerlos como eje central de su ventaja competitiva.

La siguiente investigación es de origen local, “Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta, “Estupiñán, H; Fuentes, Y & Lizcano, C. (2018). Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta.

Este estudio buscó analizar la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector económico del transporte intermunicipal de la ciudad de Cúcuta; se realizó desde un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y alcance correlacional. Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional seleccionándose una muestra de 123 empleados. Este estudio encontró que la dimensión beneficios económicos exhibió en un nivel muy bajo (2,96) en comparación con las demás variables que se

encontraron en un rango moderado (3,00 – 3,98). También se encontró que existe una relación estadísticamente significativa en las variables estudiadas.

La investigación se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, mediante un diseño no experimental con alcance correlacional y de tipo descriptivo, el instrumento que se usó fue escala de bienestar psicológico de Ryff compuesta por 39 ítems con respuesta tipo Likert, donde 1 corresponde a nunca, 2 a casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre, La escala de satisfacción laboral SL-SPC realizada por Palma.

La muestra estuvo constituida por empleados docentes, siendo seleccionada de forma de probabilística, obteniendo un total de 100 trabajadores encuestados.

Se presentan en un nivel bajo las variables de autonomía y relaciones positivas, mientras que las variables autoaceptación, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida se encuentran en nivel moderado. Por otra parte, en la dimensión de satisfacción laboral, se evidencia que la variable de significación en la tarea se encuentra en un nivel moderado, sin embargo, otras variables como condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se encuentran en un nivel bajo, lo que indica afectación en estas dimensiones. Por último, en la dimensión de felicidad, se observa que las variables con un nivel alto son satisfacción con la vida y alegría de vivir, la variable de realización personal se encuentra en un nivel moderado y la variable de sentido positivo con la vida se encuentra en un nivel muy bajo.

La variable de bienestar psicológico, la dimensión de relaciones positivas y la autonomía tienen un nivel bajo, es decir, dentro de la población estudiada dichas dimensiones se encuentran débiles y necesita ser fortalecidas. Por otra parte, respecto a la variable de satisfacción laboral cuyas dimensiones con menor puntaje fueron las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos, siendo estos, elementos esenciales que los docentes reflejan

en su inconformismo, es decir, en ocasiones las condiciones en las que dan sus clases no son las adecuadas, dificultando el proceso de enseñanza-aprendizaje, existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en los trabajadores de las instituciones, educativas, es decir, cuando una variable aumenta, la otra también aumenta.

Otra de las investigaciones de origen local, que aporta a los autores es “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud” Rivera, D; Hernández, D., Forgiony, J; Bonilla N & Rozo, C. (2018).

La motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis. Este estudio buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

El instrumento que se usó, fue Cuestionario de Motivación para el Trabajo.

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier trabajador estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para los funcionarios las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un incentivo y a veces una liberación, ya que muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se auto motivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima, aunque sea fuera de él.

El mayor número de trabajadores se encuentran en las áreas: asistencial (52%; 27 personas), administrativa (19%; 10 personas) y médica (13%; 7 personas), mientras el menor número de trabajadores se encuentran en las áreas: directiva (12%; 6 personas) y de servicios generales (4%; 2 personas). En lo relacionado al Género, el 40% (21 personas) son de Género Masculino y el 60% (31 personas) son de Género Femenino. Los instrumentos utilizados evidencian una muy alta fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach (Cuestionario CMT α : .85; Escala WES α : .90 y Escala SRIT α : .82). La población utilizada para esta investigación no sigue una distribución normal (KolmogorovSmirnov: $p < .05$; Shapiro-Wilk: $p < .05$), por lo tanto, se emplearon pruebas no paramétricas o de libre distribución.

En este estudio, el personal administrativo y directivo percibe con un nivel bajo de motivación externa, esto coincide con la postura del autor, en donde menciona que una supervisión estrecha, tiene gran influencia sobre en cómo los empleados ejecutan su trabajo. En el caso contrario se denominaría supervisión lejana. Los resultados encontrados evidencian que el impacto del liderazgo sobre variables como la motivación, satisfacción y clima laboral está fuertemente medido por el grado de motivación externa. Sin embargo, solo se encontró relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, y las relaciones interpersonales y el clima social organizacional.

Otra de las investigaciones realizadas sobre la variable bienestar psicológico, de origen internacional, que aporta a los autores en la importancia, “Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores Obreros de Empresas de Intermediación Laboral del Sector Minero en Arequipa” Huarca, H., Adalith, P., & Ruiz Medina, K. J. (2016

La presente investigación tiene como finalidad conocer qué relación existe entre la Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico, se evaluaron un total de 150 trabajadores, varones, de edades comprendidas de 18 a 45 años, con un tipo de contrato indeterminado, que laboran en empresas de intermediación laboral de la ciudad de Arequipa. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional, con un diseño no experimental, transaccional. Para la recolección de la información utilizamos como una encuesta sociodemográfica y como instrumento dos escalas, la primera de Satisfacción Laboral SL-ARG, y luego Bienestar Psicológico para adultos de Casullo BIEPS-A. El estadístico utilizado es la chi-cuadrada de Pearson, para correlacionar las variables, para las encuestas se utilizaron las frecuencias de las respuestas en porcentajes. Los resultados de la correlación entre ambas variables, revelan una relación significativa positiva, se observó que la mayor parte de la población presento un alto nivel de bienestar psicológico, además, en cuanto a la correlación entre los niveles de las variables, encontramos que existe una relación directa entre algunos factores de satisfacción laboral y algunos factores de bienestar psicológico, lo que significa que a una mayor satisfacción laboral se le asocia con un mejor bienestar psicológico. El instrumento que aplicaron para esta investigación, fue , Escala de Satisfacción Laboral SL-ARG y la escala de Bienestar psicológico BIEPS-A.

La mayoría de los evaluados tiene un grado de instrucción de nivel técnico, alcanzando un porcentaje de 42.7%, así mismo el 28% tiene solo secundaria y el 27.3% tiene educación de nivel superior. Para el caso de estado civil de los evaluados, la mayoría de estos son de estado civil soltero alcanzando un 44.7%, seguido de los que son casados alcanzando un porcentaje de 42.7%. En cuanto al lugar de procedencia, se encontró que la mayoría de evaluados proviene de un lugar

diferente a su centro de trabajo, es decir son de lugares distintos a Arequipa y Apurimac, los cuales alcanzaron un porcentaje de 62.7%, mientras que un 37.3% es del mismo lugar donde se encuentra su centro de labores; así mismo se obtuvo que la gran mayoría vive con algún familiar logrando un 51.3% del total, y otro porcentaje vive en el campamento de la unidad minera en la cual laboran alcanzando un 48%. Sobre el horario de trabajo, la mayoría de evaluados refiere que tiene un horario rotativo alcanzando un 55.3% y el 44.7% tiene un horario diurno, es decir que la mayor población de la muestra trabaja con un horario rotativo. En cuanto al salario la mayoría de ellos refiere ganar alrededor de 2000 a 2400 soles, alcanzando un 39.3% del total de evaluados, mientras que el 28% gana entre 1300 a 2000 soles, así mismo el 17.3% gana entre 2400 a 3000 soles, además un total de 8.7% gana un sueldo entre 3000 a 4000 soles, y un total de 6.7% gana un sueldo de 950 a 1300 soles. Para el caso del régimen laboral que mantienen los evaluados, observamos que la gran mayoría tiene un régimen de 6 días de trabajo por 1 día de descanso alcanzando un 45.3% del total de evaluados, mientras que el 34.7% tiene un régimen de 14 días de trabajo por 7 días de descanso, seguido de los trabajadores que tienen un régimen de 20 x 6 alcanzando un 10.7%, mientras que un 8.7 % tiene un régimen de 15 x 6 y finalmente un 0.7% refiere tener otro tipo de régimen laboral y finalmente encontramos que la gran mayoría de evaluados tiene un contrato de tipo temporal alcanzando un porcentaje de 97.3% y solo el 2.7% tiene un contrato de tipo indefinido.

Como principal observación diseñar estrategias orientadas a mejorar los factores de relaciones humanas y comunicación de la satisfacción laboral, implementando actividades que permitan fomentar la comunicación clara y abierta o el estableciendo equipos de trabajo, para el desarrollo satisfactorio de las funciones encomendadas, reforzando las buenas relaciones y los vínculos de amistad y confianza entre colaboradores.

Otra de las investigaciones de origen internacional que también aporta a los autores es” El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas” Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. *Psicoperspectivas*, 10(1), 209-220

El presente artículo aborda el constructo de bienestar psicológico desde el análisis del contexto laboral. La Psicología Positiva permite una mirada diferente de la realidad laboral, procurando enfatizar los aspectos positivos del trabajo cotidiano y fortalecer los recursos de que disponen los trabajadores para afrontar las situaciones conflictivas. A través de un diseño mixto, nuestra investigación tuvo por objetivo conocer el nivel de desgaste laboral y de bienestar psicológico de 100 sujetos insertos en la Administración Pública del Gobierno de Mendoza, Argentina, a partir del análisis de factores educacionales, organizacionales y psicosociales que impactan, según la literatura internacional, en la salud. Rescatamos desde una mirada positiva y comprehensiva, los alcances del bienestar psicológico en el escenario laboral y su especial vinculación con las estrategias de afrontamiento, frente a un contexto laboral cada vez más exigente, incierto y estresante. Los resultados invitan a seguir profundizando en las teorías de base. Desde un plano aplicado, los hallazgos pueden derivar en programas tendientes a fortalecer el desarrollo de las estrategias de afrontamiento positivas. El instrumento que se uso fue la Escala de Bienestar Psicológico BIEPS-A de Casullo y col. Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento; Frydenberg y Lewis. Y la metodología de origen cuantitativo.

Como observación general, se podrían generar nuevas investigaciones a partir de estos resultados y conclusiones tales como la existencia de otros mecanismos psicosociales como la sobre adaptación que puede posibilitar el estado de bienestar en cuanto a la salud mental de los trabajadores.

En conclusión, cabe destacar que, globalmente, son pocos los estudios realizados con empleados estatales y menos aun los que abordan, específicamente, la problemática del bienestar psicológico y del desgaste laboral en su relación.

También se puede concluir que un amplio manejo de las estrategias de afrontamiento se convierte en protector del desgaste laboral y permite a los empleados es mantener un nivel de bienestar psicológico más elevado.

Marco Teórico

Estudiar el bienestar psicológico como una variable de influencia en la psicología organizacional es importante, ya que éste se enmarca específicamente en la psicología positiva (García-Alancee, Martínez, Sellés y Soucase, 2018) y busca integrar distintos conceptos y enfoques relacionados a la salud mental y a la calidad de vida. Desde esta perspectiva se concibe al ser humano como un sujeto activo y consciente de su conducta (Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017; Rivera-Porras, 2017; Hurtado-Olaya, García-Echeverri, Rivera-Porras y 2018). Es por esto que la psicología en el siglo, XXI busca ampliar los campos de acción, estudiar las conductas adaptativas y desadaptativas, para así prevenir las enfermedades y promover la salud, ya que estos aspectos, al igual que los económicos afectan las condiciones y la forma en que se vive (Andrade, Sanabria, Morales, Rodríguez y Oyuela, 2013; Spiendler, Carlotto, Ogliari y Giordani, 2015;Marín-Escobar, Maury-Mena, Maury-Romero y Pacheco-Gutiérrez, 2017)Forgiony-Santos, 2018; Nuván-Hurtado et al.

Es evidente que la vida cotidiana de las personas está íntimamente vinculada a su entorno con el que mantienen relaciones dentro de un determinado contexto (físico, familiar, laboral, social, lúdico), y la forma en que interacciona con él repercute sobre la estabilidad y el equilibrio entre ambos y cuando estas relaciones tienen lugar en armonía y ecuanimidad experimentan una sensación de bienestar (físico y psicológico). Tomando como eje de referencia la relación persona-entorno, la cuestión que nos ocupa es construir un modelo basado en ella que nos permita identificar los factores que contribuyen, o puedan contribuir en el futuro, al estado de bienestar psicológico de cada persona

El bienestar psicológico se trabajó desde el modelo propuesto por Ryff, y se tomaron las dimensiones de auto aceptación, relaciones positivas con los demás, propósito en la vida, crecimiento personal, autonomía y dominio del entorno. Los cuales fueron evaluados en diversos trabajadores de distintos contextos y con condiciones laborales diferentes, con el fin de identificar como es el comportamiento de la variable estudiada en cada contexto específico. Pues el bienestar psicológico se concibe de manera integral, y permite que el sujeto se retroalimenta consigo mismo constantemente

Las personas con un bienestar psicológico adecuado comprenden y aceptan su estructura de personalidad como un todo. Es decir, no solo son conscientes de los aspectos positivos que poseen, sino que también de aquellos aspectos por mejorar, asumiendo las decisiones del pasado como una elección y una oportunidad de crecimiento. Esto permite que se generen relaciones filiales y sociales con otras personas, generando así confianza y altruismo, entendiendo los objetivos y las metas, como parte del crecimiento personal y profesional, al mismo tiempo que consideran que estos, son herramientas fundamentales para mejorar su calidad de vida.

En 1989, Ryff (citado por Bustos-Ruiz y Chala-Trujillo, 2017) propuso un modelo que tuvo como finalidad conocer el bienestar psicológico, el cual se puede evidenciar en infinidad de contextos y su objetivo fue conocer el bienestar psicológico de las personas para ayudarlos a superar las falencias evidenciadas en este ámbito, mejorando sus capacidades en los contextos sociales (Romero, Brustad y García, 2007; Liberal, Escudero, Cantallops y Ponseti, 2014; García-Echeverri, Hurtado-Olaya, Quintero-Patiño, RiveraPorras y Ureña-Villamizar, 2018). No obstante, es importante señalar también el bienestar personal, el cual se entiende como la satisfacción que pueden poseer las personas en las diversas áreas de la vida, siendo conocido como felicidad, refiriéndose a las experiencias que son únicas para cada individuo.

Análisis Bibliométrico

La bibliometría es una subdisciplina de la cienciometría y proporciona información sobre los resultados del proceso investigador, el volumen, la evolución, la visibilidad y la estructura. De esta manera se puede valorar la actividad científica, y el impacto tanto de la investigación como de las fuentes. Los indicadores bibliométricos se pueden clasificar en dos grandes grupos, los indicadores de actividad y los de impacto. Los indicadores de actividad visualizan el estado real de la ciencia y dentro de éstos se encuentran número y distribución de publicaciones, productividad, dispersión de las publicaciones, colaboración en las publicaciones, vida media de la citación o envejecimiento, conexiones entre autores, entre otros. Entre los indicadores de impacto se encuentran la evaluación de documentos muy citados “Hot papers” y el factor de impacto (FIN); siendo éste último el más conocido (Camps, 2008)

La evaluación de la producción científica latinoamericana ha pasado por varias etapas, siendo el FIN el método más publicitado en la actualidad; desafortunadamente el FIN no permite hacer una medición adecuada pues según León et al., (2007) no se basa en el prestigio científico de las revistas sino que es una manera de evaluar la popularidad (el FIN es el resultado del cociente del número de veces que es citada la revista y el número de artículos que han sido publicados en un período de dos años) y por lo tanto, presenta sesgos idiomáticos, matemáticos y científicos.

Entre los indicadores bibliométricos más frecuentes se encuentra el semiperíodo de Burton y Kebler (envejecimiento u obsolescencia), definido como la mediana de la distribución de las referencias ordenadas por antigüedad (diferencia entre el año de publicación del artículo o publicación analizado y las referencias); de esta manera se calcula el número de años que van desde la actualidad hasta que se publicaron la mitad de las referencias emitidas por la revista en ese año. Como medida de obsolescencia también se emplea Índice de Price o porcentaje de

referencias con menos de 5 años de antigüedad. El índice de aislamiento (insularity) o porcentaje de referencias, corresponde a publicaciones del mismo país de la publicación.

Concepto de bienestar psicológico

El bienestar psicológico se define como el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo (Díaz et al., 2006). Ryff (1989) definió seis dimensiones para evaluar el continuo positivo-negativo del bienestar psicológico. Esta mirada del individuo de manera multidimensional, da mayor énfasis al funcionamiento positivo mediado por el desarrollo de las capacidades y el crecimiento de la persona (Díaz et al., 2006). En los estudiantes universitarios, el bienestar psicológico pudiera ser un factor determinante para el éxito académico. Por tanto, los servicios de consejería y salud mental deben ser cónsonos a las necesidades de los estudiantes. La colaboración entre los centros de servicios psicológicos y la administración universitaria es clave para promover su salud integral (Díaz et al., 2006). Esto, debido a que los mismos, contribuyen a la misión institucional de ofrecer servicios que mejoren el estado físico y mental de los estudiantes (Schwitzer, 2008). En este artículo se discutirá el modelo multidimensional de Carol Ryff (1989), que incluye seis dimensiones de bienestar psicológico, así como su relación con el proceso de inserción a la vida universitaria. Por último, hacemos recomendaciones para proceso de ayuda con estudiantes universitarios.

El bienestar psicológico es una dimensión fundamentalmente evaluativa que tiene que ver con la valoración del resultado logrado con una determinada forma de haber vivido. Ryff ofrece una interesante perspectiva uniendo las teorías del desarrollo humano óptimo, el funcionamiento mental positivo y las teorías del ciclo vital. Para la autora, el bienestar tiene variaciones

importantes según la edad, el sexo y la cultura; pudo verificar en diferentes estudios que el bienestar psicológico está compuesto por seis dimensiones bien diferenciadas: 1) una apreciación positiva de sí mismo; 2) la capacidad para manejar de forma efectiva el medio y la propia vida; 3) la alta calidad de los vínculos personales; 4) la creencia de que la vida tiene propósito y significado; 5) el sentimiento de que se va creciendo y desarrollándose a lo largo de la vida y 6) el sentido de autodeterminación. Se pudo verificar mediante técnicas de análisis factorial confirmatorio, en población general norteamericana, la existencia de estas seis dimensiones del bienestar (Ryff y Keyes, 1995)

Ryff (1989) critica los estudios clásicos sobre satisfacción diciendo que en general se ha considerado el bienestar psicológico como la ausencia de malestar o de trastornos psicológicos, ignorando las teorías sobre la autorrealización, el ciclo vital, el funcionamiento mental óptimo y el significado vital. La autora plantea serias dudas sobre la unidimensionalidad del constructo bienestar psicológico, señalando su multidimensionalidad (Ryff y Keyes, 1995). Clásicamente, el bienestar psicológico fue identificado con la emocionalidad positiva y la ausencia de emociones negativas. Una persona se siente feliz o satisfecha con la vida si experimenta durante más tiempo y en mayor frecuencia, mayor cantidad de afecto positivo. Implícitamente el bienestar está identificado con los afectos o la personalidad (Schumutte y Ryff, 1997). Los rasgos de personalidad básicos hacen alusión a la emocionalidad positiva como característica estable de la personalidad, de allí que no resulte extraño que el bienestar esté correlacionado negativamente con el neuroticismo, según aseveran los teóricos de los cinco factores

Dimensiones del bienestar psicológico

Carol Ryff (1989, 1998) desarrolló un modelo de *Bienestar Psicológico* que puede considerarse precursor de los actuales modelos de Psicología Positiva, y que aún hoy continúa siendo una de las más brillantes aportaciones en las teorías y aplicaciones relacionadas con el bienestar humano. Esta autora define el bienestar psicológico a partir de elementos no hedónicos: el funcionamiento humano óptimo es el que produce una mayor cantidad de emociones positivas o de placer, y no al revés.

En este modelo, cada dimensión es un índice de bienestar en sí mismo, y no un predictor de bienestar, de ahí que señale las consecuencias de mantener niveles óptimos o deficitarios en cada uno de ellos.

Otra ventaja añadida al modelo de Ryff es el hecho de que construyó un cuestionario para evaluar las dimensiones. Curiosamente esta escala de bienestar incide en el hecho de que la salud mental positiva es relativamente independiente de la salud mental negativa.

Tal y como señala la propia Ryff en sus investigaciones, estas dimensiones se relacionan tanto con una mayor satisfacción vital y un mayor bienestar subjetivo, así como indicadores de una mejor salud física: menores niveles de cortisol (menos estrés), menores niveles de citoquinas (indicador de procesos de inflamación crónicos), menor riesgo cardiovascular y mayor duración de sueño REM (mejor patrón de sueño).

La primera dimensión es la de autoaceptación y se refiere a la evaluación positiva presente y pasada del individuo. La autonomía, como segunda dimensión, guarda relación con el sentido de autodeterminación y la independencia del sujeto. Por otro lado, la tercera dimensión, el crecimiento personal, está relacionada con el sentido de crecimiento y desarrollo como persona. La cuarta dimensión de Bienestar Psicológico, el propósito en la vida, se relaciona.

Con la creencia de que la vida tiene algún significado y propósito para la persona. La dimensión de relaciones positivas con otros es la quinta y hace referencia a poseer o desarrollar relaciones de calidad con otros. Por último, la dimensión de dominio del entorno se refiere a la capacidad de manejar el ambiente donde se encuentra la persona y a utilizar efectivamente las oportunidades que este le brinda. Este modelo ha sido estudiado por diversas áreas de la psicología y con variedad de poblaciones. En un repaso actualizado sobre el estado del modelo teórico, es la propia Carol Ryff quien identifica seis áreas esenciales de estudio en los pasados veinticinco años: (a) cambios en el curso de desarrollo humano, (b) correlatos con características de personalidad, (c) relación con experiencias de la vida cotidiana, (d) relación con el trabajo y actividades comunitarias, (e) relación con la salud y factores de riesgo e (f) intervención y aspectos clínicos (Ryff, 2013). Este trabajo de investigación se circunscribe a los relacionados con experiencias de la vida cotidiana y al curso del desarrollo humano, tomando como marco el trayecto por la vida universitaria

Marco Contextual

Dentro de la presente investigación, ANALISIS BIBLIOMETRICO DEL BIENESTAR PSICOLOGICO EN CONTEXTOS LABORALES, se tomaron una serie de investigaciones, de fuentes científicas, incluyendo las siguientes; (SCOPUS, WOS, DIALNET, REDALYNC, SCIELO) entre otras. Con el fin de recopilar información, sobre las características, y dimensiones a tener en cuenta, factores influyen en el buen manejo de estrés y ansiedad de un empleado en una organización o empresa, teniendo en cuenta los factores biopsicosociales del ser humano, y aspectos positivos y negativos que caracterizan un bienestar psicológico.

Así mismo, se planteó que las investigaciones obtenidas de estas fuentes bibliográficas deberían tener fechas recientes desde el año 2015, hasta el año 2020, de esta manera tener información actual sobre el ANALISIS BIBLIOMETRICO DEL BIENESTAR PSICOLOGICO.

Marco Legal

La investigación, análisis bibliométrico del bienestar psicológico, se deben tener en cuenta una serie de normas y leyes, que respaldan el bienestar psicológico de los empleados en una organización o empresa, teniendo en cuenta, los aspectos psicológicos, sociales, familiares, laborales.

Ley 1090 de 2006

TÍTULO I

DE LA PROFESION DE PSICOLOGÍA

Artículo 1°. Definición. La Psicología es una ciencia sustentada en la investigación y una profesión que estudia los procesos de desarrollo cognoscitivo, emocional y social del ser humano, desde la perspectiva del paradigma de la complejidad, con la finalidad de propiciar el desarrollo del talento y las competencias humanas en los diferentes dominios y contextos sociales tales como: La educación, la salud, el trabajo, la justicia, la protección ambiental, el bienestar y la calidad de la vida. Con base en la investigación científica fundamenta sus conocimientos y los aplica en forma valida, ética y responsable en favor de los individuos, los grupos y las organizaciones, en los distintos ámbitos de la vida individual y social, al aporte de conocimientos, técnicas y procedimientos para crear condiciones que contribuyan al bienestar de los individuos y al desarrollo de la comunidad, de los grupos y las organizaciones para una mejor calidad de vida.

Parágrafo. Por lo anterior y teniendo en cuenta: La definición de salud por parte de OMS; En la que se subraya la naturaleza biopsicosocial del individuo, que el bienestar y la prevención son parte esencial del sistema de valores que conduce a la sanidad física y mental, que la Psicología estudia el comportamiento en general de la persona sana o enferma. Se concluye que, independientemente del área en que se desempeña en el ejercicio tanto público como privado, pertenece privilegiadamente al ámbito de la salud, motivo por el cual se considera al psicólogo también como un profesional de la salud.

T Í T U L O III

DE LA ACTIVIDAD PROFESIONAL DEL PSICÓLOGO

Artículo 3°. Del ejercicio profesional del psicólogo. A los efectos de esta ley, se considera ejercicio de la profesión de psicólogo toda actividad de enseñanza, aplicación e indicación del conocimiento psicológico y de sus técnicas específicas en:

- 8) Diseño, ejecución y dirección de investigación científica, disciplinaria o interdisciplinaria, destinada al desarrollo, generación o aplicación del conocimiento que contribuya a la comprensión y aplicación de su objeto de estudio y a la implementación de su quehacer profesional, desde la perspectiva de las ciencias naturales y sociales;
- b) Diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada;
- c) Evaluación, pronóstico y tratamiento de las disfunciones personales en los diferentes contextos de la vida. Bajo criterios científicos y éticos se valdrán de las interconsultas requeridas
- o hará las remisiones necesarias, a otros profesionales;
- d) Dirección y gestión de programas académicos para la formación de psicólogos y otros

- profesionales afines;
- e) Docencia en facultades y programas de Psicología y en programas afines;
 - f) El desarrollo del ser humano para que sea competente a lo largo del ciclo de vida;
 - g) La fundamentación, diseño y gestión de diferentes formas de rehabilitación de los individuos;
 - h) La fundamentación, diseño y gestión de los diferentes procesos que permitan una mayor eficacia de los grupos y de las organizaciones;
 - 8) Asesoría y participación en el diseño y formulación de políticas en salud, educación, justicia y demás áreas de la Psicología aplicada lo mismo que en la práctica profesional de las mismas;
 - j) Asesoría, consultoría y participación en la formulación de estándares de calidad en la educación y atención en Psicología, lo mismo que en la promulgación de disposiciones y mecanismos para asegurar su cumplimiento;
 - k) Asesoría y consultoría para el diseño, ejecución y dirección de programas, en los campos y áreas en donde el conocimiento y el aporte disciplinario y profesional de la Psicología sea requerido o conveniente para el beneficio social;
 - l) Diseño, ejecución y dirección de programas de capacitación y educación no formal en las distintas áreas de la Psicología aplicada;
 - m) El dictamen de conceptos, informes, resultados y peritajes;
 - n) Toda actividad profesional que se derive de las anteriores y que tenga relación con el

campo de la competencia del psicólogo.

CAPITULO VII

DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA, LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y LAS PUBLICACIONES.

Artículo 49. Los profesionales de la psicología dedicados a la investigación son responsables de los temas de estudio, la metodología usada en la investigación y los materiales

empleados en la misma, del análisis de sus conclusiones y resultados, así como de su divulgación

y pautas para su correcta utilización.

Ley 1090 de 2006.

Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Artículo 50. Los profesionales de la psicología al planear o llevar a cabo investigaciones científicas, deberán basarse en principios éticos de respeto y dignidad, lo mismo que salvaguardar el bienestar y los derechos de los participantes.

Artículo 51. Es preciso evitar en lo posible el recurso de la información incompleta o encubierta. Este solo se usará cuando se cumplan estas tres condiciones:

- a) Que el problema por investigar sea importante;
- b) Que solo pueda investigarse utilizando dicho tipo de información;
- c) Que se garantice que al terminar la investigación se les va a brindar a los participantes La información correcta sobre las variables utilizadas y los objetivos de la investigación.

Artículo 55. Los profesionales que adelanten investigaciones de carácter científico deberán abstenerse de aceptar presiones o condiciones que limiten la objetividad de su criterio u obedezcan a intereses que ocasionen distorsiones o que pretendan darles uso indebido a los hallazgos. Artículo 56. Todo profesional de la Psicología tiene derecho a la propiedad intelectual sobre los trabajos que elabore en forma individual o colectiva, de acuerdo con los derechos de autor establecidos en Colombia. Estos trabajos podrán ser divulgados o publicados con la debida autorización de los autores.

El Congreso de Colombia

DECRETA:

Artículo 1°. Definiciones:

Sistema General de Riesgos Laborales: Es el conjunto de entidades publicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Artículo 40. Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los

factores de riesgo ocupacionales será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Metodología

Alcance de investigación

El presente proyecto de investigación, se rige por un alcance descriptivo que busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice, por lo que se centra en recoger o medir información sobre conceptos o variables a las que se refiere la investigación. Los artículos seleccionados para la realización de la presente revisión teórica se recopilaron a través de una exhaustiva búsqueda bibliográfica se realizó a fecha del mes de marzo, de 2020 en las siguientes bases de datos: (SCOPUS, WOS, DIALNET, REDALYNC, SCIELO) entre otras.

Enfoque de la investigación

El enfoque por el que se rige el presente proyecto de investigación es cuantitativo el cual es definido por Sampieri (2014) como: Conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones.

Se hizo un primer cribado (SCOPUS, WOS, DIALNET, REDALYNC, SCIELO) entre otras.do con la lectura de los títulos, y se eliminaron los cuales no se centraban en el bienestar psicológico o cualquiera de sus parámetros, los que no se centraban en la variable, del bienestar psicológico, o los que no era posible obtener el artículo completo.

Diseño de la investigación

La investigación se realizará con un diseño bibliográfico ya que permite realizar una revisión rigurosa y sistemática de documentos tanto electrónicos como físicos, este diseño está centrado en un análisis de los fenómenos o el establecimiento de la relación entre dos o más variables. Su fuente de información se basa en documentos por lo que realizara un análisis y una indagación científica de datos y contenidos en bases científicas que tiene como finalidad la construcción de nuevos conocimientos., los recolecta, selecciona, analiza y presenta resultados coherentes. (Santa y Feliberto., 2010)

Etapas para una investigación

1. Búsqueda de fuentes: impresas y electrónicas (Internet).
2. Lectura inicial de los documentos disponibles.
3. Elaboración del esquema preliminar o tentativo.
4. Recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes.
5. Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar.
6. Formulación del esquema definitivo y desarrollo de los capítulos.
7. Redacción de la introducción y conclusiones.
8. Revisión y presentación del informe final.

Técnica.

La investigación se realizó mediante el uso de la técnica recolección de datos. Como lo plantea Méndez (1999, p.143) define a las fuentes y técnicas para recolección de la información como los hechos o documentos a los que acude el investigador y que le permiten tener

información. También señala que las técnicas son los medios empleados para recolectar información, Además manifiesta que existen: fuentes primarias y fuentes secundarias.

Las fuentes primarias es la información oral o escrita que es recopilada directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento, mientras que las fuentes secundarias es la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento. Por lo que los márgenes de recolección de datos por investigaciones, tesis doctorales, artículos de investigación.

Instrumento.

Con el fin de categorizar los instrumentos que miden el bienestar psicológico hallados en las diferentes investigaciones se utilizaron instrumentos. Para la primera fase se utilizó una Ficha bibliográfica caracterizada por una descripción general de los datos del documento, donde se plasmó datos específicos sobre las investigaciones relacionadas con bienestar psicológico donde se establecieron las siguientes categorías: Nombre del test, autor, año, teoría, población, forma de aplicación, propiedades psicométrías, cantidad de ítems, país, referencia y base de datos.

Población.

La población que se tiene en cuenta para este proyecto, consta en todos aquellos artículos cuyos fines sean los de explicar un método de evaluación psicométrico para bienestar psicológico sin discriminar edad o país.

Muestra.

La muestra que se tuvo en cuenta para esta investigación, fueron aquellos artículos con la finalidad descrita anteriormente en la población, que estén compilados en artículos de investigación, tesis doctorales y en revistas indexadas. Incluir únicamente los autores que hablan acerca de bienestar psicológico.

Criterios de la inclusión.

- ✓ Las investigaciones deben ser de tesis doctorales, artículos científicos.
- ✓ La producción de las investigaciones debe estar en el rango de tiempo del 2000 al 2021

- ✓ Las investigaciones pueden estar apoyadas por otras áreas de investigación, pero siempre cuando tenga aportes en psicología y psicometría.
- ✓ Las investigaciones deben estar realizadas por psicólogos, psicómetras y estudiantes de psicología.
- ✓ Las investigaciones deben estar realizadas en cuanto a temáticas de test que midan bienestar psicológico.

Criterios de la exclusión.

Las investigaciones que tengan material de apoyo sobre instrumentos de bienestar psicológico.

Serán omitidas si son publicaciones en un rango de tiempo antes del 2000.

Recursos humanos.

En esta investigación del estado del arte se contó con la participación de la estudiante de psicología: Angelica gyselle león Neiva tendiendo como asesora metodológica a el docente Oscar medina, y Nidia Jhoana bonilla.

Recursos materiales.

Virtuales: Revistas indexadas dianet, redaly, scielo, entre otras.

Físico: medios magnéticos, computadores, USB

Primera fase, marco teórico

Selección del tema/problema

1. Arqueo general de las fuentes: la fuente, el dato y la documentación.

2. Fuentes documentales: Investigaciones realizadas para tesis doctorales y publicadas
3. como artículos
4. La documentación: Primaria y secundaria
5. La exploración del área o primera recolección de datos
6. Cualidades de la lectura exploratoria.

Búsqueda Bibliográfica

AUTOR	METODOLOGIA	TITULO DE LA INVESTIGACION	PAIS	DESCRIPCION
Roxana Marmolear Mirian Aparici	Cuantitativa	El Bienestar Psicológico En El Trabajo y su Vinculacion con el Afrontamiento En Situaciones Conflictivas	Argentina	Los resultados descriptivos muestran, en términos generales, que la población presenta una tendencia a elevados niveles de bienestar psicológico. No obstante, es posible identificar una leve tendencia a menores niveles de bienestar entre los sujetos “universitarios”, comparados con los sujetos “no universitarios”. Así, un 13% de sujetos “no universitarios” presenta bajo nivel de bienestar, cifra que asciende a un 23% en sujetos “universitarios”. Por otra parte, un 62%

				de “no universitarios” presenta alto nivel de bienestar y, en menor porcentaje (56%) los “universitarios”,
Slendy-Katerine Andrade-Torres. Luis-Carlos Arana-Camacho. Diego Rivera-Porras.	Cuantitativa	Bienestar Psicológico y Felicidad en lo Trabajadores de Empresas de Transporte Interdepartamental.	Colombia	Esto indica que los trabajadores poseen la experiencia y conocimientos necesarios acerca de la funcionalidad de la empresa, para poder ejecutar las actividades diarias sin ningún inconveniente y al momento de presentarse un problema darle la solución adecuada y prontamente, pues consideran que ya tienen claro la funcionalidad de la misma.
Karla-Michelle Cáceres-Contreras Natalia-Alejandra Gómez-Rodríguez Verónica-Stefania	Cuantitativo	Bienestar Psicológico y Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Sector Educativo.	Colombia	Como resultados se pudo obtener que la sub variable de beneficios económicos se

Jaimes-Diego Rivera-Porras				encuentra en un nivel muy bajo (2,96) en relación con las demás variables, ya que todas estas se encuentran con una desviación estándar similar, es decir se pueden incluir todas estas en un rango moderado indicando que la significación de la tarea es la sub variable más alta con un (3,98).
-------------------------------	--	--	--	--

María Alejandra Gómez Vélez	Revisión documental	Sobre La Psicología Organizacional Y del Trabajo en Colombia	Colombia	señalan que si bien la psicología industrial, posteriormente denominada organizacional, desde que inició hasta el día de hoy, ha sufrido grandes cambios que le permiten ampliar su campo de acción y aplicación, convirtiéndose en una rama de la psicología general, está obligada a que su enseñanza en las universidades posibilite el desarrollo de capacidades y competencias que viabilicen la inserción de los psicólogos al mercado laboral y que le permitan realizar análisis críticos de los diferentes escenarios organizacionales, con el fin de hacer las adecuaciones y propiciar las transformaciones de acuerdo con su formación y con las necesidades de la organización.
-----------------------------	---------------------	--	----------	--

Remedios González Barrón, Inmaculada Montoya Castilla, María. M. Casullo & Jordi Bernabeu Verdu.	Cuantitativa	Relación Entre Estilos y Estrategias de Afrontamiento y Bienestar Psicológico en Adolescentes	Valencia	Los resultados muestran escasa relación entre la edad y las variables consideradas. Se observaron relaciones positivas y significativas entre la edad y el estilo improductivo en estrategias como culparse a sí mismo e intentar reducir la tensión, El índice de Bienestar Psicológico General es semejante en ambos géneros, Los varones destacan significativamente en la aceptación de sí mismos, y las mujeres en el establecimiento de vínculos y en el control de la situación.
María Martha Durán	Revisión documental	Bienestar Psicológico: El Estrés y la Calidad de Vida en el Contexto Laboral.	Costa rica	es posible administrar el estrés y mejorar la calidad de vida en el contexto laboral actual? Sí, es posible. Aunque en un entorno cada vez más complejo las estrategias deben ser más claras y constantes y atender los dos

				<p>niveles de abordaje, el individual y el organizacional. Así se evitará sucumbir en uno de los problemas de salud mental más importantes del siglo XXI. El estrés es inevitable en tanto es un esfuerzo de adaptación ante diferentes estímulos que se asumen como estresores. Desde esta perspectiva, tanto los cambios percibidos como positivos o como negativos, producen estrés. Lo que sí es posible evitar es la situación de estrés prolongado, recurrente y su transformación en estrés intenso y crónico</p>
<p>María Ponce Moreno María José Porrás López</p>	Cuantitativa	<p>Bienestar psicológico y Disposición a fluir en funcionarios administrativos, de algunas organizaciones de Viña del Mar</p>	Viña del mar	<p>Este estudio permite señalar que tanto hombres como mujeres presentan un Bienestar psicológico y una Disposición a fluir en niveles medios, por tanto, la mayoría de los participantes de la muestra experimentan</p>

				<p>sensaciones de satisfacción vital y balance afectivo en la evaluación individual de su propio desarrollo personal, aunque esta situación predomina más en el género femenino que en el masculino.</p> <p>Con respecto al análisis por dimensiones, se puede señalar que los participantes experimentan relaciones de calidad con los demás, estableciendo lazos con gente en la que pueden confiar y amar.</p>
Huarca Patricia AdalithRuiz Medina Katerinne Johanna	Cuantitativa	Satisfacción Laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores Obreros de Empresas de Intermediación Laboral del Sector Minero en Arequipa.	Arequipa- Perú	<p>La mayoría de evaluados proviene de un lugar diferente a su centro de trabajo, es decir son de lugares distintos a Arequipa y Apurimac, los cuales alcanzaron un porcentaje de 62.7%, mientras que un 37.3% es del mismo lugar donde se encuentra su centro de labores; así mismo se obtuvo que la gran mayoría vive con</p>

				algún familiar logrando un 51.3% del total, y otro porcentaje vive en el campamento de la unidad minera en la cual laboran alcanzando un 48%. Sobre el horario de trabajo, la mayoría de evaluados refiere que tiene un horario rotativo alcanzando un 55.3% y el 44.7% tiene un horario diurno, es decir que la mayor población de la muestra trabaja con un horario rotativo.
Jhon Guevara, Ligia Rios, Jheyver Gómez, Andrés Porras Jairo Agudelo, Pacheco Miyer Sierra, Diego Rivera	Cuantitativo	Bienestar Psicológico, Satisfacción Laboral y Felicidad en los Colaboradores del Sector Hotelero en Cúcuta	Colombia	Se encontró que el Bienestar Psicológico y la felicidad son altos, debido a las relaciones positivas, al dominio del entorno, a interesarse por el desarrollo personal y tener claro los propósitos en la vida, esto contribuye a experimentar la felicidad en los colaboradores; la satisfacción laboral y la felicidad son altas, puesto que a

				<p>mayor reconocimiento económico, social, a las condiciones de trabajo, y significación en la tarea genera un estado de felicidad, permitiendo que los colaboradores sientan la alegría de vivir, de tener satisfacción con la vida y de sentir la realización personal; la felicidad de los colaboradores genera una mayor productividad en sus funciones y esto determina el éxito en la organización. Palabras Clave: Bienestar Psicológico, Satisfacción laboral, Felicidad, Hotel.</p>
Luis-Carlos Ruiz-Domínguez. Lida Blanco-González	Cuantitativo	Bienestar psicológico y medios.	México	<p>Considerando los resultados obtenidos del proceso de valoración, se ha determinado que las principales variables afectadas en el adulto mayor han sido autoaceptación, dominio del entorno, autonomía y</p>

				propósito en la vida con puntajes bajos, siendo de particular interés el abordaje cognitivo de tales aspectos que dan origen junto con otras dos variables al bienestar psicológico.
--	--	--	--	--

RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través del análisis de las categorías y conceptualizaciones elaboradas por diversos autores que han abordado el bienestar laboral se encontró que: el concepto de bienestar se introdujo a mediados de los años 70 y con el paso de los años ha evolucionado en la medida que las organizaciones han visto la necesidad de un cambio que les permiten mantenerse competentes en el mercado, anteriormente, los empleados poseían baja importancia al interior de las empresas.

la insatisfacción de los mismo, género que se iniciara a tomar más relevancia del recurso humano en las organizaciones. Por consiguiente, el empleado es considerado un eje fundamental dentro la empresa y se empiezan a elaborar propuestas para el fortalecimiento integral del principal activo de las organizaciones [21], es decir, las personas que conforman las misma, buscando fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado, logrando un aumento de la productividad y manteniendo el bienestar laboral.

De acuerdo a lo anterior, es importante reconocer que el bienestar laboral se obtiene en un trabajo conjunto que involucra el contexto, aspectos psicológicos, físicos y sociales, por lo tanto, es necesario que exista un equilibrio entre la organización y el empleado [23], es así como las relaciones de las características mencionadas determinan la manera de pensar y actuar del trabajador. Teniendo en cuenta que la organización busca mejorar la salud física y emocional de sus empleados, además es importante mencionar que factores como el clima organizacional, la

satisfacción laboral, el estrés laboral, síndrome de burnout, la motivación, hábitos saludables, entre otros factores influyen en el bienestar laboral

Al hacer referencia al clima organizacional, se determina que es uno de los factores más relevantes para el desarrollo de la organización, debido a que las empresas cada día son más competitivas, dinámicas y productivas, pero solo es posible mantenerse en el mercado si el recurso humano se encuentra en adecuadas condiciones, lo que implica el bienestar laboral de los empleados. Por otra parte, el clima organizacional es un grupo de características medibles que se dan en el lugar del trabajo y que son percibidas por las personas que interactúan en el entorno e influye en la motivación y comportamiento, además, influye en el bienestar de los empleados y su desempeño

DISCUSIONES

Los diversos estudios analizados permitieron lograr identificar características importantes frente al bienestar laboral de los empleados, que permiten garantizar la salud física y psicológica de los trabajadores. Aunque los estudios se han enfocado en el potencial que tiene el empleado para la empresa, un porcentaje considerado de organizaciones en el país aún no le dan esta importancia y se ve reflejado en el bajo salario y acompañamiento psicosocial que le brindan. Además, desde el área de recursos humanos, la empresa debe brindar apoyo a las necesidades de los empleados ya que pueden presentar situaciones que desestabilicen el estado emocional dentro el contexto laboral, así mismo, a las que se ven expuestos en su cotidianidad y que en ocasiones interfieren en la toma de decisiones para su vida y el trabajo.

La importancia del bienestar laboral parte de la construcción de las relaciones laborales, debido a que son las que permiten compartir creencias, intereses, opiniones y que influyen en los procesos emocionales, conductuales y físicos del empleado. También es importante mencionar que pueden existir factores que tienen que ver con la empresa como: tipo de empresa, contrato, participación, puesto de trabajo y que también afectan el desarrollo del ser humano, es así como el empleado y el contexto tiene una relación para alcanzar el bienestar laboral dentro de la organización.

Aunque el trabajo es un derecho fundamental y contemplado en la constitución política de Colombia y por ende se debe garantizar el bienestar laboral, las organizaciones aún les falta

generar mayores planes de bienestar laboral. Se debe buscar que exista un equilibrio entre la empresa y el empleado para generar mejores resultados y por consiguiente se genere un desarrollo y crecimiento organizacional.

Finalmente, cabe resaltar que, los estudios realizados afirman que el bienestar laboral es el eje principal para el desarrollo de la organización y que existen factores que pueden afectar el desempeño laboral, es conveniente que las empresas garanticen el bienestar físico, emocional y psicológico del empleado para que la organización se mantenga competitiva ante las exigencias del mercado laboral.

CONCLUSIONES

En conclusión, es evidente la importancia del ser humano como ser biopsicosocial y que, a su vez, necesita de relaciones positivas para el crecimiento personal. Esta investigación, permitió conocer el proceso que ha tenido el empleado y su crecimiento dentro la organización, que en sus inicios fue visto como una estructura mecánica y que, con el paso del tiempo, las empresas empezaron a reconocerlos como eje central de su ventaja competitiva.

Además, se resalta la importancia del bienestar dentro el desarrollo personal, social y el cuidado que se debe tener en estas áreas para alcanzar la motivación en la organización, debido a que en la mayoría de los casos se ve involucrada la salud y el bienestar de los empleados. También, el análisis de las categorías permitió conocer las potencialidades que tiene el individuo para la ejecución de sus funciones, que no solo la organización es el responsable de su salud, así mismo, el individuo tiene elementos como: la autoeficacia, la motivación y sus emociones que le permiten contribuir al mejoramiento de su bienestar.

Para finalizar, la búsqueda de documentos frente al bienestar laboral, permite tener un acercamiento frente a la realidad que viven cada día las organizaciones, las estrategias y herramientas con las que cuenta para mantener una mejora continua de sus procesos y fortalecer constantemente el recurso humano, manteniendo un equilibrio biopsicosocial generando un adecuado bienestar laboral.

REFERENCIAS

Barón, M (2002). El Bienestar Psicológico En El Trabajo Y Su Vinculación Con El Afrontamiento En Situaciones Conflictivas. Recuperado de <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/125/171>

Caballero, M. (2015). *Significado del trabajo en el profesorado Universitario*. Recuperado de <file:///C:/Users/acer/Downloads/655-Texto%20del%20art%C3%ADculo-952-1-10-20170826.pdf>

Clavijo, S. (2018). *Sector transporte: desempeño 2017 y perspectivas*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/analisis/sergio-clavijo-500041/sector-transporte-desempeno-2017-y-perspectivas-2018-2743055>

Duran, M. (2010). Bienestar Psicológico: *El Estrés Y La Calidad De Vida En El Contexto Laboral*. Recuperado de <file:///C:/Users/acer/Downloads/Dialnet-BienestarPsicologico-3698512.pdf>

Estupiñán, H; Fuentes, Y & Lizcano, C. (2018). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral y felicidad de los trabajadores de empresas de transporte intermunicipal de la central de transporte de Cúcuta*. Recuperado de https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3502/PDF_resumen.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Lizcano, Y; Rodríguez, M; Rubio, C & Rivera, D. (2018). *Bienestar psicológico y felicidad de los trabajadores de una entidad pública*. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/publication/333634137> Capitulo VI Bienestar psicologico y felicidad de los trabajadores de una entidad publica

Martínez, A & Rivera, D. (2016). *Bienestar psicológico en las organizaciones: un análisis desde los sectores económicos y productivos*. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2498/BienestarPpsicol%C3%B3gicoenlasOrganizaciones.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Muratori, M. (2015). *Felicidad y Bienestar Psicológico: Estudio Comparativo Entre Argentina y España*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/967/96742675003.pdf>.

Ministerio de Trabajo (2018). *El desempleo*. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2018/abril/el-desempleo-bajo-en-marzo-de-2018-la-tasa-se-ubico-en-9-4>

Moreta, R; Gaibor, I & Barrera, C. (2017). *Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1332/133257151009/html/index.html>

Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81.

Narváez, V. P. D. (2014). El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las "investigaciones cuantitativas y cualitativas". *Salud Uninorte*, 30(2), 227-244.

Oblitas, L. (2017). *incidencia de Mindfulness y Qi Gong sobre el Estado de Salud, Bienestar Psicológico, Satisfacción Vital y Estrés Laboral*. Recuperado de

<https://www.researchgate.net/publication/313947768> Incidencia de Mindfulness y Qi Gong s obre el Estado de Salud Bienestar Psicologico Satisfaccion Vital y Estres Laboral

OMS. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Recuperado de. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/

OMS. (2013). *Plan de acción sobre salud mental*. Recuperado de https://www.who.int/mental_health/publications/action_plan/es/

Ramos & Tajeiro. (2018). *Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador*. Recuperado de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2498?show=full>

Rivera, D; Hernández, J; Santos, O; Bonilla, N & Rozo, A. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Sepúlveda, M. (2013). *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia*. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1329/Bienestar>

Rivera, D; Hernández, D., Forgiony, J; Bonilla N & Rozo, C. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud*. Recuperado de <https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

Vargas, M. G., Higueta, C. G., & Muñoz, D. A. J. (2015). El estado del arte: una metodología de investigación. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442.