

**Características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, a través
de una revisión documental de investigaciones realizadas desde el año 2018 a 2022**

Presentado por:

Johanna Lucía Gutiérrez Cristancho

Asesor:

Ricardo Mora Pabón

Magister en Administración de Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Cúcuta, enero de 2024

**Características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, a través
de una revisión documental de investigaciones realizadas desde el año 2018 a 2022**

Presentado por:

Johanna Lucía Gutiérrez Cristancho

Tutor:

Ricardo Mora Pabón

Magister en Administración de Organizaciones

Investigación para optar al título de Magíster en Administración de Organizaciones

Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD

Escuela Ciencias Administrativas, Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Maestría en Administración de Organizaciones

Cúcuta, enero de 2024

Agradecimientos

Estoy agradecida de manera especial con mi madre; por su motivación y ejemplo en todos los roles que ejerce a diario como mujer, mamá, profesional de la docencia y trabajadora incansable, con mi esposo y mi hijo, que me acompañaron durante este proceso de formación, porque me demostraron su paciencia, amor, apoyo y consideración al estar ausente en los momentos que debía concentrar mi atención en este proyecto investigativo, y por enseñarme a confiar en el proceso cuando yo misma dudaba de él y pensé no lograrlo. Así mismo, doy gracias a mi padre y hermanos que con sus palabras me impulsaron a continuar hasta cumplir esta nueva meta.

Además, agradezco a mi director Ricardo Mora, quien me orientó, y enseñó durante cada fase de construcción de esta investigación, a través de las asesorías y acompañamiento continuo desde su conocimiento. Con este mismo sentir, agradezco a la Nacional Abierta y a Distancia por acogerme y aportar a mi crecimiento personal y profesional.

Tabla de contenido

	Pág.
Resumen.....	11
Abstract.....	12
Introducción	13
Planteamiento del problema.....	16
Justificación	20
Objetivos de la Investigación	23
Objetivo General	23
Objetivos Específicos	23
Antecedentes	24
Internacional.....	24
Nacional	30
Marco Teórico	34
Bienestar Laboral.....	34
Teoría De Autodeterminación	37
Teoría De La Congruencia	40
Teoría De La Equidad.....	41
Teoría Del Estrés Laboral	42
Intercambio Social	46
Perspectiva del enfoque de los recursos.....	48

Perspectiva Balance Trabajo – Vida	49
Perspectiva de la Cultura Laboral.....	49
Perspectiva Plan de carrera	50
Perspectiva del clima laboral.....	52
Modelo de la OMS para los entornos saludables	55
Modelo Dinámico del Bienestar laboral NEF	59
Modelo Multidimensional de Carroll Ryff.....	60
Modelo del Bienestar del trabajador de Peter Warr.....	63
Modelo de Bienestar Laboral General de Blanch, Cantera y Cervantes.....	66
Modelo PERMA de Martín Seligman.....	69
Modelo SPIRE de Tal Ben-Shahar	71
Programas de Bienestar Laboral.....	73
Metodología	81
Tipo de investigación.....	81
Procesamiento de la información	81
ATLAS.ti.....	81
Unidad de análisis.....	82
Definición de Categorías.....	83
Procedimiento.....	84
Fase I. Preparatoria	84

	6
Fase II. Descriptiva	84
Fase III. Interpretativa por núcleo temático	84
Fase IV. Construcción teórica global.....	85
Resultados	86
Características del Bienestar Laboral en micro y pequeñas empresas	101
Prácticas de Bienestar Laboral	102
Microempresas.....	102
Pequeñas Empresas.....	102
Teoría y Enfoque	103
Microempresas.....	103
Pequeñas Empresas.....	103
Necesidades Organizacionales	103
Microempresas.....	103
Pequeñas Empresas.....	103
Datos Sociodemográficos de los Colaboradores	104
Microempresas.....	104
Pequeñas Empresas.....	104
Condiciones sociodemográficas de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas colombianas	142

Necesidades organizacionales que impulsan el desarrollo de actividades enfocadas al bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas colombianas	146
Motivación y retención de empleados	146
Productividad y ambiente laboral	147
Discusión de Resultados	148
Conclusiones	166
Recomendaciones	170
Referencias.....	171
Apéndices.....	183
Apéndice A. Empresa y organización.....	183
Apéndice B. Marco Legal	186
Decreto 1567 de 1998.....	186
Ley 905 de 2004	186
Decreto 957 de 2019.....	187
Ley 1616 de 2013	187
Resolución 2404 de 2019.....	187
Decreto 614 de 1984.....	188
Decreto 1083 de 2015.....	188
Resolución 0312 de 2019.....	188
Apéndice C. Fichas sinópticas.....	189

Lista de Figuras

	Pág.
Figura 1. Modelo de Espacio Laboral saludable de la OMS	56
Figura 2. Objetivos para el Desarrollo Sostenible 2015-2030	58
Figura 3. El modelo dinámico de bienestar en el trabajo	59
Figura 4. Modelo Multidimensional del Ryff	61
Figura 5. Modelo del Bienestar del Trabajador de Warr	64
Figura 6. Dimensiones psicológicas del Bienestar laboral	67
Figura 7. Modelo PERMA de Martín Seligman	69
Figura 8. Modelo SPIRE.....	72
Figura 9. Pirámide de las necesidades Abraham Maslow	75
Figura 10. Entorno de trabajo inseguro e insano.....	78
Figura 11. Red semántica Bienestar Laboral	105
Figura 12. Red semántica Prácticas relacionadas al Bienestar Laboral	107
Figura 13. Red semántica ejecución	108
Figura 14. Red semántica diseño de programas	112
Figura 15. Red semántica diagnóstico	115
Figura 16. Red semántica evaluación	116
Figura 17. Red Semántica Perspectivas teóricas del Bienestar Laboral.....	118
Figura 18. Red semántica concepto.....	120
Figura 19. Red semántica elementos	123
Figura 20. Red semántica beneficios	125
Figura 21. Red semántica factores	127
Figura 22. Red Semántica Necesidades de los colaboradores	129

Figura 23. Red semántica gestión estretégica	131
Figura 24. Red semántica prevención de riesgos laborales	132
Figura 25. Red semántica, motivación y nivel de satisfacción	134
Figura 26. Red semántica socialización y comunicación	136
Figura 27. Red semántica formación y capacitación.....	138
Figura 28. Red Semántica Datos sociodemográficos	141
Figura 29. Red semántica género	143
Figura 30. Red semántica escolaridad	144
Figura 31. Red semántica estado civil	145
Figura 32. Red semántica cantidad.....	145
Figura 33. Red semántica edad	146
Figura 34. Clasificación de empresas por Tamaño	184

Lista de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Características estresantes del trabajo	44
Tabla 2. Factores estresores en el ámbito laboral Cooper, 1993.....	45
Tabla 3. Características del Plan de carrera en las organizaciones	51
Tabla 4. Fortalezas del carácter de Peterson y Seligman.....	70
Tabla 5. Estrategias para aumentar las emociones positivas en el contexto laboral	76
Tabla 6. Definición de categorías.....	83
Tabla 7. Descripción de estudios.....	87
Tabla 8. Matriz de categorías	88
Tabla 9. Características del Bienestar Laboral en micro y pequeñas empresas.....	101
Tabla 10. Microempresas Colombianas vs. Contexto Internacional	148
Tabla 11. Pequeñas Empresas Colombianas vs. Contexto Internacional	148
Tabla 12. Tamaños de una empresa en Colombia.....	185

Resumen

La presente investigación, tiene como objetivo analizar las características del bienestar laboral en micros y pequeñas empresas de Colombia, para ello se abordaron investigaciones realizadas durante los últimos 5 años sobre dicha temática, así mismo, se desarrolló un recorrido teórico sobre el bienestar laboral, luego, se dio a conocer el marco legal colombiano relacionado con el estudio, por otro lado, se contextualiza la ruta metodológica implementada, en este caso se trató de una revisión documental desde el modelo de Hoyos 2010, analizando investigaciones que se distribuyen en regiones colombianas como Bogotá, Medellín, Pereira y Cúcuta, seguidamente se construyen las fichas sinópticas, una matriz de categorías y el uso de ATLAS.ti que permiten discernir el objeto de estudio con sus redes semánticas; como resultado se encuentra que entre las prácticas más frecuentes se encuentran actividades relacionadas a la comunicación, incentivos y la motivación; en cuanto al referente para definir el bienestar es el dado por la OMS (2010), además se aborda desde la satisfacción y la calidad de vida; entre las necesidades más destacadas para desarrollar programas de bienestar se encuentra la insatisfacción en la comunicación con compañeros y directivos, el desconocimiento de las responsabilidades en su cargo entre otras, y por último se determina una desestimación por establecer perfiles sociodemográficos en las empresas para implementar acciones de bienestar laboral.

Palabras clave: Bienestar, Calidad de vida, Pequeña Empresa.

Abstract

The objective of this research is to analyze the characteristics of labor well-being in micro and small companies in Colombia, for which research carried out during the last 5 years on this subject was addressed, likewise, a theoretical journey on labor well-being was developed, then , the Colombian legal framework related to the study was disclosed, on the other hand, the implemented methodological route is contextualized, in this case it was a documentary review from the Hoyos 2010 model, analyzing research that is distributed in Colombian regions such as Bogotá, Medellín, Pereira and Cúcuta, then the synoptic files are built, a matrix of categories and the use of ATLAS.ti that allow discerning the object of study with its semantic networks; As a result, it is found that among the most frequent practices are activities related to communication, incentives and motivation; As for the reference to define well-being, it is given by the WHO, it is also addressed from satisfaction and quality of life; Among the most outstanding needs to develop wellness programs is dissatisfaction in communication with colleagues and managers, ignorance of the responsibilities in their position, among others, and finally, a dismissal is determined for establishing sociodemographic profiles in companies to implement actions. labor welfare.

Keywords: Well-being, Quality of life, and Small enterprises.

Introducción

El bienestar laboral es fundamental en el ámbito organizacional, influenciando directamente la productividad de los colaboradores. Este concepto, centrado en la calidad del entorno y las condiciones laborales, se refiere a la capacidad de una empresa para proporcionar un ambiente que no solo atienda las necesidades físicas y psicológicas de sus empleados, sino que también fomente su crecimiento profesional y personal. Estudios como el realizado por Jimenes et al. (2020), han demostrado que el bienestar laboral es un indicador clave del desempeño en el trabajo, lo que subraya la importancia de integrar estrategias efectivas para su promoción dentro de las organizaciones.

En Colombia afortunadamente se ha empezado a comprender, la importancia de fortalecer las condiciones que generan mayor receptividad y sentido de pertenencia de los trabajadores, mejorando la dinámica de la productividad y las relaciones comerciales con los clientes, en miras del posicionamiento estratégico competitivo, sin embargo, de la reflexión a la acción, aún existe el reto de consolidar y materializar estas acciones principalmente a partir de las microempresas y las pequeñas empresas (Ver apéndice A y B).

En este sentido, se destaca el interés por investigar las características del bienestar laboral en Colombia, específicamente en las empresas que están en una etapa de expansión y evolución, y que en consecuencia tienen un número reducido de colaboradores, para llevar a cabo este objetivo, se hace la descripción de la problemática desde un contexto mundial y luego nacional, resaltando así, las condiciones de riesgo en el bienestar en las organizaciones, seguidamente se presentan los antecedentes más recientes, por un lado, desde lo internacional se cuenta con estudios realizados en México y Perú, así mismo a nivel Nacional con estudios realizados en Bogotá y Córdoba,

Posteriormente, se presentan las perspectivas teóricas del bienestar laboral, y el desarrollo de programas de bienestar laboral. Después se determina el camino metodológico de la investigación, que se enriquece de una mirada hermenéutica permitiendo al autor interpretar y analizar los diferentes estudios realizados desde el 2018 hasta el 2022 sobre el tema de interés; más adelante, se encuentra el apartado de los resultados, los cuales son presentados detallando las características de los estudios consolidados.

En este estudio, la metodología se enmarca desde el tipo cualitativo - interpretativo, adoptando un enfoque práctico y ágil a partir de la guía procedimental desarrollada por Hoyos (2000). Este enfoque de revisión documental incluye un proceso detallado de lectura y análisis exhaustivo de documentos, así como la elaboración de fichas sinópticas, fundamentales para identificar y comprender las características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas. Además, esta metodología permite contrastar las perspectivas teóricas presentadas en la investigación, abordando así los objetivos propuestos. A partir de cuatro fases: 1. Fase preparatoria; definiendo el problema, objetivos, antecedentes, bases teóricas, legales y metodológicas. 2. Fase Descriptiva; búsqueda de investigaciones realizadas sobre bienestar laboral en las distintas bases de datos. 3. Fase Interpretativa por núcleo temático; dando lugar al análisis de la información y descripción de 13 fichas sinópticas para establecer similitudes y relaciones entre las investigaciones. Y la fase 4. Construcción teórica global; consolidación de datos en matriz general de análisis, discusión de los hallazgos, antecedentes y posturas teóricas para finalmente plantear las conclusiones, hacía la comprensión de las prácticas diseñadas e implementadas por diferentes investigadores, destacando la importancia de un proceso evaluativo inicial. A partir de este, se determinan las actividades más relevantes y pertinentes para el estudio.

Por otro lado, se encuentra que es extendida la forma de abordar el bienestar laboral, por ende la forma de implementarlo va a depender de la perspectiva teórica que se adopte, por ejemplo, desde la satisfacción, la motivación, la calidad de vida o la compensación; en todos los casos se busca la salud del colaborador e idea que es abordada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) en la que se incluyen los aspectos físicos, mentales y sociales, postura que fue nombrada en varias oportunidades en los documentos analizados, que de alguna manera se pueden relacionar con las descripciones que hacen diversos autores (Blanch et al., 2010; Ryff & Keyes, 1995; Seligman, 2014; Warr, 1999), pero que en sí no son resaltadas en los estudios.

En cuanto a las necesidades, se perciben temáticas como la insatisfacción en el liderazgo, las adecuaciones físicas de los puestos de trabajo, la comunicación, los salarios, recompensas y desconocimiento de las actividades que tengan algún tipo de beneficio para el colaborador por parte de la empresa donde laboran. Así mismo, se determina una falencia en la determinación de las características sociodemográficas de las personas que laboran en cada empresa, solo un estudio las presenta de manera parcial y las demás mencionan un dato y otras ninguno.

Planteamiento del problema

La incorporación de los procesos industriales, históricamente ha generado cambios desde las sociedades modernas hasta las contemporáneas, sin desconocer los objetivos comerciales que han persistido: el interés por mayores ingresos, menos costos y gastos además de la búsqueda del posicionamiento comercial. Sin embargo, las dinámicas organizacionales han cambiado: hoy en día los colaboradores son conscientes del tiempo que dedican para las actividades laborales, la repercusión de las condiciones del trabajo sobre la salud, además de la responsabilidad de las organizaciones de garantizar acciones de promoción y protección de la salud física y mental (Organización Internacional de Normalización. [ISO], 2018).

Por tal razón, Jiménez et al. (2020), afirman que el bienestar laboral se constituye como un objetivo fundamental para los encargados del talento humano en una empresa, en ese orden de ideas, este ente debe velar por mantener de manera integral el estado físico y psicosocial en el entorno laboral, proporcionando las condiciones para que así se realice, y así se proyectaran emociones positivas, mejores relaciones, aumento en el rendimiento laboral, eliminando la sensación de malestar, dando seguridad al colaborador en su cargo, lo cual va optimizando la productividad.

Desde el punto de vista mundial, la OIT (Organización Mundial del trabajo, 2010) , realizó un estudio llamado las Estimaciones conjuntas de la OMS (Organización Mundial de la Salud) y la OIT sobre las cargas de morbilidad y traumatismos relacionadas con el trabajo, 2000-2016: informe de seguimiento Mundial, en el cual se concluye que las enfermedades y lesiones en el lugar de trabajo ponen de manifiesto un nivel de muertes prematuras evitables debidas a la exposición a riesgos sanitarios relacionados con el trabajo.

Al profundizar en el estudio mencionado anteriormente, los datos señalan que las enfermedades no transmisibles fueron responsables del 81% de los fallecimientos. Por ejemplo, la enfermedad pulmonar obstructiva crónica causó 450,000 muertes; los accidentes cerebrovasculares, 400,000; y la cardiopatía isquémica, 350,000. Del mismo modo la OIT (2010), indica que los traumatismos laborales representaron el 19% de las muertes, con 360,000 casos. Este estudio considera 19 factores de riesgo en el ámbito laboral, tales como jornadas laborales extensas, exposición a la contaminación del aire en el trabajo, contacto con amianto, sustancias cancerígenas, riesgos ergonómicos y ruido. El riesgo más significativo fue trabajar jornadas prolongadas, asociado con aproximadamente 750,000 muertes. La contaminación del aire en el entorno laboral (incluyendo partículas en suspensión, gases y humos) provocó 450,000 muertes.

Teniendo en cuenta otros estudios realizados fuera del territorio colombiano como el de Zurro et al. (2021), quien investigó la salud mental y las políticas de protección hacia los colaboradores en Malasia y Reino Unido, encontrando que “la mejora de la salud mental de los empleados puede ahorrar una cantidad sustancial de recursos al disminuir el ausentismo, aumentar la productividad y fomentar la retención al tiempo que disminuye el costo de la atención médica” (pág. 105),, mediante la formulación de políticas integrales que promuevan entornos de apoyo desde los lugares de trabajo, puesto que hay una preocupante insatisfacción percibida paulatinamente en los entornos laborales (Tamayo & Pérez, 2018).

Por otro lado, Sánchez y García (2017, como se citó en Chinchay-Tisoc et al., 2022) realizaron un estudio en México en donde los colaboradores de dos empresas refirieron la insatisfacción respecto a la negación de permisos para la formación académica y la escasez de oportunidades para ascender; “de ahí la urgencia de generar estrategias que trasciendan los

espacios laborales, convertidos ahora en un ‘no lugar’ dentro de la empresa como espacio físico tradicional” (Gutiérrez Rodríguez, 2021, pág. 37-38). De manera complementaria, Daza et al. (2021) observaron que los colaboradores en el caribe colombiano reconocían la satisfacción laboral mediante el salario, el buen trato, las posibilidades de superación personal, ocupacional o profesional y el trabajo en equipo.

Ahora bien, entrando en contexto colombiano, el Ministerio del Trabajo (2022) informa que, según los resultados de las encuestas nacionales de condiciones de salud y trabajo realizadas en 2007 y 2013, los trabajadores identificaron los factores ergonómicos y psicosociales como prioritarios; así mismo, dos de cada tres trabajadores indicaron haber estado expuestos a factores psicosociales durante su última jornada laboral completa, y entre el 20% y el 33% reportaron niveles altos de estrés. En la encuesta de 2013, más del 60% de los empleados atendían a usuarios, el 47.47% debían mantener un nivel de atención alto o muy alto, el 43% consideraba que debía realizar su trabajo de manera muy rápida o con plazos muy estrictos, y el 20% señaló que nunca o casi nunca podían tomar pausas en su trabajo, entre otros factores.

Finalmente, entre 2009 y 2012 hubo un aumento del 43% en los trastornos mentales y conductuales, principalmente debido a una mayor identificación de casos de ansiedad y depresión, de acuerdo a lo reportado por el Min Trabajo (2022). Por otro lado, los datos de Fasecolda (2019) sobre nuevos diagnósticos de enfermedades mentales entre 2009 y 2017, los trastornos de ansiedad encabezaron la lista con un 44%, seguidos por el trastorno depresivo recurrente con un 15.1%, las reacciones al estrés grave y los trastornos de adaptación representaron el 12.7%, los trastornos mixtos de conducta y emociones el 11.1%, y los episodios depresivos el 9.5%.

De los anteriores hallazgos, surge la siguiente pregunta problema ¿Qué características tiene el bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, de acuerdo a una revisión documental de investigaciones realizadas desde el año 2018 a 2022?

Justificación

Esta investigación está enfocada en el análisis de las características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas de Colombia, teniendo en cuenta que las organizaciones requieren hoy en día de una administración eficiente y eficaz del talento humano, donde se fomenten ambientes laborales que motiven a los colaboradores, buscando que estos se encuentren a gusto en las actividades que realizan, dispongan de oportunidades de crecimiento personal y profesional mejorando el cumplimiento de los objetivos de la organización.

De esta manera, Roa (2019), entiende el bienestar laboral como una “herramienta que permite a través de un excelente manejo de la inteligencia emocional reducir los índices de rotación de personal conociendo sus necesidades que favorecen su desempeño laboral” (pág. 37), lo cual resalta la importancia de la subjetividad del talento humano mediante las vivencias emocionales originadas al interior de la organización que a su vez influyen en la percepción de sí mismos, de sus compañeros y de la organización impactando su desempeño en el lugar de trabajo. Además, al hacer referencia sobre el bienestar laboral es importante señalar la calidad de vida de los colaboradores relacionada con la percepción sobre el grado de satisfacción e inconformidad del talento humano con cuanto al entorno laboral, “lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa” (Baitul, 2012, como se citó en Cruz, 2018, pág. 60)

Por otra parte, el bienestar laboral integra factores motivacionales como las compensaciones, beneficios o prestaciones sociales que deben ser formulados desde un enfoque diferencial acorde con las necesidades de cada colaborador, pues se ha observado la tendencia de algunas empresas de generalizar los incentivos sin estudiar el contexto del talento humano; “por

ejemplo, los empleados jóvenes y solteros seguramente preferirán un beneficio distinto a un seguro médico familiar, algo que sí prefieren los empleados más mayores y con familia” (García & Fernández, 2020).

Cabe mencionar que la relevancia social de esta investigación, radica en la necesidad de consolidar un bienestar sostenible dentro de las micro y pequeñas empresas, dado que aún se siguen presentando daños en las personas al momento de laborar, según lo expuesto por el Boletín del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) de 2022, en los primeros tres meses del año se reportaron 111,396 accidentes laborales, con una tasa de 0.99 por cada 100 trabajadores, en comparación con una tasa de 1.21 en el mismo período de 2021; en ese lapso también se registraron 15,268 enfermedades laborales, con una disminución en la tasa de 146.1 en 2021 a 135.7 en 2022. El sector con la mayor proporción de casos fue 'Servicios sociales y de salud', acumulando el 81% del total, el sector con la tasa de mortalidad laboral más alta fue 'Minas y canteras', con 9.57 muertes por cada 100,000 trabajadores, cifra que es casi diez veces superior a la tasa nacional.

Lo anterior pone de manifiesto la importancia de los recursos físicos, emocionales, cognitivos y sociales de los colaboradores, de hecho, desde el 2013 en Colombia se reconoció la valía de la salud mental para el desempeño en las organizaciones según el Ministerio de Salud y Protección Social (2022), las cuales deben ser garantes de los entornos laborales seguros considerando la perspectiva biopsicosocial del ser humano mediante acciones que se extiendan más allá del salario mínimo e incluyan en su clima organizacional “la relevancia de los atributos laborales no salariales” (Clemens et al., 2018, pág. 36), es decir, aquellas recompensas sociales derivadas de la actividad de trabajo.

Dicho esto, en Colombia de acuerdo a la Red de Cámaras de Comercio (Confecámaras,

2022), en el primer semestre de 2022 se crearon en Colombia 172.517 empresas, 3,7% más que en el mismo periodo de 2021. Las cifras muestran que el 49% de estas empresas nacieron generando al menos un empleo. Al tratar el tema bienestar del colaborador, se habla de un concepto que funciona un elemento que impulsa el motor de la productividad, lo cual hace que se potencie la eficacia y eficiencia de las actividades que desarrolla el empleado dentro de una organización, en este sentido, el empleador vela por mantener la armonía entre las diferentes dimensiones que comprende dicho bienestar, entre estas se pueden concebir lo financiero, lo físico, intelectual, espiritual, social, ambiental y emocional.

Por lo anterior, se fundamenta y se busca ampliar el conocimiento teórico de esta investigación, en las diferentes perspectivas teóricas que tiene el bienestar laboral, entre ellas se encuentra la Organización Mundial para salud, desde la mirada de los objetivos mundiales para la sostenibilidad, también, el modelo de bienestar psicológico de Ryff & Keyes (1995), el modelo de Warr (1999) y el modelo dinámico de la Fundación para una Nueva Economía.

Partiendo de la idea de que las empresas se benefician en gran manera al promover el bienestar laboral, reduciendo gastos en temas de salud y potenciando las competencias del talento humano (Hernández, 2023), se consideró relevante llevar a cabo una investigación documental, dado que esta metodología permite recolectar y analizar investigaciones y artículos científicos (Hoyos, 2000), publicados en los últimos años para interpretar y comprender el panorama del bienestar en las organizaciones, en otras palabras, caracterizar las perspectivas teóricas por las que son dadas las condiciones de bienestar, la descripción de las actividades o programas desarrollados en el entorno donde se desempeñan los colaboradores, estableciendo una lectura global sobre esta problemática en las empresas de Colombia.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar las características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, a través de una revisión documental de investigaciones realizadas desde el año 2018 a 2022.

Objetivos Específicos

Sintetizar las prácticas que fomentan el bienestar laboral en los colaboradores de las microempresas y pequeñas empresas de Colombia

Determinar las perspectivas teóricas utilizadas para el diseño de las actividades, planes o programas de bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas

Identificar las necesidades organizacionales que impulsan el desarrollo de actividades enfocadas al Bienestar Laboral

Describir las condiciones sociodemográficas de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas colombianas

Antecedentes

A continuación, se presentan los hallazgos investigativos encontrados frente al bienestar laboral, desde un nivel internacional, encontrando países como Francia, Oxford, Alemania, Perú y México y en cuanto a lo nacional ciudades como Bogotá y Córdoba, que evidencian las perspectivas teóricas y metodológicas para el desarrollo de investigaciones con dicha problemática, para ello, fue necesario realizar la búsqueda de antecedentes a través de las bases de datos, repositorios de diferentes universidades y la herramienta de e-biblioteca de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia, utilizando palabras claves como bienestar laboral, microempresas, pequeñas empresas, teniendo como máxima antigüedad de 5 años, es decir, estudios realizados desde el año 2018.

Internacional

Iniciando la descripción de los artículos internacionales, se encontró que Viot & Benraiss-Noailles (2019), en su investigación *The Link Between Benevolence and Well-Being in the Context of Human-Resource Marketing*, desarrollaron un estudio cuantitativo, con una muestra de 595 personas empleadas, en que midieron el bienestar de los empleados a través de la escala de Warr (1990), que consta de 12 ítems. Fue diseñado para medir el bienestar tanto en el trabajo como fuera de él, dependiendo de la redacción de la pregunta; la escala comprende 12 sentimientos: seis positivos (tranquilo, contento, relajado, alegre, entusiasta, optimista) y seis negativos (tenso, intranquilo, preocupado, deprimido, melancólico, miserable), por otro lado, para medir la benevolencia usaron la escala que mide la presunción de benevolencia de la marca Frisou (2000), seguido, el POS (Apoyo organizativo percibido) se midió utilizando la escala de Coyle-Shapiro y Conway (2005), por último, para medir la intención de abandonar la empresa se utilizó la escala unidimensional de Moore (2000), compuesta por 4 ítems.

Los resultados de este estudio empírico, muestran que la presunción de bienestar organizacional está positivamente relacionada con el bienestar de los empleados. El efecto es indirecto, ya que está mediado por el nivel percibido de apoyo organizacional. También se confirma la existencia de un vínculo entre el bienestar de los empleados y la intención de abandonar la empresa; en otras palabras, concluyen que, quienes perciben a su organización como benévola y se sienten respaldados por ella experimentan, a su vez, una mayor sensación de bienestar en el trabajo y un menor deseo de dejar a su empleador.

De continuidad, Krekel et al. (2019), en Oxford realizan una investigación titulada *Employee Well-being, Productivity, and Firm Performance: Evidence and Case Studies*, con el fin de evaluar la evidencia sobre la relación entre el bienestar de los empleados y la productividad, los investigadores realizan un metaanálisis de la base de datos de bienestar de los empleados de Gallup. La investigación involucró tres pasos: primero, agregaron el bienestar de los empleados y el resultado de desempeño respectivo (específico del contexto) a nivel de unidad de negocios para cada uno de los 339 estudios de investigación. En segundo lugar, calcularon la correlación a nivel de unidad de negocio entre el bienestar de los empleados y los resultados de desempeño para cada estudio. Finalmente, aplicaron un conjunto de herramientas metaanalíticas para obtener una correlación promedio (es decir, no específica del contexto) entre el bienestar de los empleados y el resultado de desempeño respectivo.

Los resultados demuestran que los niveles más altos de bienestar de los empleados también se manifiestan en mejores resultados clave de desempeño de la empresa, incluida la lealtad del cliente, la rentabilidad y la rotación de personal (aunque en un grado diferente según el sector industrial, un área interesante de investigación futura). Así mismo, se puede ver una clara relación positiva entre el bienestar de los empleados y varias medidas de desempeño. Las

empresas con niveles más altos de bienestar de los empleados también tienden a obtener mejores resultados en términos de rendimiento y crecimiento del mercado de valores.

Seguidamente, Giménez et al. (2022), realizaron un estudio denominado, *Effort at Work and Worker Well-Being in the US*, en este se analizan datos diarios detallados de 24 horas de los Estados Unidos para proporcionar evidencia sobre la relación entre el esfuerzo de los trabajadores y el bienestar en el trabajo. Al hacerlo, primero midieron el esfuerzo de los trabajadores en términos de su tiempo, su naturaleza y su composición. En segundo lugar, vincularon estas tres medidas del esfuerzo del trabajador con datos sobre el bienestar instantáneo en el trabajo.

Encontrando que cuanto menor es el número de episodios de ocio en el trabajo, y cuanto más tiempo pasan los trabajadores trabajando hasta el ocio en el trabajo, mayores son los niveles de estrés durante sus tareas laborales. Un cálculo detallado basado en datos de uso del tiempo durante las últimas 4 décadas indica que un aumento en la cantidad de tiempo sin interrupciones por ocio, observado en los EE. UU., está relacionado con aumentos en el estrés de los trabajadores. Al analizar el esfuerzo y el estrés de los trabajadores durante las actividades laborales del mercado.

En este sentido, deben tratar de evitar que los empleados trabajen durante demasiado tiempo antes de un descanso para algún tipo de ocio. Esto podría lograrse a través de descansos programados, en los que se pediría a los trabajadores que se detuvieran en horarios regulares. Esto mejoraría el bienestar de los trabajadores y, por lo tanto, la productividad de las empresas.

Desde otra mirada, Méndez (2021), realizó un estudio en Perú denominado *bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público de Ica*, con el propósito de determinar la relación entre el bienestar psicológico y la variable de estrés en la

organización de transporte público, mediante la metodología mixta, de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental, empleando una muestra de 133 colaboradores a partir de instrumentos como La Escala de Evaluación del Bienestar Psicológico de Casullo y La escala de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) la cual fue sustentada por Medina.

Con base en los resultados, el autor del estudio concluyó que no existe una relación estadística entre las variables nombradas con anterioridad en los colaboradores participantes de la empresa de transporte público. De manera similar, no se encontró relación entre bienestar psicológico y estrés laboral, por lo anterior, Méndez (2021) realiza la inferencia de una posible relación entre el bienestar laboral y el estrés laboral con otros factores psicosociales que, aunque no se incluyeron en el estudio desarrollado, podrían estar afectando a los colaboradores de la organización.

También cabe señalar que Rodríguez (2020), realizó una investigación en Perú titulada *el salario emocional y su relación con los niveles de efectividad*, con el objetivo de establecer la relación existente entre el salario emocional y los niveles de efectividad en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre en Piura en el año 2018 empleando una metodología mixta, mediante el diseño experimental, de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, además, en el estudio se aplicó la fórmula finita y la encuesta como técnica de recolección de datos.

Con base en lo anterior, se realizaron algunas conclusiones: la correlación entre las categorías en cuestión es significativa pero no suficiente para afirmar que el salario emocional impacta directamente la efectividad de los colaboradores; el estudio estableció una correlación significativa e importante entre el compañerismo y la efectividad, por lo que los hallazgos demuestran cómo el ambiente entre los compañeros de trabajo y la comunicación entre ellos

influyen en la eficacia de la gestión, permitiendo cumplir con los logros y objetivos y resolver las quejas de forma pertinente (Rodríguez, 2020).

Asimismo, el estudio permitió comprobar que el salario emocional tiene una contribución observable en la eficiencia por lo que el autor sugiere la importancia de desarrollar estrategias relacionadas con el salario emocional que permitan minimizar la percepción de insatisfacción por parte de los colaboradores, el bajo desempeño en las actividades laborales y, por el contrario, se potencie el aumento de la efectividad integrando como propósito principal el bienestar de los colaboradores.

Continuando con la descripción, se describe el ensayo denominado *efectos de las soft skills y la innovación del entorno laboral en la productividad y el bienestar de los empleados de PYMES y multinacionales*, realizado por la investigadora madrileña Valadés (2019), con la intención de analizar la importancia de las habilidades blandas o transversales conocidas en inglés como soft skills en las organizaciones a partir de su influencia en el bienestar de los colaboradores y la productividad, además, de estudiar los beneficios de ajustar los espacios laborales utilizando como metodología la revisión de fuentes como artículos académicos, revistas científicas, libros y bases de datos como Google Scholar y EBSCO.

Además, se realizó una investigación cualitativa mediante la técnica de la entrevista y la muestra fue seleccionada con el propósito de comparar información de empresas de diversos tamaños y sectores, permitiendo así una mejor comparación de los resultados (pág. 6). Respecto a las conclusiones, se resalta que los aprendizajes de habilidades blandas hacen armonía con los objetivos y los valores organizacionales, además, de la adaptación de los espacios físicos generan efectos positivos para el bienestar de los colaboradores en el entorno laboral y de una u otra forma influyen en la productividad.

Así pues, el ensayo reitera la inclusión de la innovación y la gestión del talento humano con base en disciplinas como la historia para comprender las dinámicas cambiantes de las sociedades y la modificación de los sectores laborales, el bienestar y la productividad de los colaboradores. Por último, se resalta la importancia de la experiencia subjetiva principalmente las expectativas de los colaboradores donde se ha interiorizado paulatinamente su importancia en la organización; “esto se puede traducir o no en un mayor nivel de productividad, pero la finalidad última debería ser la satisfacción y el cuidado por el capital humano, y no al revés” (Valadés, 2019, pág. 32).

Y finalizando el apartado de antecedentes internacionales, se encuentra a León (2020), que estudio la *estimación de salario mínimo de bienestar para baja california* en Tijuana, ubicado en el estado de Baja California, México, con la intencionalidad de conocer el ingreso estándar de personas con empleo, informalidad y no empleados estableciendo así el porcentaje mínimo de bienestar en la localidad, asimismo, se examinaron los factores que generan la permanencia en la informalidad y se comparó el bienestar de las personas con empleos informales respecto al promedio de los colaboradores en el mismo nivel de escolaridad.

En cuanto a la metodología, para calcular la tasa del salario mínimo en Tijuana se empleó la fórmula de ingreso de umbral de la pobreza, además se utilizó como fuente de información los datos obtenidos en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) con datos del año 2018, la cual integra características sociodemográficas y ocupacionales de los miembros de la vivienda además de la infraestructura de la misma. De esta manera, la investigación también se complementa con los datos individuales y familiares que ofrece la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la información referida por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Dentro de las conclusiones, el estudio describe que no es factible realizar inferencias de tipo cualitativo teniendo como base las remuneraciones marginales de las personas empleadas en el estado de Baja California, por lo que se resalta el carácter imperativo de establecer salarios mínimos que se ajusten a las necesidades de la población y el contexto geográfico para así poder cimentar el análisis de la informalidad económica en el estado. Además, el autor da la importancia de seguir aplicando las fórmulas pertinentes para estimar el salario mínimo de bienestar permitiendo la obtención de datos reales que viven los ciudadanos y ciudadanas.

Nacional

En Colombia, afortunadamente se han empezado a realizar estudios respecto al bienestar laboral en las organizaciones incluyendo a las micro, pequeñas y medianas organizaciones. De esta manera, Guerrero y Martínez (2021), realizaron el *diseño del programa de pausas activas para incentivar la mejora en el desempeño y bienestar laboral de los empleados de dos microempresas de seguros en la ciudad de Bogotá, D.C.* con la finalidad de sensibilizar a la administración y los colaboradores de dos microempresas de AM Soluciones en Seguros Ltda. en cuanto a la importancia de poner en práctica planes de acciones que mejoren las condiciones de salubridad y el desempeño mediante las pausas activas como medidas para contrarrestar la aparición de trastornos físicos y el estrés laboral.

El programa se diseñó mediante el enfoque cuantitativo con la investigación de tipo descriptivo mediante el método inductivo con el uso de técnicas como la entrevista y la encuesta, adicionalmente la información se estuvo a partir de una muestra de 15 colaboradores, la cual fue tabulada y graficada a través de herramientas estadísticas. Como conclusión se diseñó un manual con bases teóricas y estadísticas que destaca el adecuado manejo de las pausas activas acorde con

la normatividad en Colombia sobre el talento humano y las dinámicas laborales dentro de las organizaciones.

Por otra parte, Gamero y Manchego (2021), elaboraron el proyecto *estrategias metodológicas para el fortalecimiento de microempresas sostenibles a través de la formación laboral a 20 mujeres del municipio de Sahagún, Córdoba* con la intención de reforzar la autoestima de las participantes resaltando su percepción de autoeficacia emprendedora y económica, asimismo, se desarrolló buscando la disminución de la pobreza mediante alternativas de generación de empleo y la búsqueda de ingresos financieros en pro de la mejora de la calidad de vida de las participantes y sus allegados.

El proyecto se fundamentó en el enfoque mixto a partir de bases teóricas que resaltan la necesidad laboral de las mujeres y teorías similares que incluyen la variable de género, la muestra la conformaron 20 mujeres de las zonas urbanas y rurales, en condición de pobreza y como cabezas de familia. En el estudio se recopiló información como los datos sociodemográficos, mediante las técnicas de la observación, la entrevista, el diario de campo y la revisión documental, las cuales fueron analizadas mediante tres fases: exploración, descripción y análisis, seguido de la interpretación.

Con relación a los resultados, el proyecto integró talleres psicosociales para la formación laboral con grupos de profesionales, promoviendo la calidad de la producción, la sostenibilidad y la competitividad con el apoyo de la formación tecnológica permitiendo la incursión en el mercadeo, además, contó con la participación de las 20 mujeres con niveles de educación desde sin escolaridad hasta secundaria, en donde 18 de ellas no recibía ningún tipo de salario. Como cierre del estudio, se resalta que las mujeres suelen verse afectadas por obstáculos sociales,

económicos y culturales por su género, lo cual marca significativamente la percepción sobre la autoeficacia y el entorno restando la valía propia en los procesos de emprendimiento.

Asimismo, García et al. (2020), elaboraron el trabajo de grado nombrado *factores que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores de las pymes de Bogotá Colombia* mediante la metodología cualitativa, utilizando como instrumento de recolección de datos la encuesta estructurada conformada por 10 preguntas, las cuales fueron contestadas por 20 colaboradores, siendo este el número de la muestra. La edad de los participantes oscila entre 28 y 42 años, con cargos como directivos, administrativos y operarios de pequeñas y medianas empresas de Bogotá. A su vez, la información fue analizada de manera estadística por el programa de Microsoft Excel.

Como resultado general, en el estudio se obtuvo que los factores más relevantes para los participantes son la salud, el bienestar, el reconocimiento, las interacciones sociales, el ambiente físico laboral, la facilidad y la eficacia; otro factor de gran importancia para los empleados es el desarrollo personal, esto demuestra que, aunque existen factores menos relevantes mencionados anteriormente, el empleado busca oportunidades para ascender y superarse dentro de la organización (pág. 18).

Finalizando el apartado de estudios nacionales, Pita (2020), estableció el *diseño estratégico organizacional en función de la gestión del proceso de gestión humana en las PYMES competitivas a nivel global*, en la ciudad de Bogotá, como proyecto de maestría con la finalidad de valorar la gestión del talento humano para las organizaciones sobre todo en el análisis y la creación de estrategias que mejoren el bienestar laboral, logrando la identificación de los factores asociados a través de la investigación con enfoque cualitativo, de tipo descriptivo,

obteniendo la información mediante el análisis documental y la interpretación de los datos obtenidos desde la hermenéutica.

En los hallazgos documentales revisados, se destacan las variables clave relacionadas con la formación y capacitación en gestión humana, mostrando una correlación positiva con la estrategia para alcanzar los objetivos corporativos, lo que confirma las hipótesis de la investigación planteadas. Esto se observa en organizaciones competitivas que implementan programas de desarrollo de liderazgo, centrando sus formaciones en fortalecer habilidades innovadoras y competitivas; de este modo, se refuerza la adquisición de competencias esenciales para formar colaboradores líderes que contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la organización (Pita, 2020, pág. 11).

Marco Teórico

Este apartado, presenta un recorrido de las diferentes posturas teóricas acerca del bienestar laboral, partiendo desde las definiciones, características y modelos, luego, se aborda el tema de los programas de bienestar, los cuales se encuentran relacionados con el funcionamiento del ámbito físico, psíquico y social de los colaboradores en una micro, pequeña y mediana empresa.

Bienestar Laboral

El bienestar laboral entra como el protagonista en las micro y pequeñas empresas, por tanto, se trata de un proceso que debe ser constante, monitoreado y riguroso, de tal manera que mantenga las condiciones óptimas en el colaborador de la empresa, propiciando un entorno adecuado en el que pueda ejercer sus habilidades y funciones a cargo, teniendo como base el equilibrio de las condiciones físicas, psicológicas y sociales de la persona, tal y como lo afirman Jiménez et al. (2020); en razón a esto, se trae en contexto primeramente la definición de bienestar y luego sus características en el ambiente laboral .

Con la llegada del capitalismo y el auge por respetar los derechos humanos, se vio impulsado el interés por el bienestar en general, siguiendo esta idea, Barley y Kunda (1992), afirman que “como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados” (pág.142), de allí nace la necesidad en las organizaciones el tener en presente el bienestar del empleado.

Entrando en el campo de las definiciones, la Real Academia Española (2022), lo define como “un conjunto de cosas necesarias para vivir bien; vida holgada o abastecida de cuanto

conduce a pasarlo bien y con tranquilidad; Estado de la persona en el que se hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”, concepto que se complementa con el termino de salud citado por la OMS (2022), afirmando que la salud “es un estado de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Desde la perspectiva laboral, el Departamento Administrativo de la Función Pública (2020), entiende el bienestar como la entrega de productos y servicios con el fin de satisfacer las necesidades y mejorar las condiciones de trabajo de las personas. Asimismo, integra factores como la productividad de los colaboradores, la participación en actividades de crecimiento profesional e interpersonal desde los equipos de trabajo y la interacción con los clientes enmarcados en el sentir de los colaboradores de manera que si se encuentran bien lo puedan transmitir en las dinámicas organizacionales en las que participan (Universidad Central, 2023). Dada dicha importancia, el bienestar laboral tiene como cimiento el cuidar los derechos laborales del trabajador, siendo estos claves para el progreso o sostenibilidad social y económica de una empresa sea a corto, mediano o largo plazo.

Por último, se presenta la definición de Fernández (2015), quien afirma que el bienestar la laboral es: “la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable”.

Una vez dadas las definiciones de bienestar laboral, cabe resaltar que existen dos posturas para detallar sus características, por un lado, se encuentra el bienestar objetivo, el cual se asocia a los elementos del entorno y por el otro, el bienestar subjetivo, que conlleva a las condiciones psicológicas del individuo, encontrando esta más ligada a las experiencias; autores como Actis

Di Pasquale, (2008) consideran como componentes del bienestar objetivo: “la salud y servicios sanitarios; agua y saneamiento; vivienda y servicios básicos; equipamiento del hogar; ingreso y consumo; trabajo y empleo; educación; cultura, ocio y recreación; medio ambiente, seguridad; convivencia y participación social”.

En otros términos, Dolan (2006, como se citó en Marks & Thompson, 2022), quien realizó una revisión de los diferentes enfoques teóricos del bienestar, propone cinco categorías para comprenderlo, 1) la satisfacción de preferencia, sostiene que, cuanto más sean capaces las personas de satisfacer sus necesidades y deseos individuales (preferencias), más aumentará su bienestar. En igualdad de condiciones, la satisfacción de las preferencias se logra mejor cuando las personas tienen la libertad de actuar como deseen, junto con los recursos que les permiten hacerlo.

La 2) Necesidades básicas, son aquellas que postulan, a priori, algún conjunto de condiciones subyacentes, por ejemplo, salud, ingresos, educación, libertad, etc., que se supone que son requisitos previos necesarios para el bienestar humano. Las teorías de las necesidades se expresan muy a menudo en términos de necesidades que pueden medirse objetivamente. Algunos, sin embargo, también incorporan necesidades psicológicas que requieren medidas subjetivas o el uso de representantes.

Además, la número 3) Floreciente, esta expresa que los relatos florecientes enfatizan las formas de vida, literalmente "vivir bien" o vivir la "buena vida", en las que las personas pueden alcanzar su máximo potencial. Diferentes enfoques identifican el bienestar con características de la vida como, por ejemplo, el compromiso, el sentido, la virtud y la autenticidad. Los relatos florecientes también a menudo enfatizan cómo el individuo se relaciona con las cosas (por ejemplo, personas, tareas) en el mundo.

Por otra parte, la categoría 4) hedónico este enfoque identifica el bienestar con un equilibrio afectivo positivo, es decir, una proporción relativamente positiva de emociones, estados de ánimo y sentimientos agradables y desagradables. Los enfoques hedónicos se basan en informes subjetivos de individuos sobre la frecuencia y la intensidad de sus emociones sentidas durante un período de tiempo reciente (generalmente entre el último día y las últimas cuatro semanas).

Por último, se considera el enfoque 5) Evaluativo, el cual identifica el bienestar con las apreciaciones subjetivas de los individuos sobre aspectos de su vida y cómo les va. Esto puede ser tan simple como una sola pregunta sobre la satisfacción con la vida en general, o múltiples preguntas sobre diferentes aspectos de sus vidas. Sin embargo, la característica distintiva esencial de los relatos evaluativos es que intentan capturar "juicios sobre los sentimientos" en lugar de los sentimientos mismos.

Teoría De Autodeterminación

De acuerdo a la propuesta de la teoría de autodeterminación, Del Hierro (2018), del afirma que la teoría de las necesidades psicológicas básicas es fundamental para entender la motivación humana; esta teoría sostiene que para comprender el núcleo de la motivación, es esencial considerar las necesidades innatas de competencia, pertenencia y autonomía en cada persona. En este contexto, el concepto de necesidad se vincula con la importancia de los recursos internos de cada individuo para su desarrollo y capacidad de autorregulación de su comportamiento. (pág.6).

Por su parte, Palai-Pamies et al. (2022), describen las necesidades psicológicas básicas como elementos fundamentales para el desarrollo saludable y el bienestar psicológico; afirmando que todas las personas poseen necesidades esenciales de autonomía, competencia y gregarismo,

entendida esta última como la necesidad de interactuar con otros; además, señalan que la satisfacción de estas necesidades es crucial para el desarrollo adecuado, sin importar el sexo, raza, origen étnico, cultura o estado socioeconómico.

Como se cita a Ryan y Deci (2004) en Delgado et al. (2021), la teoría de la Autodeterminación se compone de seis mini-teorías. La primera de ellas es la Teoría de la Evaluación Cognitiva (CET, por sus siglas en inglés), que se enfoca exclusivamente en la motivación intrínseca. La CET integra la psicología social dentro de la perspectiva de la personalidad de la motivación intrínseca, destacando la naturaleza humana y su desarrollo. La motivación intrínseca se basa en la satisfacción de necesidades y es un ejemplo de actividad autodeterminada, ya que cuando las personas están intrínsecamente motivadas, participan en actividades de manera libre y sin presiones externas, manteniendo su conducta por el interés y el disfrute.

Del mismo modo la Teoría de la Integración Organísmica (OIT) aborda la motivación extrínseca en sus diversas manifestaciones, características, factores determinantes y efectos. Dentro del marco de la Teoría de la Autodeterminación (TAD), se recurre al concepto de internalización para distinguir estas manifestaciones; la internalización se define como el proceso mediante el cual se adoptan valores, creencias o normas de comportamiento provenientes de fuentes externas y se integran como propios (Ryan & Deci, Teoría de la autodeterminación, 2022). Este proceso de internalización es un aspecto psicológico del proceso de socialización que comienza en la infancia y continúa a lo largo de la vida, permitiendo que una regulación externa se convierta gradualmente en parte integral del individuo.

Así mismo, la Teoría de las Orientaciones de la Causalidad se centra en las diferencias individuales en las tendencias de las personas para dirigirse hacia diferentes contextos y regular

su comportamiento de manera única, utilizando sus propios recursos (Deci & Ryan, 1985a). Esta teoría identifica tres tipos de orientaciones de causalidad que describen cómo las personas se relacionan con su entorno y sus motivaciones personales, las cuales son: la orientación hacia la autonomía, implicando un interés genuino y una valoración de lo que ocurre tanto en eventos externos como en experiencias personales. Por otro lado, la orientación controlada se refiere a la atención y preocupación por contingencias y situaciones externas, como recompensas, ganancias y aprobación. Del mismo modo, la orientación impersonal o desmotivación se caracteriza por la percepción en los obstáculos para alcanzar metas, pudiendo experimentar ansiedad, incompetencia, falta de iniciativa e intencionalidad.

En consonancia la Teoría de las Necesidades Psicológicas Básicas se centra en la relación entre la satisfacción y la frustración de estas necesidades fundamentales. Las necesidades básicas son esenciales para el bienestar y el desarrollo personal (Ryan & Deci, 2017); siendo las tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, relación y competencia. De modo que la autonomía implica que la persona sienta que controla su propio comportamiento y tiene un sentido de voluntad, por otro lado, la relación se refiere a la necesidad de sentirse en conexión con el otro, y la competencia es la necesidad de ser eficaz y manejar diferentes retos (Ryan & Deci, 2000). La satisfacción de estas tres necesidades es crucial para el desarrollo, la integridad y el bienestar óptimo de una persona. Por el contrario, la falta de satisfacción de cualquiera de estas necesidades puede reducir el crecimiento, la integridad y el bienestar, mientras que la frustración de estas necesidades está vinculada con el malestar y un funcionamiento deficiente (Ryan & Deci, 2017).

Seguidamente, Fernández et al. (2015 citado por Albor y Rodríguez, 2022), refieren que la autodeterminación mide la intención de mantenerse físicamente activos, incrementando el

placer derivado de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas; por ende, se sostiene que la motivación intrínseca eleva el nivel de autodeterminación, lo cual se refleja en actividades orientadas a la diversión y el cuidado de la apariencia, prediciendo éxitos futuros y fomentando un estilo de vida físicamente activo

Teoría De La Congruencia

La teoría de Congruencia para el análisis organizacional, es desarrollado Nadler y Tushman (1980) para pequeñas y grandes empresas, de acuerdo con Manchola (2022), considera cuatro aspectos o dimensiones principales: la organización formal, personal, la tecnología y la organización informal; además, toma en consideración los logros de la organización en tres niveles: a nivel organizativo, grupal y personal.

De modo que la organización formal hace referencia al agrupamiento y estructura formal de las relaciones jerárquicas, así como el cumplimiento de normas técnicas y de gestión; además de los sistemas de comunicación, coordinación e integración, del mismo modo el ambiente físico, el sistema de selección, rotación, capacitación y valoración del personal, al igual que los esquemas de reconocimiento e incentivos. En cuanto a la organización informal, abarca el estilo de gestión y las prácticas administrativas, la cultura organizacional, las relaciones interpersonales e interdepartamentales, los roles y arreglos de trabajo informales, así como las normas sociales (Enriquez, 2024) .

Po otro lado en lo referente a la tecnología, engloba las tecnologías de proceso, las máquinas y equipos encargados de transformar las entradas en salidas, así como las herramientas y métodos de trabajo. Por último, los individuos comprenden el conocimiento, la experiencia y las habilidades requeridas, las necesidades y preferencias, así como las expectativas de reconocimiento e incentivo (Manchola, 2022).

Teoría De La Equidad

Respecto a la teoría de la equidad, formulada por Adams (1965), plantea que la motivación y la satisfacción laboral surgen de una comparación entre los resultados (O) y las entradas (I) que un trabajador percibe (A) en relación con los resultados (O) y las entradas (I) de otro trabajador (B):

$$\frac{O_A}{I_A} = \frac{O_B}{I_B}$$

Por su parte, O_A y O_B son los resultados, por otro lado, I_A y I_B son los insumos para las personas A y B. En un contexto organizacional los resultados pueden ser salario, las oportunidades laborales, los beneficios extralegales e incluso las recompensas psicológicas, como la retroalimentación y el apoyo de colegas o un supervisor, en cambio los insumos, refieren al esfuerzo de trabajo y al compromiso, pero también a factores como la edad y el nivel educativo.

Un sentimiento de equidad es el resultado de (1) comparar los insumos y resultados para el yo y para el otro referente, y (2) comparando ambas intra-individual Proporciones entre individuos Cuando las proporciones difieren, se experimenta inequidad, lo que a su vez provoca una situación de conflicto que provoca estrés. Además, Adams (1965) argumenta que cuanto mayor es la inequidad, mayor es el estrés, y que, Con mayor estrés, el individuo experimenta una mayor necesidad de reducir esto estrés al eliminar la inequidad experimentada.

Las teorías de la congruencia y la equidad, desarrolladas respectivamente por Nadler y Tushman (1980) y por Adams (1965), proporcionan marcos teóricos cruciales para entender los factores organizacionales que impactan en el bienestar laboral. Mientras que el modelo de

Congruencia se enfoca en cómo la alineación entre los diferentes elementos organizacionales como la Organización Formal, Personal, Tecnología y Organización Informal influye en los resultados a nivel organizacional, grupal y personal (Nadler & Tushman, 1980), la teoría de la equidad de Adams (1965) examina la relación entre la percepción de justicia en la compensación y el tratamiento, y su efecto en la motivación y satisfacción laboral. Ambas teorías, a pesar de sus diferencias en enfoque y aplicabilidad, convergen en un punto crucial: la importancia de la armonía y la justicia percibida en el entorno laboral, factores que son esenciales para fomentar un ambiente de bienestar entre los empleados (Adams, 1965; Nadler & Tushman, 1980). Esta conexión entre las dinámicas organizacionales y el bienestar laboral es lo que este estudio busca explorar con mayor profundidad, estableciendo así el vínculo entre las teorías organizacionales y su aplicación práctica en el bienestar laboral en micro y pequeñas empresas.

Teoría Del Estrés Laboral

El concepto de estrés laboral ha sido ampliamente estudiado y conceptualizado a lo largo de los años. Una de las definiciones más influyentes es la propuesta por Lazarus y Folkman (1984), quienes definen el estrés como una interacción específica entre un individuo y su entorno, en la que el individuo percibe que el entorno representa una amenaza o demanda excesiva para sus recursos, poniendo en riesgo su bienestar. Esta definición pone énfasis en la percepción individual de las demandas del entorno y la capacidad de respuesta ante estas.

Aunque la Organización Internacional del Trabajo (OIT) proporciona información valiosa sobre el estrés laboral, es crucial entender que la OIT no es la creadora de la teoría del estrés laboral. En lugar de eso, su rol se enfoca en la recopilación y análisis de datos relacionados con el estrés en el contexto laboral, proporcionando una visión global sobre cómo este fenómeno

afecta a los trabajadores y a las organizaciones. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo en 2016, el estrés se entiende como una reacción tanto física como emocional que surge cuando hay un desbalance entre lo que se demanda a una persona y los recursos o habilidades que esta tiene para responder a esas demandas (OIT,2016).

Este desbalance puede ser percibido como una amenaza o una carga excesiva, afectando el bienestar y la salud del individuo. La perspectiva de la OIT sobre el estrés laboral es principalmente descriptiva y se basa en sus amplios estudios y análisis sobre las condiciones de trabajo en todo el mundo. El estrés asociado al trabajo se ve influenciado por la manera en que está organizado el trabajo, su diseño y las relaciones laborales, este tipo de estrés ocurre cuando las demandas laborales no se ajustan o superan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador para hacerle frente a dichas demandas no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de una empresa (Gómez G. , 2024).

Los elementos presentes en el entorno laboral que pueden generar estrés son conocidos como factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). (Figura 1) La OIT proporcionó una definición de estos factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” en esta definición se resalta la relación dinámica entre el entorno laboral y las variables relacionadas con las personas.

Tabla 1.*Características estresantes del trabajo*

<i>Categoría</i>	<i>Condiciones que definen el peligro</i>
<i>Contenido del trabajo</i>	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Inconvenientes vinculados a la confiabilidad, accesibilidad, idoneidad y el cuidado o reparación del equipamiento y las infraestructuras.
<i>Categoría</i>	<i>Condiciones que definen el peligro</i>
Diseño de las tareas	Ausencia de diversidad y breves periodos de actividad laboral, tareas fragmentadas o sin sentido, subutilización de habilidades, y altos niveles de incertidumbre.
Carga de trabajo / Ritmo de trabajo	Sobrecarga o insuficiencia en el volumen de trabajo, carencia de control sobre el ritmo laboral y altos niveles de presión temporal.
Horario de trabajo	Empleo en sistemas de turnos, horarios rígidos, programaciones imprevisibles, largas jornadas laborales o que impiden la vida social.
<i>Contexto de Trabajo</i>	
Función y cultura organizativa	Ineficiencia en la comunicación, escaso respaldo para la resolución de problemas y el crecimiento personal, ausencia de claridad en los objetivos organizacionales.
Función en la organización	Falta de claridad en las funciones y posibles conflictos de roles, así como responsabilidad sobre el desempeño de otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento en la carrera profesional y sentimientos de inseguridad, falta de promoción o promociones inadecuadas, bajos salarios, inestabilidad laboral y percepción limitada del valor social del trabajo.
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control.	Escasa participación en la toma de decisiones, carencia de autonomía en el trabajo (el control, especialmente a través de la participación, es también un tema más amplio relacionado con la organización y el contexto)
Relaciones interpersonales en el trabajo	Falta de interacción social y física, relaciones limitadas con los superiores, conflictos interpersonales y ausencia de apoyo social.
Interfaz casa – trabajo	Conflictos entre las demandas laborales y familiares, y dificultades derivadas de carreras profesionales duales.

Nota. Adaptada de Estrés en el trabajo Un reto colectivo, Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. OIT (2016).

El estrés laboral puede provocar comportamientos inusuales y disfuncionales en el ámbito laboral, además de afectar negativamente la salud física y mental del individuo. En situaciones extremas, el estrés prolongado o los eventos laborales traumáticos pueden causar problemas psicológicos y desencadenar trastornos psiquiátricos, lo que puede llevar a ausencias laborales y dificultar el regreso al trabajo. Cuando una persona está bajo estrés, le resulta complicado mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal; además, puede involucrarse en hábitos poco saludables como el consumo de tabaco, alcohol y drogas (OIT, 2004).

Desde otra mirada, Videl y Tobal (1995) consideran importante de mencionar los factores que pueden generar respuestas relacionadas al estrés laboral, como los son intrínsecos, de rol, de relaciones, del desarrollo de la carrera profesional y de la relación entre el trabajo y la familia (Figura 2).

Tabla 2.

Factores estresores en el ámbito laboral Cooper, 1993

Factores intrínsecos al trabajo	Condiciones laborales deficientes Jornadas de trabajo Duración de las horas laborales Remuneración Traslados Peligros en el trabajo Nuevas tecnologías y cargas adicionales
Estresores de rol	Falta de claridad en el rol Disputas de roles Nivel de responsabilidad hacia el personal y los recursos laborales
Relaciones en el trabajo	Conflictos con el jefe, compañeros, subordinados, clientes, entre otros.
Estresores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional	Falta de seguridad en el contexto laboral
Relación entre el trabajo y la familia	

Nota. Adaptada de El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. Vidal y Tobal (1995).

Bajo las mismas ideas, Patlán (2019), afirma que el estrés laboral es un riesgo que puede afectar gravemente la salud de los trabajadores y la eficiencia de las organizaciones. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones evalúen la prevalencia del estrés laboral e identifiquen sus causas y efectos. En esta labor de medir, diagnosticar y evaluar el estrés laboral, los profesionales de la salud ocupacional deben basarse en fundamentos teóricos y metodológicos sobre las perspectivas y enfoques del estrés laboral, contando con instrumentos de medición válidos y confiables; estos instrumentos son esenciales para desarrollar intervenciones que no solo aborden los efectos del estrés en la salud de los trabajadores, sino que también lo prevengan, beneficiando tanto a los empleados como a las organizaciones en las que trabajan (pág.178).

Intercambio Social

De acuerdo con Blanco y Díaz (2005), la Teoría del Intercambio Social, originariamente una teoría económica, ha sido adaptada al campo de la psicología para investigar la dinámica social dentro de los grupos. En este sentido, Thibaut y Kelley (1959), consideran que esta es una teoría sociológica amplia que se enfoca en comprender el intercambio de recursos entre individuos y grupos durante sus interacciones. Por lo tanto, esta teoría postula que las conductas y las interacciones sociales se fundamentan en un intercambio de actividades, ya sean tangibles o intangibles, especialmente en términos de recompensas y costos (Homans, 1961); así, se examina cómo la disposición de estas recompensas y costos dentro de una relación influye en los patrones de interacción.

El bienestar social es sencillamente «la valoración que hacemos de las circunstancias y el funcionamiento dentro de la sociedad» (Keyes, 1998, p. 122), y está compuesto de las siguientes dimensiones:

Integración Social. El mismo Keyes la describe como «la evaluación de la calidad de las relaciones que mantenemos con la sociedad y con la comunidad» (Keyes, 1998, pág. 122).

Además, destaca un aspecto que no debe ignorarse, ya que muestra claramente la influencia del Durkheim de *El Suicidio*: «Las personas sanas se sienten parte de la sociedad», fomentan el sentido de pertenencia y establecen vínculos sociales con familiares, amigos, vecinos, entre otros.

Aceptación Social. Desde la perspectiva del bienestar y la salud, la integración es solo el comienzo. Es esencial estar y sentirse parte de un grupo o comunidad, pero esa pertenencia debe tener al menos dos características: confianza y aceptación con actitudes positivas hacia los demás (como atribuirles honestidad, bondad, amabilidad y capacidad), y la aceptación tanto de los aspectos positivos como negativos de la vida propia. Según Keyes (1998), ambos son indicadores del estado de la salud mental.

Contribución Social. Del mismo modo, es crucial que dicha confianza en los demás y en el propio individuo esté acompañada por el sentimiento de utilidad, «de que se es un miembro vital de la sociedad, que se tiene algo útil que ofrecer al mundo» (Keyes, 1998, pág. 122), y que lo que se aporta sea apreciado. Albert Bandura ha denominado a esta confianza como "autoeficacia", haciendo referencia al ejercicio del control: «las creencias en nuestra capacidad para organizar y llevar a cabo acciones capaces de lograr determinados objetivos» (Bandura, 1997, pág. 2). La contribución implica utilidad, eficacia y aporte al bienestar común.

Actualización Social. Esta perspectiva se enfoca en la idea de que la sociedad y sus instituciones son dinámicas y se mueven hacia objetivos específicos con el fin de lograr metas que beneficien a todos (confianza en el progreso y el cambio social). Además, implica la firme convicción de que la sociedad tiene el control de su destino, tiene una dirección clara y proyecta

conscientemente su futuro. Según Keyes (1998, pág. 123), las personas mentalmente más saludables confían en el futuro de la sociedad, en su capacidad de crecimiento y desarrollo, así mismo, en su habilidad para promover el bienestar.

Coherencia Social. Si la actualización está relacionada con la confianza en la sociedad, la coherencia se refiere a la capacidad del individuo para comprender su funcionamiento y sus cambios. Es «la percepción de la cualidad, organización y funcionamiento del mundo social, e incluye la preocupación por enterarse de lo que ocurre en el mundo» (Keyes, 1998, p. 123).

Perspectiva del enfoque de los recursos

Con base en la perspectiva de los recursos, Garrosa y Garmona (2011), determinan que este enfoque proporciona una visión de los aspectos positivos de los recursos personales, lo que contribuye a una mejor comprensión de los procesos de compromiso para promover la salud laboral y el bienestar. Desde esta perspectiva, los programas dentro de una organización diseñados para mejorar el bienestar deberían enfocarse en fortalecer los recursos personales, además de abordar los cambios organizacionales necesarios.

En contraste, el proceso de adquirir una mentalidad optimista, mejorar las habilidades emocionales (como expresar emociones verbalmente y mostrar empatía), y desarrollar una personalidad resistente (que implica sentirse capaz de controlar y cambiar situaciones adversas, así como percibir desafíos en nuevas circunstancias), son aspectos fundamentales para promover la salud laboral. Entre las cualidades personales positivas más relacionadas con el bienestar en el trabajo se encuentran el optimismo, la autoestima, la personalidad resistente, la competencia emocional y la autoeficacia, así como lo afirma Jiménez et al. (2020)

Perspectiva Balance Trabajo – Vida

Dentro de esta perspectiva, Ortiz (2024) , sostiene que la práctica de balance entre el trabajo y la familia tiene como objetivo concertar las responsabilidades personales y laborales del empleado, reconociendo las múltiples obligaciones que tienen más allá de su trabajo; actualmente, lograr un equilibrio entre estas dos esferas se ha vuelto un tema de gran importancia tanto para los trabajadores como para los empleadores, dado que los conflictos entre estos ámbitos han aumentado debido a la búsqueda de una calidad de vida satisfactoria.

En concordancia, para Solano et al. (2020) se identifican varias estrategias clave que las organizaciones pueden implementar para fomentar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre ellas está la implementación de horarios flexibles, ofrecer opciones de teletrabajo, así como facilitar el acceso a servicios de guardería, fomentar la participación en la toma de decisiones, del mismo modo, ofrecer oportunidades de trabajo a tiempo parcial, proporcionar instalaciones deportivas y conceder licencias especiales, como en el caso de la maternidad, paternidad o para realizar estudios.

Perspectiva de la Cultura Laboral

En relación con la cultura laboral, Garrosa y Carmona (2011) proponen que las intervenciones que se centran en la interacción entre el contexto laboral y el individuo consideran que la salud laboral y el bienestar resultan de la relación entre el trabajador y su entorno laboral. Estas intervenciones buscan mejorar diversos aspectos, como las condiciones de trabajo, los recursos disponibles para el empleado y las estrategias de afrontamiento ante las situaciones de malestar en el trabajo, todo esto de manera integral.

Entre factores psicosociales clave que respaldan este enfoque incluyen la presencia de una cultura organizacional saludable, en este sentido, las organizaciones óptimas se distinguen por compartir valores éticos y comportamientos coherentes con ellos; más allá de ser simplemente estructuras rigurosas de operación, las organizaciones tienen su propia identidad y conjunto de valores distintivos. De este modo, cuando una organización promueve una cultura saludable, transmite a sus empleados un entorno positivo caracterizado por la ética, el compañerismo, un enfoque cooperativo y profesional en el trabajo; impulsando relaciones sociales sólidas y un sentido de apoyo mutuo entre los miembros del equipo (Guzmán et al, 2022)

Desde esta óptica, la cultura puede promover aspectos positivos entre los trabajadores, como el apoyo social, el respeto a la diversidad y la autonomía, la ética, entre otros. No obstante, pueden existir culturas organizacionales tóxicas que generen disfunciones dentro de la organización o que sean el origen de comportamientos desfavorables y discriminatorios hacia los trabajadores, lo que puede resultar en patologías laborales como el acoso psicológico y sexual (Vargas & Flores, 2019).

Perspectiva Plan de carrera

Considerando el análisis de Gómez (2015) , el término formación y desarrollo también es conocido por algunos autores como entrenamiento y desarrollo o desarrollo de carrera y entrenamiento (Departamento de Trabajo de EE. UU., 1993), esto haciendo referencia a una práctica destinada a mejorar y desarrollar las habilidades, conocimientos y competencias de los empleados de una organización con el fin de mejorar su desempeño (Kashi, 2014).

Según Coles (2000), hay dos fuentes principales de entrenamiento o educación: interna (in-house) y externa; una implica el uso de recursos dentro de la empresa, donde miembros de

distintas áreas con experiencia y conocimientos específicos desean compartirlos con los empleados a través de programas de desarrollo y formación. Por otro lado, la capacitación externa involucra el uso de personas o empresas especializadas que están fuera de la organización y que pueden aportar experiencia y conocimientos específicos en determinadas áreas, es importante resaltar que estas fuentes de capacitación pueden combinarse según las necesidades específicas en términos de conocimientos y habilidades que se deseen desarrollar.

Por otro lado, Gelvis et al. (2015) , afirman que el plan de carrera contribuye a la motivación, la gestión del conocimiento y el desarrollo del conocimiento organizacional, esta se origina en la necesidad de las organizaciones por desarrollar a su personal para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y eficaz, lo que impacta positivamente en la vida profesional de los empleados y los motiva. La existencia de un plan de carrera en la organización permite que los colaboradores conozcan las oportunidades profesionales disponibles; por lo tanto, los departamentos de recursos humanos divulgan estos planes, a menudo a través de servicios periódicos que informan sobre las nuevas vacantes y los requisitos necesarios para presentarse a ellas.

Tabla 3.

Características del Plan de carrera en las organizaciones

Factores	Concepto
Igualdad de oportunidades	El proceso debe ser equitativo y transparente, asegurando que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para acceder a los programas de crecimiento y desarrollo dentro de la organización.
Apoyo del jefe inmediato	Es fundamental que los líderes se involucren de manera activa en el proceso y que ofrezcan retroalimentación adecuada y puntual.
Conocimiento de las oportunidades	Un sistema de comunicación interna en la organización puede ser implementado para difundir información sobre el plan de carrera.

Interés del empleado	Los empleados muestran diferentes niveles de interés en su progreso profesional debido a sus diversas motivaciones.
Satisfacción profesional	El plan de carrera puede aumentar el nivel de satisfacción de los empleados con respecto a su ambiente laboral.

Nota. Adaptada de El Plan de carrera en las organizaciones. Gelvis, Molano y Riaño (2015).

Perspectiva del clima laboral

Desde la perspectiva del clima organizacional o laboral, se encuentra Sánchez (2024), quien asegura que este constructo surge de la premisa de que los individuos operan en entornos complejos y cambiantes; las organizaciones, al estar formadas por personas, grupos y comunidades, generan una variedad de comportamientos que influyen en dicho ambiente.

Sumado a lo anterior, Paule & Caboverde (2011), determinan que el clima laboral refleja la cultura de la organización y afecta la percepción del trabajador sobre su trabajo, lo que se manifiesta en su rendimiento, satisfacción y productividad, lo cual puede ser un factor que facilite o dificulte el buen desempeño de la empresa, influyendo en el comportamiento de sus miembros. Es la percepción personal que los empleados y directivos tienen acerca de la empresa a la que pertenecen; esto abarca la forma en que el empleado percibe su relación con su supervisor, colegas y compañeros de trabajo, lo cual puede reflejarse en aspectos como autonomía, estructura, recompensas, consideración, amabilidad, apoyo y apertura, entre otros.

Para una mejor comprensión del concepto de Clima Organizacional, Olivera- Garay (2021), destacan que el clima se refiere a las condiciones y características del entorno laboral, estas condiciones son percibidas de manera directa o indirecta por los empleados que operan en dicho entorno; así mismo el clima laboral influye en el comportamiento de los empleados, actuando como una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y la conducta particular, del mismo modo, las características del clima son relativamente estables en el tiempo, pero pueden variar entre organizaciones y dentro de distintas secciones de una

misma empresa. El clima organizacional, junto con las estructuras, las características de la organización y los individuos que la conforman, constituyen un medio interdependiente altamente dinámico.

El autor Reyes (2010), en su estudio, identifica seis factores importantes para el clima laboral. Uno de ellos es la comunicación organizacional, que debe operar como un sistema abierto, esto implica que no debe estar limitada por la estructura jerárquica de arriba hacia abajo, sino que debe fluir de manera horizontal; de esta manera, los empleados pueden estar al tanto de los objetivos de la empresa, así como de sus necesidades y logros.

Por otro lado, en el factor de colaboración, se analiza el grado de madurez, el respeto, el estilo de comunicación, el nivel de colaboración y compañerismo, así como la confianza entre los miembros del equipo; estos son elementos fundamentales que contribuyen al buen ambiente laboral, lo que a su vez influye en la calidad de las relaciones humanas dentro de la empresa. Esta calidad en las relaciones humanas no solo beneficia a los empleados, sino que también es percibida por los clientes, lo que puede tener un impacto positivo en la percepción general de la empresa (Andino-Jaramillo & Palacios-Soledispa, 2023).

Del mismo modo, el liderazgo se caracteriza por una variedad de teorías y enfoques, algunos de los cuales son muy específicos. Sin embargo, en su esencia, el liderazgo implica una transformación para la empresa u organización. En este sentido, el liderazgo involucra tanto a quienes están a cargo como a aquellos que tienen responsabilidades en diferentes áreas, es así que la efectividad del liderazgo puede traducirse en la consecución de resultados concretos en un período de tiempo relativamente corto (Santander-Salmon & Lara-Rivadeneira, 2023).

Así mismo, Reyes (2010) afirma que la carrera profesional está vinculada al nivel de educación, habilidades y destrezas que poseen los trabajadores para buscar un avance en su

trayectoria laboral; esto puede resultar en una mejor calidad de vida, comodidad, salarios significativos y roles laborales acordes con su rendimiento, lo cual se refleja en la valoración de su desempeño laboral. De igual manera la satisfacción laboral se refiere a las actitudes generales que un individuo tiene hacia su trabajo. Es probable que un empleado que trabaje en un ambiente agradable, donde sus superiores reconozcan su labor y lo motiven a mejorar mediante ascensos u otras formas de incentivos, experimente satisfacción personal. Este aspecto es crucial en las organizaciones, ya que los trabajadores tienden a no expresar abiertamente su insatisfacción, pero cuando lo hacen, puede resultar en una reducción de su productividad.

En términos de condiciones físicas, Elton Mayo llegó a la conclusión en una de sus investigaciones de que factores como el entorno, la iluminación, la minimización del ruido, así como proporcionar herramientas y equipos adecuados a los empleados, son aspectos esenciales (condiciones físicas) que toda organización debe garantizar para mejorar la productividad de sus trabajadores.

En este estudio, se identifica que cada constructo, el plan de carrera, el clima organizacional y el bienestar laboral poseen características únicas y desempeñan roles distintos dentro de la organización. El plan de carrera se refiere a la trayectoria profesional y las oportunidades de desarrollo que una empresa ofrece a sus empleados. Por otro lado, el clima organizacional es el ambiente general y la cultura de la empresa, que incluye aspectos como las relaciones interpersonales, la comunicación y el liderazgo. El bienestar laboral se centra en la salud y la satisfacción de los empleados en su entorno de trabajo.

Es crucial entender que, aunque diferentes, estos constructos están interconectados. Un plan de carrera bien estructurado puede contribuir significativamente al bienestar laboral al proporcionar a los empleados un sentido de dirección y oportunidades de crecimiento. A su vez,

un clima organizacional positivo, caracterizado por un buen liderazgo y una comunicación efectiva, puede facilitar el desarrollo de planes de carrera y mejorar el bienestar laboral. Sin embargo, es importante no confundir estos constructos y reconocer sus roles y efectos distintivos en la organización.

Profundizando en la interacción entre estos constructos, se observa que un plan de carrera efectivo no solo beneficia al desarrollo profesional del individuo, sino que también impacta positivamente en su percepción del clima organizacional. Por ejemplo, cuando los empleados ven que hay oportunidades claras y alcanzables para el progreso y la capacitación dentro de su empresa, tienden a percibir su entorno de trabajo como más favorable y de apoyo. Esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral y compromiso con la organización, elementos clave del bienestar laboral. Del mismo modo, un clima organizacional saludable, caracterizado por la confianza, el respeto mutuo y una comunicación abierta, crea un terreno fértil para que los empleados exploren y persigan sus planes de carrera con entusiasmo y confianza. Estas dinámicas positivas dentro de una organización no solo mejoran el bienestar laboral individual, sino que también potencian el rendimiento general de la empresa, ya que empleados motivados y satisfechos tienden a ser más productivos y creativos en sus roles. En resumen, mientras que cada uno de estos constructos, plan de carrera, clima organizacional y bienestar laboral, operan dentro de su propia esfera, la sinergia entre ellos puede conducir a resultados organizacionales y personales altamente beneficiosos.

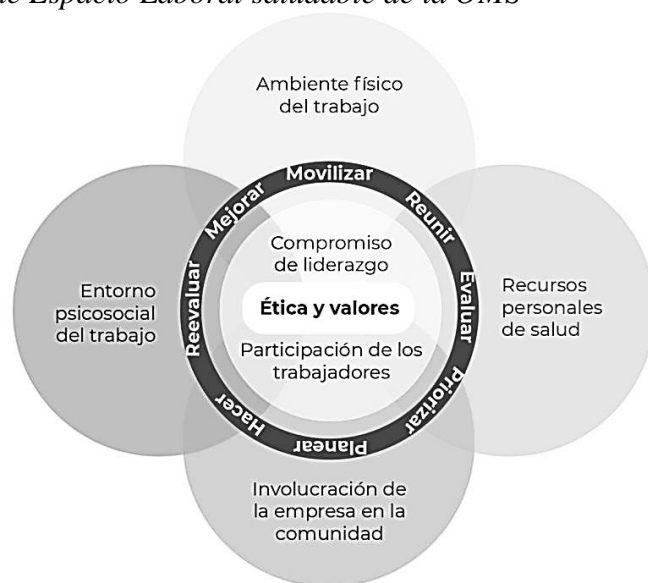
Modelo de la OMS para los entornos saludables

Una vez dadas las definiciones sobre el bienestar laboral, la OMS (2010), constituye los fundamentos y un modelo para los entornos laborales saludables, definiéndolo como “aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para

proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo” así mismo esta organización define 4 áreas o llamadas avenidas de influencia que se relacionan entre sí y que se deberían tener en cuenta en la conformación de un programa de entornos saludables, estas son: Ambiente Físico de Trabajo, Entorno Psicosocial de trabajo, Recursos personales de Salud en el trabajo y participación de la empresa en la comunidad. (Figura 1). Así mismo, cabe resaltar que la OMS (2010) define Salud como "un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

Figura 1.

Modelo de Espacio Laboral saludable de la OMS



Nota. Adaptada de OMS (2010), Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS.

Teniendo en cuenta la figura anterior, la ética y los valores representan un papel fundamental en la creación de un entorno laboral que no comprometa la salud física o mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores; y en cuanto al modelo de mejora continua, utiliza como estrategia el ciclo PHVA propuesto por Edwar Deming, que se basa en 4 fases en el

Planear, Hacer, Evaluar y Actuar, este sirve para tratar y resolver los problemas en la gestión de los procesos relacionados al Bienestar laboral.

Siguiendo la línea de pensamiento de esta organización, la OMS (2007) aprobó en la Asamblea Mundial de la Salud *el Plan Global de Acción sobre la Salud de los Trabajadores* (GPA) para el período 2008-2017, este plan tiene como objetivo impulsar a los países miembros hacia estrategias de acción renovadas; en este contexto, el GPA adopta una perspectiva de salud pública para abordar diversos aspectos de la salud de los empleados, que incluyen la prevención primaria de riesgos laborales, la protección y promoción de la salud en el lugar de trabajo, los determinantes sociales de la salud en el trabajo y la mejora del rendimiento de los sistemas de salud.

En concordancia, el GPA establece cinco objetivos principales, el primero se basa en diseñar e implementar políticas para regular la salud de los trabajadores. El segundo objetivo es proteger y promover la salud en el contexto laboral. En tercer lugar, está el fomentar la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional. Como cuarto objetivo busca brindar y comunicar evidencia sobre prácticas y acciones. Por último, está la integración de la salud de los empleados en otras políticas.

Este modelo mundial de la OMS (2016), se complementa con la Perspectiva del Desarrollo Sostenible (2015-2030), para contextualizar esta perspectiva, los líderes de las Naciones Unidas en el año 2015 condensaron 17 objetivos para el Desarrollo Sostenible, con el fin de erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, que debería lograrse para el año 2030, en este sentido, se determina que para alcanzarlo se deben armonizar tres elementos, el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente. (Figura 2).

Figura 2.*Objetivos para el Desarrollo Sostenible 2015-2030*

Nota. Adaptado Objetivos para el Desarrollo Sostenible 2015-2030, (Naciones Unidas [UN], 2022).

Ahora bien, se destaca que los programas de Bienestar Organizacional en las empresas, se relacionan estrechamente con el objetivo 3 Salud y bienestar, que lleva consigo la calidad de los servicios de salud y el objetivo 8, Trabajo Decente y Crecimiento Económico incluye metas como incrementar el crecimiento per cápita y la productividad económica, alcanzar el empleo pleno y productivo, y erradicar el trabajo forzoso.

De acuerdo con esta postura, se puede tener en cuenta la propuesta que hace Guarding Minds @ Wok (2009), sobre los factores de riesgo relacionados con los trastornos mentales en el entorno laboral. Estos factores incluyen el apoyo psicológico, la cultura organizacional, el liderazgo y las expectativas claras, así como la educación y el respeto. También se destacan el ajuste psicológico al trabajo, el crecimiento y desarrollo, el reconocimiento y la recompensa, la

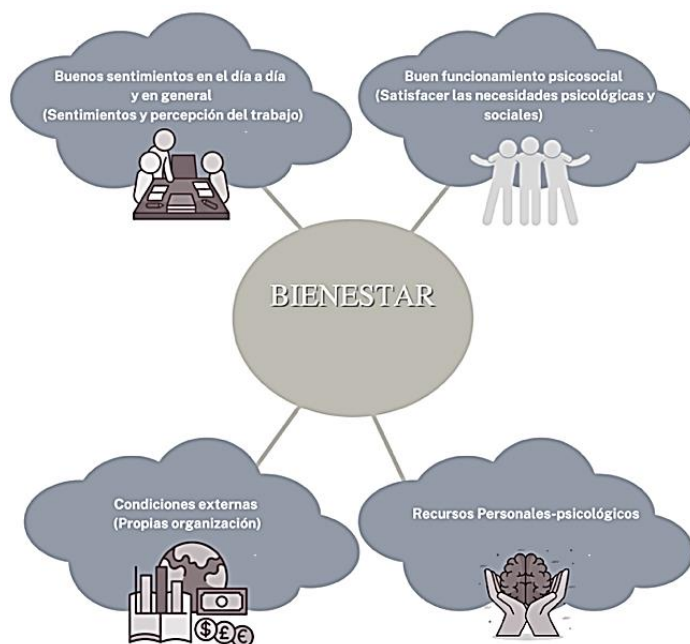
participación e influencia, la gestión de la carga de trabajo, el compromiso, el equilibrio y la protección psicológica.

Modelo Dinámico del Bienestar laboral NEF

De otro modo, la (Fundación para una Nueva Economía [NEF], 2014), creada en Reino Unido y que entre sus objetivos está el investigar sobre problemáticas alrededor del Bienestar, presento un informe sobre revisión de la literatura sobre bienestar en el trabajo, en el que propone un enfoque para el bienestar en el trabajo con ciertas características que se centren en ayudar a los empleados, este enfoque se caracteriza por fortalecer los recursos personales de los colaboradores, Florecer y enorgullecerse de sus roles dentro del sistema organizacional, funcionar al máximo de sus capacidades tanto individualmente como en colaboración con sus colegas y en tener una experiencia general de trabajo positiva. (Figura 3.)

Figura 3.

El modelo dinámico de bienestar en el trabajo



Nota. Elaboración propia a partir información en NEF (2014)

Teniendo en cuenta la publicación de síntesis que realiza Michaelson et al. (2014), sobre el informe de la NEF, se asegura que la versión de la anterior imagen es un modelo desarrollado como parte de la encuesta de Felicidad en el Trabajo, en este sentido *los recursos personales* permanecen sin cambios, mientras que *las condiciones externas* se refieren a las condiciones asociadas con la organización o/y de la familia - hogar y se vuelve a etiquetar como *sistema organizativo*; el *buen funcionamiento* se refiere específicamente a aspectos del funcionamiento en el trabajo; y la categoría de *buenos sentimientos día a día* y enfoques generales son los sentimientos experimentados por un individuo mientras está en el trabajo, denominado experiencia de trabajo.

Modelo Multidimensional de Caroll Ryff

Profundizando el cuarto enfoque Hedónico, se considera en este al bienestar psicológico, para lo cual, la autora Ryff (1995), plantea un modelo multidimensional en el que define este bienestar como “un esfuerzo para que el ser humano se perfeccione y cumpla con su potencial, lo cual tiene que ver con tener un propósito de vida que ayude a darle significado”, además lo caracteriza en seis dimensiones (Figura 4)

Figura 4.*Modelo Multidimensional del Ryff*

Nota. Elaboración propia a partir de información de Ryff (1995)

Teniendo en cuenta lo anterior, Mayordomo et al. (2016), amplían la conceptualización de cada dimensión afirmando que, la autonomía es la capacidad de mantener la independencia y la individualidad en diversos contextos, resistiendo a la presión social. Por otro lado, el dominio del entorno implica la habilidad de seleccionar o crear ambientes favorables para satisfacer metas y necesidades, en contraste, la autoaceptación se refiere a tener una percepción precisa de las propias acciones, motivos y sentimientos, es así que las relaciones positivas con otros se basan en la confianza mutua y la empatía, igualmente está el crecimiento personal que es la dedicación a realizar el potencial individual, y el propósito en la vida consiste en establecer metas y objetivos que proporcionen dirección a la existencia.(pág.103).

En otras palabras, Rodríguez et al. (2016) afirman que la *autoaceptación* se relaciona con el conocimiento que las personas tienen sobre sí mismas y sus limitaciones, lo cual es fundamental para un funcionamiento óptimo y la madurez personal. Asimismo, se destaca la importancia de mantener las *relaciones positivas con otros*, especialmente con personas significativas en la vida del individuo. Del mismo modo, la dimensión de *crecimiento personal* hace referencia a cómo las personas utilizan y desarrollan sus talentos para alcanzar la autorrealización, lo que implica un proceso continuo de desarrollo de habilidades.

Otro aspecto del bienestar psicológico es el *propósito en la vida*, que aborda la búsqueda del significado y la dirección existencial, requiriendo una participación activa y una actitud reflexiva. También se encuentra la dimensión del *dominio del entorno*, relacionada con la capacidad de manejar situaciones y entornos complejos, adaptándolos a las necesidades y capacidades personales. Finalmente, se destaca la *autonomía*, que implica la valoración personal y la capacidad de vivir de acuerdo con las propias convicciones, tomando decisiones. (pág. 117)

Citando un estudio sobre el bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte, desarrollado por Romero et al. (2007), sugieren que la anterior perspectiva multidimensional hace entender que el bienestar psicológico es un concepto que engloba tanto aspectos individuales como sociales en relación al individuo, su forma de estar en el mundo, la valoración que realiza y el significado que proporciona a su realidad.

A partir de la conformación de la personalidad, la edad, el género, la cultura y el entorno en el que se desenvuelve, se presentarán desafíos y retos que, en función de la autonomía y dominio del entorno del individuo, serán enfrentados y moldeados por sus experiencias, emociones y estrategias de afrontamiento; el apoyo social juega un papel crucial en este proceso,

pudiendo contribuir al bienestar psicológico, un funcionamiento pleno a nivel físico y social, así como a una visión de crecimiento, desarrollo y aceptación personal (Rodríguez et al, 2016).

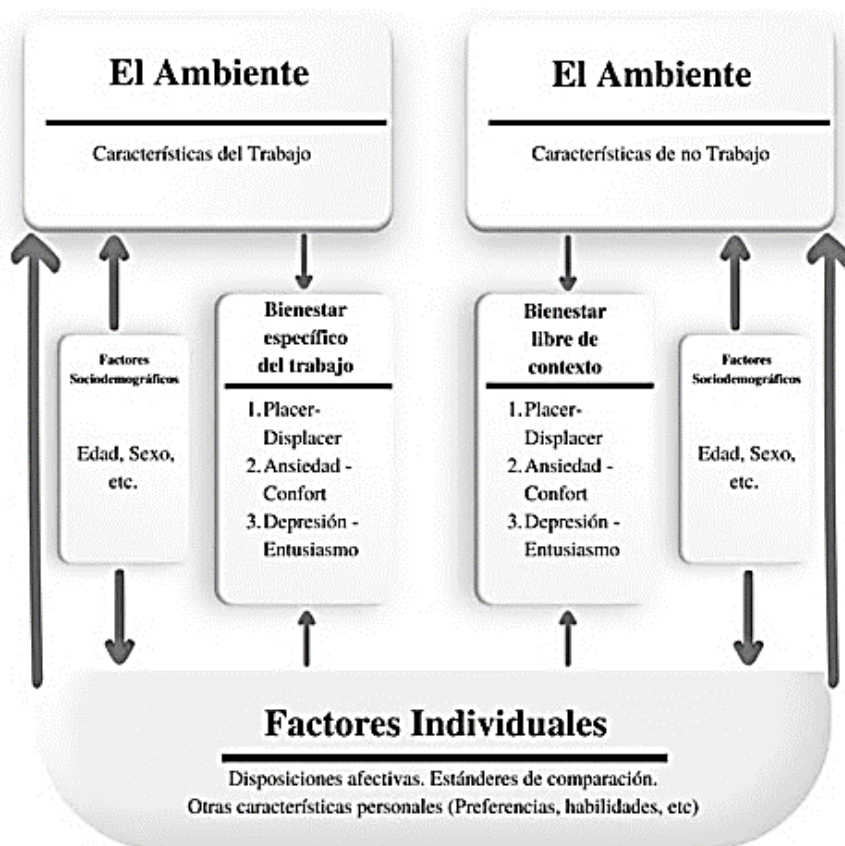
Modelo del Bienestar del trabajador de Peter Warr

Otro autor que propuso un modelo de bienestar del trabajador y sus determinantes, fue Warr (1999), incorporando factores laborales, no laborales y factores individuales (afectividad), en cuanto a los laborales se incluye la satisfacción laboral específica, las no laborales, determinan la satisfacción libre de contexto, y por último se incluyen las variables sociodemográficas (situación familiar, género, edad, etc) ya que pueden influir en los factores individuales.

En palabras de Romeiro (2015), el Modelo Multivitamínico de Warr (1987), se fundamenta en tres ejes principales que consisten en variables opuestas, lo que refleja el bienestar psicológico de la persona en el entorno laboral. El primer eje se evalúa mediante cuestionarios de satisfacción laboral, abarcando desde la satisfacción hasta la insatisfacción. El segundo eje incluye la variable ansiedad-confort, medida a través de evaluaciones generales y específicas del trabajo en relación a la ansiedad. El tercer eje abarca el espectro de presencia o ausencia de estados depresivos, también sujeto a medición. (Figura 5)

Figura 5.

Modelo del Bienestar del Trabajador de Warr



Nota. Elaboración propia a partir de información de Warr (2013)

En este caso el autor propone una teoría que busca comprender la felicidad en el trabajo a través de 12 categorías relacionadas con el bienestar laboral. Estas categorías incluyen la oportunidad de control, que abarca la influencia personal, autonomía y participación en la toma de decisiones, así mismo, la oportunidad para el uso y adquisición de habilidades, relacionada con el desarrollo de competencias y conocimientos; también las metas generadas externamente, que considera la forma en que los colaboradores enfrentan demandas externas, desafíos y carga de trabajo, en el caso de la variedad esta hace referencia a los cambios en las tareas y los

contactos sociales; del mismo modo esta la claridad del entorno, incluyendo resultados predecibles, requisitos claros y retroalimentación sobre las tareas.

En esa misma línea de categorías está el contacto con otros, refiriéndose a la calidad de las relaciones sociales y el trabajo en equipo, al igual que la disponibilidad del dinero, relacionada con los ingresos y nivel salarial y la seguridad física, abarcando las condiciones de trabajo y calidad de los equipos; también se encuentra la posición socialmente valorada, considerando la importancia de la tarea o función, en el caso del Apoyo del supervisor, este incluye la consideración y trato justo por parte del jefe, así mismo el Desarrollo de carrera, abarcando la seguridad laboral y oportunidades de promoción y para finalizar la equidad, relacionada con la justicia dentro de la organización y en sus relaciones con la sociedad. Estas categorías buscan comprender los diversos aspectos que contribuyen al bienestar laboral y a la felicidad en el trabajo. (Warr, 2013 pág.100).

Complementando lo anterior, se logran distinguir dos niveles de específicos en la satisfacción en el trabajo, según Warr (1998, citado en Cifre, 1999), en primera medida está la satisfacción general vs satisfacción por facetas específicas, donde la primera se refiere al nivel en que un individuo está satisfecho con la totalidad de su trabajo y la segunda se refiere a la satisfacción con diferentes aspectos del trabajo, tales como el salario, los compañeros, los supervisores, las condiciones de trabajo, la seguridad en el empleo, las perspectivas de promoción, la empresa y la naturaleza del empleo.

Por otro lado, se encuentra la satisfacción "intrínseca" vs "extrínseca"; en este caso, la primera se refiere a la satisfacción intrínseca, que implica la satisfacción con las características inherentes al contenido del propio trabajo; la segunda se refiere a la satisfacción extrínseca, que

abarca aspectos que están fuera del contenido del trabajo en sí, como la satisfacción el salario, las condiciones laborales optimas, entre otros. (pág. 63).

Modelo de Bienestar Laboral General de Blanch, Cantera y Cervantes

Una perspectiva reciente sobre el bienestar es la propuesta por Blanch (2012), donde se postula que el trabajo influye en el bienestar de los individuos en 5 niveles fundamentales:

El General. Hace referencia sobre el aspecto del trabajo que permite a los individuos obtener todo lo que necesitan y que está dentro de la categoría de posibilidades de los ingresos derivados de su trabajo.

Sociopolítico. Una sociedad con un alto índice de empleo fortalece el estado social de derecho, reduciendo las tensiones sociales y permitiendo que la mayoría de su población se sienta productiva, lo que a su vez contribuye a una mejor calidad de vida para sus ciudadanos.

Psicosocial. Trabajar implica que la persona se involucre en nuevos grupos y relaciones cohesionadas con objetivos comunes. Esto libera a las personas de manera saludable del ocio y la coloca en entornos donde colaborativamente construyen y contribuyen juntos.

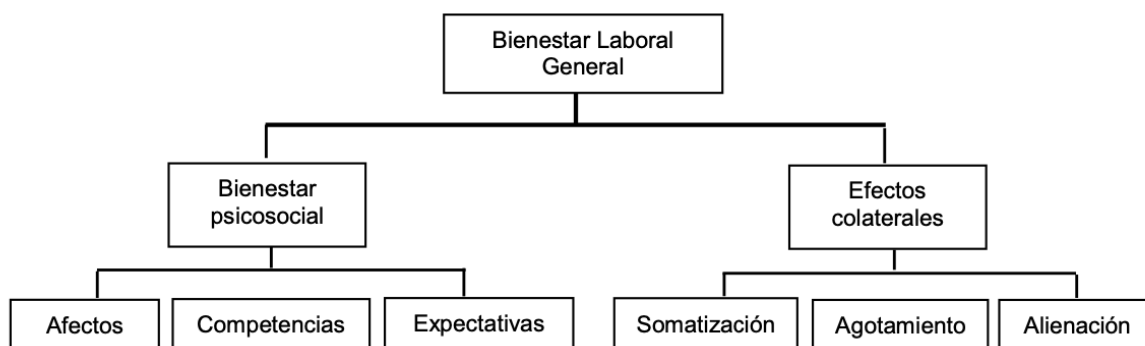
Psicológico. Cuando una persona trabaja, experimenta sensaciones de satisfacción y eficacia, lo que reduce las probabilidades de sufrir trastornos depresivos. Además, tiene una mayor probabilidad de adquirir un sentido de control y dominio sobre sus proyectos futuros al verlos como alcanzables mediante el trabajo.

Por otra parte, Blanch et. al. (2010) diseñan un cuestionario para la medición del bienestar laboral general tipo likert, “concebido como una herramienta específica de evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo, así como del carácter bipolar de esta

experiencia... con el qBLG se pretende evaluar el bienestar psicológico laboralmente situado” (Figura 6). (p. 59).

Figura 6.

Dimensiones psicológicas del Bienestar laboral



Nota. Adaptado del Modelo Teórico del cuestionario de Bienestar Laboral general y propiedades psicométricas de Blanch et. al. (2010).

Esta manera de conceptualizar y evaluar el bienestar se basa en dos factores. El primero es el bienestar psicosocial, que comprende tres escalas. La primera es la de afectos, que abarca cómo se siente uno en el trabajo, incluyendo la satisfacción, seguridad, tranquilidad, potencia, bienestar, confianza, certidumbre, claridad, esperanza y facilidad. La segunda escala es la de competencias, que evalúa la sensibilidad, racionalidad, competencia, moralidad, bondad, éxito, capacidad, optimismo, eficacia y utilidad. La tercera escala es la de expectativas, que indaga sobre la trayectoria en el trabajo en relación con la motivación, los valores, el rendimiento, el ambiente social, la confianza, el compromiso y el estado de ánimo, entre otros aspectos. Las escalas de competencia y expectativas fueron desarrolladas en 2005 durante una investigación sobre la calidad de vida laboral en el subempleo.

Siguiendo con el segundo factor, conocido como efectos colaterales, se evalúan a través de tres escalas. La primera es la somatización, que abarca problemas digestivos, cefaleas,

insomnio, dolores de espalda y tensiones musculares. La segunda escala es el desgaste, que incluye sobrecarga laboral, agotamiento emocional, cansancio físico y saturación mental. Por último, la tercera escala es la alineación, que comprende mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado y frustración.

Otra forma de definir cada uno de los factores, la hace Baleño et al. (2014), quienes afirman que, en afectos se refiere al estado psicofísico global que varía en calidad, duración y grado de conciencia, del mismo modo las competencias, son definidas como los conocimientos, habilidades, control y persistencia necesarios para enfrentar dificultades y alcanzar el rendimiento deseado, así como la disposición y el conocimiento para desempeñar un papel específico, en el caso de expectativas, consisten en las anticipaciones sobre una relación sistemática entre eventos u objetos en una disposición en el futuro, implicando la idea de que ciertos eventos producirán ciertas consecuencias, ya sea como resultado de las propias acciones del individuo o de factores externos.

Consecuentemente la somatización se refiere a un patrón de síntomas somáticos recurrentes, múltiples y clínicamente relevantes que requieren tratamiento médico o que causan un deterioro significativo en la actividad social o laboral, por otro lado, el desgaste hace hincapié en los problemas asociados con la motivación laboral, que incluyen falta de estímulo, poca productividad y accidentes en el entorno laborales, tanto a nivel psicológico, emocional como físico. También se puede definir como desgaste emocional, despersonalización, falta de humanización y de realización personal en el trabajo, finalmente la alineación, definida como la sensación de separación experimentada por el trabajador debido a la pérdida de conexión con su propio ser, su actividad laboral y su humanidad (p.21).

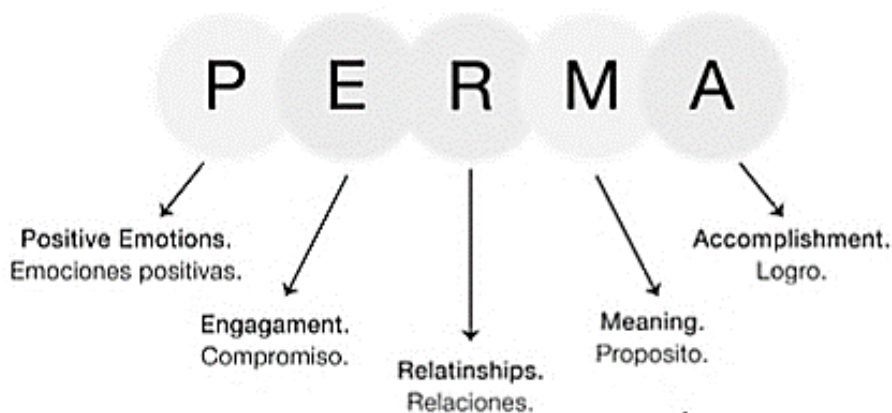
De acuerdo con estos autores Blanch et. al., el bienestar se considera un referente teórico fundamental, particularmente desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo incorporó en su declaración constitucional de 1948; donde define la salud como un "estado de completo bienestar físico, psicológico y social" y no solo la ausencia de enfermedad (p.14).

Modelo PERMA de Martín Seligman

Dentro del ámbito de la psicología positiva, Seligman (2014), propone cinco elementos para el bienestar: primero la emoción positiva, que equivale a la felicidad y la satisfacción (Placer, Éxtasis, comodidad, calidez, entre otras) y se define por lo que uno piensa y siente, segundo el compromiso, tercero el sentido, este corresponde al juicio subjetivo, cuarto el logro, es decir, que las personas buscan el éxito, el logro, ganar, realizarse, etc, y por último el quinto elemento corresponde a las relaciones positivas, en este caso el autor refiere un ejemplo que surge sus las investigaciones para comprender mejor, “los actos de bondad producen el aumento momentáneo más confiable de bienestar” (p. 35). (Figura 7).

Figura 7.

Modelo PERMA de Martín Seligman



Nota. Adaptada del Balance Bienestar. Estupiñan (2020).

En cuanto a este modelo de Seligman y Estupiñan (2020), sugieren que las emociones positivas, hablan de experimentar más emociones positivas que negativas y alcanzar una positividad, seguidamente se encuentra el compromiso e involucramiento, hace referencia a la búsqueda de aquellas actividades donde las habilidades son explotadas y retadas, y se concentran tan intensamente en lo que están realizando que el tiempo parece detenerse, otro elementos son las relaciones, para este caso se habla de cómo son las relaciones con los demás y la importancia de cultivar y mejorar dichas relaciones, con relación al sentido y significado, este elemento se refiere a la búsqueda de la pertenencia a algo más grande que la persona misma y a la búsqueda de sentido en la vida, finalmente se encuentra el logro, este elemento hace referencia a la importancia de establecer objetivos y metas que se puedan perseguir y alcanzar.

Así mismo se añade a esta teoría, la existencia de rasgos de la personalidad que generalmente se manifiestan al trabajar en equipo o en la sabiduría, y que de acuerdo a Peterson y Park (2009, como se citó en Hervás, 2009), son considerados como fortalezas del carácter, Sabiduría y conocimiento, coraje, humanidad, justicia, contención y trascendencia. (Tabla 4), y que por tanto estas fortalezas apuntan a los cinco elementos del bienestar.

Tabla 4.

Fortalezas del carácter de Peterson y Seligman

Fortalezas	
1. Sabiduría y conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> -Creatividad: Idear métodos innovadores y eficaces para llevar a cabo tareas. -Curiosidad: Demostrar interés por todas las experiencias en curso. -Apertura de mente: analizar las situaciones con profundidad y desde múltiples perspectivas. -Amor al aprendizaje: Dedicarse a adquirir nuevas habilidades, explorar nuevos temas y ampliar el conocimiento existente.
2. Coraje.	<ul style="list-style-type: none"> -Perspectiva: Ofrecer consejos sabios y perspicaces a los demás. -Autenticidad: Ser honesto y mostrarse tal como uno es realmente. - Valor: Mantenerse firme frente a amenazas, desafíos, dificultades o dolor.

3. Humanidad.	-Persistencia: Completar las tareas o metas que se inician -Vitalidad: Enfrentar la vida con entusiasmo y energía. -Bondad: Realizar actos de amabilidad y brindar ayuda a otras personas. -Amor: Apreciar, valorar las relaciones cercanas y afectuosas con los demás. -Inteligencia social: Ser consciente, comprender los sentimientos y motivaciones tanto propios como de los demás.
4. Justicia.	- Justicia: Tratar a todas las personas equitativamente y conforme a principios de justicia. -Liderazgo: Coordinar actividades grupales y asegurar su realización. -Trabajo en equipo: Colaborar efectivamente como parte de un grupo o equipo.

Fortalezas

5. Contención.	-Capacidad de perdonar: Perdonar a aquellos que nos han perjudicado. -Modestia: Permitir que los propios logros hablen por sí solos sin alardear -Prudencia: Actuar con precaución al tomar decisiones para evitar arrepentimientos posteriores. -Autorregulación: Regular lo que uno siente y hace.
6. Trascendencia.	-Apreciación de la belleza y la excelencia: Reconocer y valorar la belleza, la excelencia o la habilidad en diversos aspectos de la vida. -Gratitud: Ser consciente y agradecido de las buenas cosas que ocurren. -Esperanza: Esperar lo mejor y esforzarse por alcanzarlo. -Humor: Disfrutar de la risa y las bromas, y provocar sonrisas en los demás. -Religiosidad: Mantener creencias consistentes sobre un propósito superior y el sentido de la vida.

Nota. Adaptada de Fortalezas del carácter de Peterson y Seligman (2009).

Modelo SPIRE de Tal Ben-Shahar

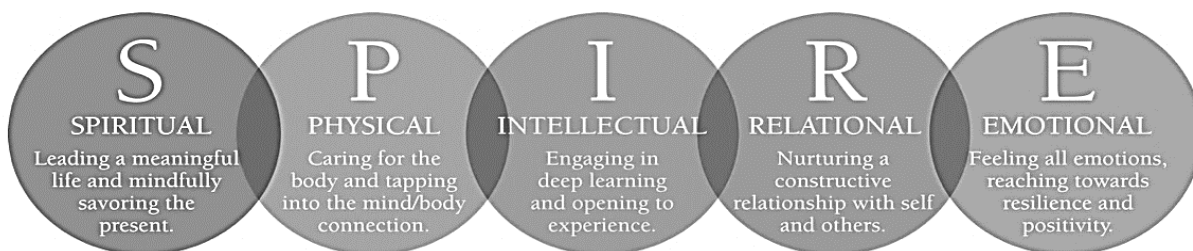
Desde una nueva perspectiva, el Wholebeing Institute. (s.f.), afirma que el modelo SPIRE aborda a la persona de manera integral, abarcando el bienestar espiritual, físico, intelectual, relacional y emocional. Al considerar todos estos aspectos, se puede alcanzar un mayor bienestar general. Este estado de plenitud es lo que definen como felicidad.

La palabra "SPIRE" está dentro de la palabra "respirar", que significa respirar, el acto que le mantiene vivo. La perspectiva de SPIRE alienta a conocerse a sí mismo, a comprender y

valorar lo único y maravillosa que es la persona. Cuando se arraiga en quién es la persona, se convierte en una fuente de energía. Mientras que la respiración lo mantiene vivo, el ser completo de SPIRE busca mantener animada la persona. (Figura 8)

Figura 8.

Modelo SPIRE.



Nota. Adaptada de Wholebeing Institute. (s.f.)

También es un acrónimo, de acuerdo con Tarragona (2016):

La **S**, del inglés “*spiritual*”, se relaciona con el bienestar espiritual, que implica vivir una vida con propósito y disfrutar conscientemente del momento presente.

La **P**, del inglés “*physical*” se refiere al bienestar físico, que consiste en cuidar nuestro cuerpo y reconocer la conexión entre la mente y el cuerpo.

La **I** se refiere al bienestar intelectual, que implica comprometernos en procesos de aprendizaje profundo y mantenernos abiertos a nuevas experiencias.

La **R** tiene que ver con el bienestar relacional, que consiste en cultivar relaciones saludables y constructivas tanto con los demás como con uno mismo.

La **E** se refiere al bienestar emocional, que implica experimentar y reconocer todas las emociones, y dirigirse hacia la resiliencia y el optimismo (pág. 24).

Programas de Bienestar Laboral

La gestión de programas de bienestar en una empresa, es fundamental para su óptimo funcionamiento, en la mayoría de las ocasiones esta función la desarrolla un psicólogo organizacional, en si la psicología organizacional, es una rama de la psicología importante para el funcionamiento de la dinámica de las organizaciones, en esencia se preocupa por armonizar los intereses de las personas que laboran y los de la empresa; entre los procesos que desarrolla se puede encontrar: la selección del talento humano, formación y capacitación, fomentar la cultura laboral, evaluar el bienestar laboral y evaluación y gestión del desempeño, entre otras, en este sentido, el colegio colombiano de psicólogos (COLPSIC, 2022), sostiene que existen 19 campos de la psicología, entre los cuales se halla la psicología de las organizaciones y del trabajo.

Con base en esto, COLPSIC afirma la psicología de las organizaciones y del trabajo comprende el análisis de los fenómenos que surgen de la interacción dinámica entre empleadores y empleados, así como entre individuos y grupos. Se centra en el comportamiento humano a nivel individual, grupal y en los procesos dentro de las organizaciones y el entorno laboral. Los psicólogos que trabajan en este contexto actúan como facilitadores tanto internos como externos en diversas áreas de la gestión del talento humano, que incluyen la planificación estratégica de recursos humanos, el análisis y descripción de puestos de trabajo, el reclutamiento y la selección de personal, la contratación, la inducción, la evaluación del rendimiento, la compensación, la formación y desarrollo, el bienestar laboral, la seguridad y la salud en el trabajo, así como los sistemas de información de recursos humanos.

De acuerdo con Gómez (2016), en el contexto colombiano, la psicología organizacional se enfoca principalmente en la administración de recursos humanos, un campo en el que también participan otras disciplinas como la ingeniería industrial, la administración de empresas, el

derecho, entre otras; esto significa que estas disciplinas también tienen un papel importante en la gestión de personal, el rol del psicólogo en este contexto se asemeja al de un administrador con habilidades y conocimientos multidisciplinarios para gestionar eficazmente los recursos humanos dentro de una organización.

Así mismo desarrollan actividades que forman parte de proyectos y estrategias destinadas a mejorar la productividad, el rendimiento, el posicionamiento, la supervivencia y las ganancias de las organizaciones; estas actividades incluyen procesos de selección de personal, programas de capacitación, gestión del desempeño, diseño de iniciativas de bienestar laboral, realización de evaluaciones de clima organizacional, negociaciones con sindicatos, así como el apoyo en materia de seguridad y salud laboral, entre otros (Andino-Jaramillo & Palacios-Soledispa, 2023).

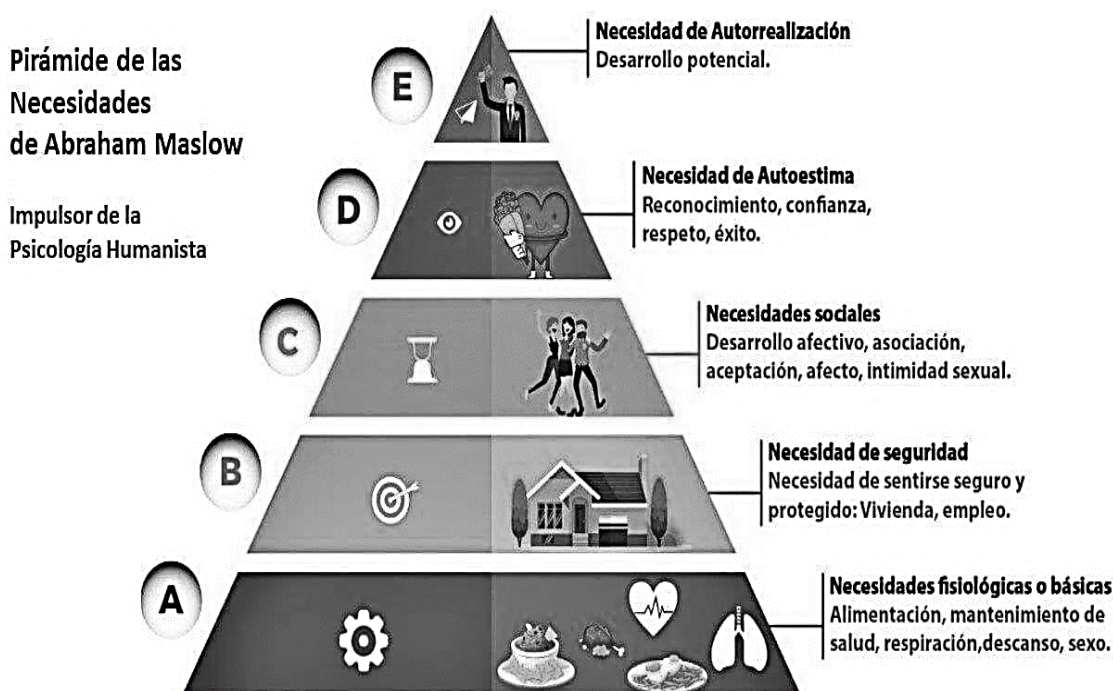
Dados los ámbitos donde interactúa el psicólogo organizacional, se da a conocer uno de los enfoques que está tomando fuerza en la actualidad en este campo, denominado la psicología positiva, se este se encuentra definida por Seligman (1999), como una disciplina redirigida que pone énfasis en comprender y fomentar las cualidades más positivas de los individuos: como el optimismo, el coraje, la ética laboral, la mentalidad de futuro, las habilidades interpersonales, la capacidad para disfrutar y la sabiduría, así como la responsabilidad social; desde el fin de la Segunda Guerra Mundial, la psicología ha alejado su enfoque de sus objetivos originales, que buscaban mejorar la satisfacción y la productividad en la vida de las personas, y se ha centrado en áreas importantes, pero quizás menos prioritarias, como la mejora de enfermedades mentales.

Los inicios de este enfoque se encuentran cimentados en el movimiento humanista, centrado en el estudio de la persona a nivel global, con autores como Abraham Maslow, quien fundamentó su teoría en las necesidades humanas relacionado directamente con las teorías de la motivación, que ha sido desarrollada en el ámbito laboral, para tener en cuenta este autor las

clasifica como *necesidades de supervivencia*, en esta se encuentra las necesidades fisiológicas, de seguridad, y necesidades de afiliación o sociales, por otro lado se encuentran las *necesidades de crecimiento*, es decir, la necesidad de reconocimiento (autoestima) y de autorrealización; dichas necesidades son de base para desarrollar actividades que fomente la salud y felicidad del colaborador. (Figura 9)

Figura 9.

Pirámide de las necesidades Abraham Maslow.



Nota. Adaptado de Necesidades de Abraham Maslow, Colombo (2022).

Ahora bien, para poder ejercer un cambio en el bienestar de las personas, es necesario tener en cuenta las anteriores necesidades subjetivas desde el contexto laboral, comprendiendo que estas están presentes durante el desarrollo del ser humano, por ende, a medida que se otorga una estimulación o los caminos para su satisfacción, se podrá alcanzar la motivación, el buen desempeño y un compromiso por parte de los colaboradores lo cual potencia la productividad en las empresas.

Según Blanc et al. (2010), un nivel óptimo de estimulación laboral puede generar en el trabajador emociones positivas, oportunidad de satisfacción de investigación y de desarrollo de capacidades, apoyo social y una sensación de identidad y propósito... las emociones positivas pueden aumentarse de manera significativa a través de unas estrategias en el contexto laboral y así prevenir los obstáculos de las emociones negativas (pág.2) (Tabla 5)

Tabla 5.

Estrategias para aumentar las emociones positivas en el contexto laboral.

<i>Ámbito</i>	<i>Estrategia</i>
Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicar de manera gentil y clara. - Sacar lecciones de los errores y ofrecer críticas constructivas. - Cultivar el sentido del humor. - Trabajar en equipo.
Espacio de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Aprender a apoyar y alentar a los compañeros. - Promover un ambiente laboral positivo. - Garantizar condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. - Personalizar el entorno laboral según las necesidades individuales. - Mantener un entorno laboral físico adecuado y acogedor.
Estado físico	<ul style="list-style-type: none"> - Atender el bienestar físico y psicológico de los empleados. - Fomentar hábitos alimenticios saludables. - Mantener la limpieza y el orden en el lugar de trabajo. - Estimular la práctica regular de ejercicio físico. - Fomentar el desarrollo de habilidades.
Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar el éxito y obtener reconocimiento en el trabajo. - Trabajar en equipo hacia metas comunes. - Priorizar el descanso, la relajación y las vacaciones.
Experiencias de recuperación	<ul style="list-style-type: none"> - Promover hábitos saludables de sueño. - Participar en actividades recreativas. - Cultivar una actitud optimista.
Bienestar psicológico	<ul style="list-style-type: none"> - Mejorar competencias emocionales. - Fortalecer la autoestima.

Nota. Adaptada de Estrategias para aumentar las emociones positivas en el contexto laboral, Garrosa, Moreno, Boada y Blanco (2010)

A partir de estas estrategias se construyen programas de bienestar organizacional, y que en este mundo cambiante es necesario implementarlos, donde se fomente la salud y se erradique la enfermedades por causa laboral, en este sentido, existen modelos en los que se pueden

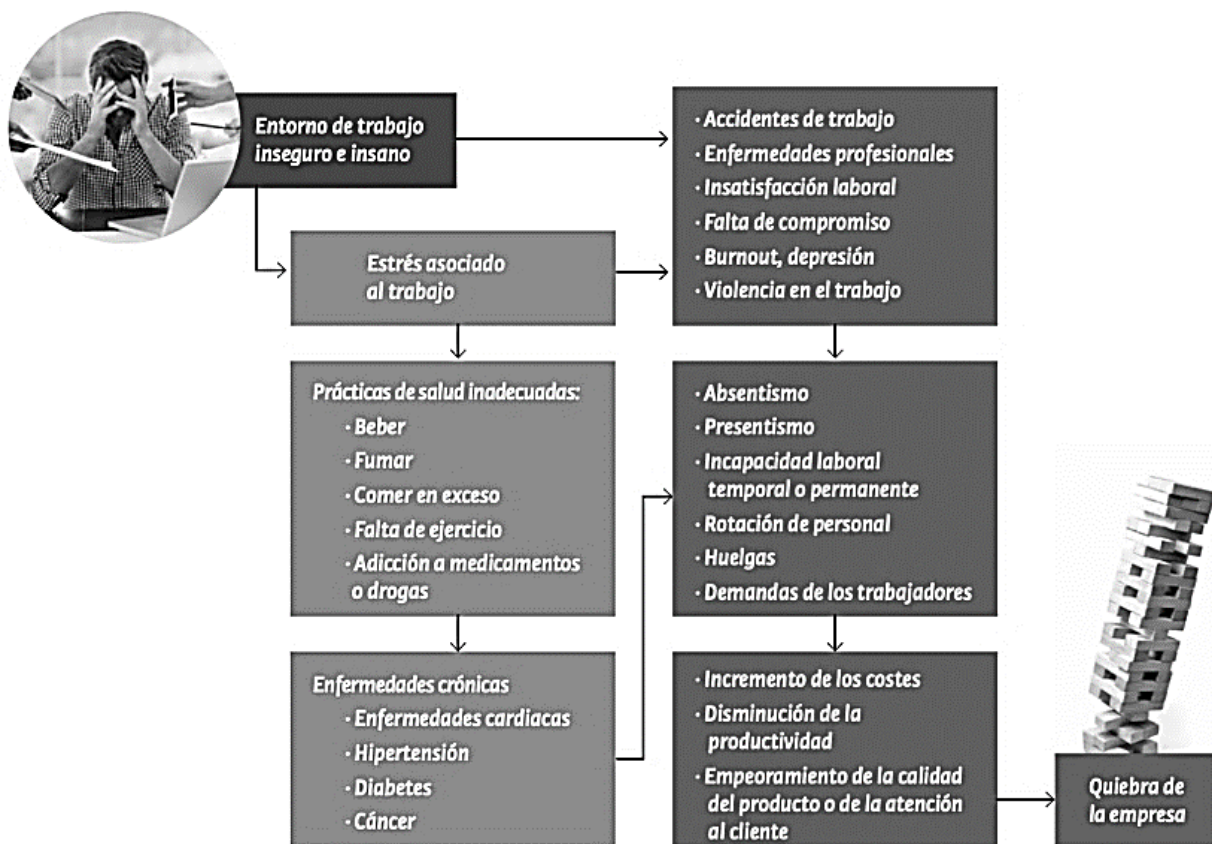
determinar las condiciones para diseñar dichos programas, antes, es relevante mencionar que la (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia, [CROEM] 2021), sugiere que los programas deben funcionar bajo tres intereses, primero un interés ético, en el que se afirma que es un imperativo moral crear un ambiente de trabajo que no haga daño a la salud física o mental, a la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

El segundo corresponde al cumplimiento legal, donde las empresas están legalmente obligadas a garantizar la seguridad y la salud de sus empleados en el lugar de trabajo. El tercer punto aborda el interés empresarial, donde el objetivo principal de las empresas es generar beneficios y ofrecer productos o servicios de calidad a largo plazo. Para lograr esto, es fundamental cuidar del bienestar y la seguridad de su personal.

Este modelo argumenta que el bienestar organizacional tiene que ver con evitar un entorno de trabajo inseguro e insano, el cual se enfoca en: el estrés asociado al trabajo, caracterizado por consecuencias negativas para los empleados, por otro lado, se encuentra las prácticas de salud inadecuadas y enfermedades crónicas, las cuáles al no ser revisadas, tratadas y controladas, llevan a la quiebra a una organización. (Figura 10).

Figura 10.

Entorno de trabajo inseguro e insano.



Nota. Adaptada Gestión del Bienestar organizacional en PYMES, MICROPYMES Y AUTÓNOMOS, CROEM (2021).

Dadas las anteriores características, se entiende la prioridad de constituir una política de bienestar dentro de la empresa, estos llevan consigo beneficios, un ejemplo que presenta Piñeros (2011):

Beneficios legales: Prima anual, vacaciones, pensión, seguro de accidentes de trabajo, auxilio por enfermedad, subsidio familiar, salario por maternidad, horas extras, recargo por trabajo nocturno, capacitación, entre otros. Algunos de estos son pagados por la empresa mientras que otros son pagados por entidades de seguridad social.

Beneficios Voluntarios: Otorgados a discreción de la empresa y no exigidos por la ley, pueden ofrecerse en diversas formas como bonificaciones, seguro de vida grupal, comedor, transporte, préstamos, atención médica a través de acuerdos, clubes recreativos, servicios sociales y de asesoramiento, áreas de descanso durante los intervalos laborales, música ambiental, actividades deportivas, excursiones planificadas, celebraciones y eventos que promueven la cohesión organizacional, estacionamiento exclusivo para empleados, planes complementarios de pensiones, entre otros. (p.20)

En cuanto a los programas de bienestar laboral en Colombia, específicamente hablando del sector público, la Unidad Nacional para la gestión del Riesgo de Desastres (2022), tiene en cuenta 5 ejes estratégicos, primero se encuentra el equilibrio psicosocial, el cual constituye factores psicosociales, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y la calidad de vida; el segundo corresponde al eje la salud mental, que trata de la higiene mental y la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia.

En tercer lugar, se promueve la convivencia social, que abarca la inclusión, la diversidad y la representatividad, así como la prevención de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder. Cuarto, se destacan las alianzas interinstitucionales, que se basan en la importancia de establecer colaboraciones para alcanzar objetivos comunes, mediante la coordinación entre instituciones y la promoción de buenas prácticas. Por último, se aborda la transformación digital, que busca fomentar una cultura digital orientada al bienestar, el análisis de datos para promover el bienestar y la creación de ecosistemas digitales.

De otro modo en cuanto al bienestar laboral, la investigadora y docente de la Facultad de las Ciencias Administrativas Angélica Rodríguez (citada por la Universidad Central, 2023) propone cinco estrategias para fomentar el bienestar desde las organizaciones: *conectar*, que

significa brindar la posibilidad de desarrollar vínculos sociales; *mantener activo*, mediante la realización de actividades físicas que potencien la salud integral; *seguir aprendiendo*, mediante el establecimiento de desafíos y retos en el ámbito laboral; *tomar nota*, referido a la consciencia que tienen los colaboradores hacia el entorno y las posibilidades que le ofrece; y la última estrategias *dar*, que significa el aporte del colaborador hacia los demás reflejando la satisfacción que siente por la organización.

En concordancia con lo anterior, ha surgido la estrategia del *empoderamiento* desde las ciencias de la educación, la psicología y el trabajo posicionando como factor principal el bienestar del ser humano y las formas de potenciarlo. Este concepto ha surgido en los últimos años y puede entenderse desde dos componentes: estructural y psicológico; el primero alude la importancia de brindar espacios donde los subordinados puedan aportar en la toma de decisiones respecto a la organización y el segundo componente, significa que el colaborador percibe autonomía y su valía actuando en la organización de acuerdo a sus creencias y el sentido de autoeficacia (Blanco y Moros, 2020).

Metodología

Tipo de investigación

Esta investigación se desarrolla desde el método cualitativo, el cual recoge datos con el fin de comprender una problemática, así pues, que la información se interpreta en función del contexto y no se representan en datos cuantitativos, dicho en palabras de Bryman (1988), este enfoque no se basa en supuestos teóricos preconcebidos, sino que busca conceptualizar la realidad a partir del comportamiento, conocimientos, actitudes y valores que influyen en el comportamiento de las personas estudiadas. El proceso de investigación cualitativa explora de manera sistemática los conocimientos y valores compartidos por los individuos en un contexto específico en términos de espacio y tiempo. Esto significa que no parte de hipótesis deductivas para abordar la situación empírica, sino que, de manera inductiva, analiza los datos observados para identificar los patrones de comportamiento normativo aceptados por los individuos en contextos históricamente determinados. (pág.70)

Procesamiento de la información

ATLAS.ti

Es una herramienta eficaz, similar a un software, diseñada para el análisis cualitativo de grandes volúmenes de datos textuales, gráficos, de audio y de video. En el contexto de los diversos estudios relacionados con el bienestar laboral, esta herramienta proporciona una serie de funciones para realizar las tareas asociadas a cualquier enfoque sistemático de los datos no estructurados. Estos datos, que no se pueden analizar de manera significativa mediante enfoques formales y estadísticos, son sometidos a un análisis que incluye la exploración de datos mediante herramientas como nubes de palabras y listas de palabras, lo que permite segmentar los datos de manera efectiva utilizando el software.

Unidad de análisis

El presente estudio explora diferentes investigaciones realizadas en los últimos 5 años, es decir desde el año 2018 a 2022, que están estrechamente relacionados con el objeto de estudio, para esto se consultó en bases de datos tales como: Science Direct, Refseek, Redalyc, Scielo, Google académico y Dialnet, además se exploraron los repositorios de universidades colombianas como: UNAD, Uniminuto, ECCI, Usanbuenaventura, EAFIT, Unipiloto, UGranada, UTecnológica, UJaveriana, UAndes, UCatólica, UNIR, entre otras; en ese caso, se encuentran 13 investigaciones distribuidas entre artículos científicos (2) y trabajos de grado (11) para pregrado y postgrados; las ciudades en que se desarrollaron son Bogotá, Cúcuta, Ibagué, Medellín y Pereira.

Adicionalmente, para enriquecer la perspectiva del estudio con un enfoque más global, se incluyeron artículos internacionales de investigación. Entre ellos, destacan los trabajos de Blanc, Boada, Garrosa Hernández y Moreno Jiménez (2010) sobre emociones positivas y bienestar laboral desde Europa (Blanc, Boada, Garrosa Hernández, & Moreno Jiménez, 2010); Bryman (1988) con un enfoque metodológico en la investigación social (Bryman, 1988); Coles (2000) analizando el impacto del bienestar laboral en el desempeño corporativo (Coles, 2000); el estudio de Giménez Nadal, Molina y Sevilla (2022) sobre el esfuerzo laboral y el bienestar en EE. UU. (Giménez Nadal, Molina, & Sevilla, 2022); y el trabajo de Krekel, Ward y Neve (2019) relacionado con el bienestar de los empleados, la productividad y el rendimiento de la empresa (Krekel, Ward, & Neve, 2019). La inclusión de estas investigaciones internacionales proporciona una valiosa perspectiva comparativa y contribuye a una comprensión más completa del bienestar laboral en diferentes contextos culturales y organizacionales.

Definición de Categorías

Las categorías de este estudio se analizan a partir de la elaboración de las fichas sinópticas, que permiten hacer una síntesis de cada unidad de análisis, luego se desarrolla una matriz con dichas categorías, permitiendo identificar los elementos frecuentes y opuestos entre sí, para poder contrastar posteriormente con el marco teórico construido.

Tabla 6.

Definición de categorías.

Categorías	Definición
Prácticas del bienestar laboral	Un estado de bienestar que abarca aspectos físicos, mentales y sociales, que va más allá de la ausencia de enfermedad o dolencia (OMS, 2010).
Teorías del bienestar laboral	Las teorías y modelos son los instrumentos o esquemas conceptuales por los cuales los seres humanos intentan articular de manera sistemática el conocimiento que se obtiene de la experiencia mediante el proceso de investigación (Carvajal, 2002).
Necesidades en los colaboradores	Son características que no solo se encuentra en el interior del sujeto, sino que hay factores externos que las conducen y promueven. (Arango y Mira, sf.)
Datos sociodemográficos	Trata de las características generales de una población. Esto incluye: género, edad, nivel educativo, estado civil, número de dependientes, ocupación, sector laboral, posición ocupacional y tiempo de experiencia en el puesto (Res. 2626 de 2008)

Nota. Elaboración propia

Procedimiento

El procedimiento, se constituye a partir del modelo para la revisión documental de Hoyos (2000), que se constituye en cuatro fases que permitan desglosar el tratamiento e interpretación de los datos.

Fase I. Preparatoria

En esta, se realiza la formulación, descripción del problema, y elaboración de objetivos, seguido, se hace un recorrido internacional y nacional sobre estudios realizados en torno al bienestar laboral, luego se presentan los elementos diferenciales entre las organizaciones y empresas en Colombia, las bases teóricas del bienestar laboral y la psicología organizacional positiva como modelo que fomenta el bienestar. Por otro lado, se muestra el marco legal y los cimientos metodológicos para tratar la información recolectada.

Fase II. Descriptiva

En esta fase se realiza la búsqueda de las investigaciones realizadas sobre el problema de estudio, a través de bases de datos tales como, Science Direct, Refseek, Redalyc, Dialnet, Scielo y en los diferentes repositorios de universidades en Colombia.

Fase III. Interpretativa por núcleo temático

En cuanto al análisis de la información, se realiza la descripción de 13 fichas sinópticas que permiten describir datos como el título del estudio, autor, resumen, palabras clave, enfoque, metodología implementada, recomendaciones y observaciones. Esto con el fin de establecer las similitudes, relaciones entre las investigaciones.

Fase IV. Construcción teórica global

Una vez se realiza la matriz para la interpretación de los datos, se propone una discusión crítica entre los hallazgos de los estudios, los antecedentes investigativos y las posturas teóricas presentadas en la investigación. Así mismo se establecen las conclusiones teniendo en cuenta la formulación de los objetivos de esta investigación.

Resultados

Los resultados de este estudio se presentan a través de una síntesis cuidadosa de las investigaciones encontradas, resaltando los aspectos más relevantes relacionados con el bienestar laboral. Utilizando fichas sinópticas basadas en el modelo de revisión documental de Consuelo Hoyos, se destacan elementos clave como los enfoques teóricos utilizados, así como las recomendaciones y observaciones proporcionadas por los autores de cada estudio. Estos incluyen reflexiones importantes, vacíos identificados en la investigación existente y limitaciones en los estudios analizados (Hoyos, 2000).

Además, se integra en el análisis la comprensión del contexto específico de empresas y organizaciones en Colombia (Ver apéndice A). La información sobre la definición y clasificación de empresa en el contexto colombiano, así como la conceptualización de organización según Johansen y Gómez, aporta una perspectiva valiosa sobre cómo las estructuras empresariales y organizativas impactan en el bienestar laboral (Johansen & Bertoglio, 1982; Gómez, 1988).

Una vez se describen las fichas, se realiza una tabla con una breve presentación de datos generales de los estudios analizados para el desarrollo de este apartado. Los códigos 'BL' en la tabla se refieren a “Bienestar Laboral”, y se utilizan para identificar de manera sistemática cada estudio analizado en relación con este tema. A continuación, se presenta la (Tabla 7) con la descripción de los estudios:

Tabla 7.*Descripción de estudios.*

Código	Lugar	Año	Autor	Título
BL-1	Bogotá	2018	Milton Cesar Bautista Botello	Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa MAGIC PARTY S.A.S
BL-2	Bogotá	2019	Yannise Paola Barriga Robayo	Compensación y bienestar laboral aplicada a una empresa del sector de seguros
BL-3	Bogotá	2021	Gloria Yaneth López Barrera Víctor Manuel Pinilla Garibello	Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. Una revisión documental
BL-4	Cúcuta	2019	José Alejandro Martínez-Vargas Diego Rivera-Porras	Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral
BL-5	Bogotá	2021	Karen Jhojana Perez Rozo	Plan De Bienestar Laboral Para La Empresa Inversiones García Forero S.A.S
BL-6	Manizales	2021	Luisa Fernanda Castrillón Salgado	Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño
BL-7	San Gil	2020	Javier Antonio Mantilla	Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”
BL-8	Medellín	2019	Gloria María Jiménez-González Ana María Rivera-Ladino María Carolina Gaibao-Pérez	Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia
BL-9	Medellín	2021	Susana Zapata Betancur	Prácticas De Bienestar Laboral Que Generan Valor En La Calidad De Vida Y En La Productividad Para Organizaciones Pymes Y Sus Colaboradores.
BL-10	Medellín	2022	Mariana Correa Zuluaga, Valentina Durango Villegas, Verónica Mejía Sierra y Laura Tamayo Zapata	Proyecto de promoción del bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas en la reestructuración de la post pandemia
BL-11	Medellín	2021	Ana Cristina Muñoz López	Influencia De Las Prácticas De Gestión Humana En Los Objetivos Estratégicos De Organizaciones Colombianas Y En El Bienestar Laboral De Sus Empleados
BL-12	Bogotá	2021	Aleyda Lozano Guarnizo - Alexander López Palacio - Jazmín Cupitra Arias, Yenny Yojana Sanchez Ospino	Investigación Aplicada Percepción De Los Empleados Sobre Su Bienestar

				Laboral En El Restaurante “Más Pollo” De La Ciudad De Pasto
BL-13	Pereira	2022	Mónica Bibiana Escandón González	Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021

Nota. Elaboración propia a partir de la revisión documental

Una vez se describen los estudios que se relacionan al objeto de estudio, se procede a realizar la fase del procedimiento que corresponde a la matriz de categorías, teniendo en cuenta las prácticas, las posturas teóricas, las necesidades de las organizaciones para desarrollar temas de bienestar laboral y finalmente los datos sociodemográficos que cada investigador tiene en cuenta para implementar prácticas de bienestar en los colaboradores. (Tabla 8)

Tabla 8.

Matriz de categorías.

Código	Prácticas	Teoría	Necesidades	Datos sociodemográficos
BL-1	1. Aplicación de un instrumento para medir la satisfacción laboral, con subcategorías como, motivación, calidad de vida, responsabilidades, desempeño, salario, relaciones interpersonales, trabajo en grupo, comunicación y participación en los logros de la empresa 2. Desarrollo de Actividades que cobijan las esferas social, afectiva, familiar y ocupacional. Para esto, proponen jornadas de promoción y prevención de la salud, hábitos de vida saludable, actividades enfocadas a la integración de trabajadores, reconocimiento de	El término de Bienestar Laboral se comprende especialmente a partir del concepto de calidad de vida, que a su vez engloba una serie de factores de diversas naturalezas, como lo menciona Blanco (1985). Algunos de estos factores incluyen: los antecedentes objetivos, que se refieren a la realidad de la situación laboral de los trabajadores; los antecedentes subjetivos, que son las percepciones y acciones que los trabajadores tienen sobre su propio bienestar laboral; los	Los canales de comunicación interna muestran algunas deficiencias, ya que, por un lado, la satisfacción respecto a la claridad y especificidad de las tareas de los empleados no es alta, lo que sugiere un desconocimiento de sus responsabilidades. Por otro lado, existe un descontento en aspectos como los incentivos y las condiciones salariales, percepciones de los trabajadores que posiblemente no sean reconocidas por la gerencia de la organización.	Empresa familiar que cuenta con 27 operarias y, simultáneamente, con 13 personas en la planta administrativa. La mayoría de estas personas son madres cabeza de familia y tienen un grado académico que va desde primaria hasta bachillerato, algunas con estudios adicionales.

<p>Líderes, reconocimiento de actividades, reconocimiento salarial. (Celebración de fechas especiales, bono de incentivo para personas con hijos, otorgamiento de permisos, turnos de compensación, talleres o charlas, Revisión de políticas de riesgos, revisión de problemáticas como acoso laboral etc. Mejoramiento de los espacios y utensilios de trabajo, acompañamiento en momentos de enfermedad, recompensas, programas para el manejo del dinero)</p> <p>3. Evaluación de aspectos que se van a reconocer por reglamentación y consideración de necesidades personales</p>	<p>consecuentes objetivos, que son las acciones llevadas a cabo en el lugar de trabajo para satisfacer las necesidades del trabajador; y los consecuentes subjetivos, que se refieren a la experiencia subjetiva de la calidad de vida laboral, es decir, los elementos que el trabajador experimenta en el desempeño de sus labores. Hablan del concepto de la OMS (2010) habla de los entornos saludables y plantea una definición más clara y los define como un estado de bienestar que abarca aspectos físicos, mentales y sociales, y que no se limita simplemente a la ausencia de enfermedad.</p>		
<p>BL-2</p> <p>1. Aplicación de una encuesta sobre compensación y bienestar laboral, abordando aspectos como motivación, incentivos, satisfacción y cultura organizacional.</p> <p>2. Este estudio enfatiza en la importancia de que el plan de compensación y bienestar laboral sea desarrollado con la colaboración del departamento de recursos humanos y los líderes de la empresa, centrándose en el bienestar de los empleados, buscando mitigar las discrepancias salariales y propone su divulgación a través de diversos canales de comunicación interna de</p>	<p>Salazar et al. (2017) sugirieron que a través del área de recursos humanos, las empresas pueden encontrar herramientas clave que respalden los planos de compensación y bienestar, permitiendo así medir la rotación de personal y el ausentismo laboral, factores que afectan la productividad y la motivación para crecer. Cuando se aborda el tema de compensación y bienestar laboral, también se pueden identificar elementos que las organizaciones implementan para fomentar un buen clima laboral, como salarios,</p>	<p>Más del 30% de los encuestados indican estar algo satisfechos, lo que señala una variable a mejorar. Los incentivos salariales o el crecimiento dentro de la organización se catalogan como uno de los elementos de motivación principales. Solo el 5% de los encuestados sabe que la empresa ofrece beneficios adicionales a los reglamentarios, Asimismo, el 5% de los encuestados está satisfecho con su puesto y sus funciones, mientras que el 10% se siente insatisfecho trabajando en la organización.</p>	<p>Aplicado a personas de ambos géneros (femenino y masculino), con edades entre 22 y 45 años, que ocupan puestos de analistas, profesionales y coordinadores. Estos individuos son universitarios o están en proceso de formación, y tienen más de dos años de pertenecer a la organización</p>

	<p>la empresa. Además, sugiere llevar a cabo un seguimiento de la satisfacción y el uso de estos beneficios por parte de los empleados.</p>	<p>bonificaciones, beneficios, incentivos y concursos en cada uno de estos aspectos, tanto líderes como empresas trabajan para promover un sentido de pertenencia entre los colaboradores y, al mismo tiempo, impulsar el posicionamiento de la compañía (Gómez, 2012)."</p>	
BL-3	<p>Después de consultar varias fuentes bibliográficas, se han reconocido ciertas actividades de intervención que fomentan un ambiente laboral saludable, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Mantener el orden y la limpieza en el lugar de trabajo. •Fomentar una comunicación efectiva entre los miembros del equipo. •Ofrecer capacitación continua para el desarrollo profesional. •Desarrollar habilidades y responsabilidades personales y colectivas relacionadas con la gestión de la salud, la seguridad laboral, el autocuidado y el crecimiento personal de los trabajadores. <p>En cuanto a los factores de riesgo psicosociales, las actividades de intervención incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Mejorar la comunicación en el entorno laboral. •Enseñar técnicas para manejar el estrés. •Implementar métodos de respiración y relajación. 	<p>El entorno laboral se refiere al espacio de trabajo donde se busca proporcionar bienestar físico, psicosocial y relaciones positivas entre colegas, además de promover el bienestar familiar y social (Barrios & Paravic 2006, pág. 137). La OMS (2010) define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que todos colaboran en pos de una visión compartida de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Esto implica ofrecer condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protejan y fomentan la salud y la seguridad de todos los miembros de la fuerza laboral, esta perspectiva permite a los trabajadores y empleados tener un mayor control sobre su salud, mejorándola, promoviendo un estado de ánimo más positivo y una mayor energía.</p>	<p>Se presentan diversos tipos de riesgos laborales, como los riesgos físicos, químicos y biológicos, entre otros, que las empresas deben vigilar para garantizar la salud de sus empleados. Estos riesgos, que pueden surgir por actividades como el levantamiento excesivo de cargas, movimientos repetitivos, manipulación de sustancias químicas y exceso de trabajo que puede causar estrés, teniendo un impacto directo en la calidad de vida laboral, dando lugar a enfermedades ocupacionales y accidentes laborales. Además, condiciones como espacios reducidos, falta de ventilación o iluminación y la carencia de las herramientas necesarias para realizar las tareas, también contribuye a la insatisfacción laboral. Factores como el salario, una carga laboral excesiva en términos de actividades o de horas trabajadas, y la estabilidad laboral, pueden generar</p>

	<ul style="list-style-type: none"> •Establecer prioridades en el trabajo. •Promover estilos de vida saludables entre los empleados. 		<p>tensiones que llevan al trabajador a tratar de equilibrar esta situación. Cuando los empleados sienten que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa, pueden experimentar insatisfacción, absentismo, deseo de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de compromiso, conflictos de intereses, entre otros.</p>	
BL-4	<p>Las estrategias para promover la salud física y mental son fundamentales, y es crucial destacar la colaboración entre el empleado y la empresa para garantizar el bienestar laboral. Además, el autocuidado juega un papel clave como herramienta de prevención, a incluir todas las acciones que el empleado realiza para preservar su salud. En última instancia, el estilo de vida desempeña un papel crucial en la construcción del bienestar laboral, puesto que fortalece el desarrollo personal, emocional, físico y psicológico.</p>	<p>Según Sánchez (2015), a medida que los empleados adquieren una mayor relevancia en las organizaciones, su satisfacción también tiende a aumentar, lo que a su vez conduce a un incremento en su productividad. Además, este incremento en la relevancia del empleado fortalece su motivación, las relaciones interpersonales, así como el desempeño tanto individual como colectivo. Desde el enfoque de la psicología positiva, las habilidades sociales se consideran un mecanismo para mejorar la calidad de vida y el bienestar general de las personas. Estas habilidades no solo mejoran las relaciones interpersonales, sino que también desempeñan un papel crucial al reflejar la percepción, la capacidad de ajustar el comportamiento, generar empatía, adquiriendo</p>	<p>Es importante destacar que el síndrome de "burnout" se considera una de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo. Además, el estrés afecta tanto las relaciones personales como las colectivas, provocando una disminución en el rendimiento de las actividades laborales. Una característica significativa del estrés es su impacto negativo en el bienestar familiar w individual.</p>	<p>Empresas de Colombia</p>

		habilidades comunicativas y de liderazgo, lo que facilita la toma de decisiones efectivas y el trabajo en equipo.		
BL-5	<p>1. Encuesta cualitativa sobre satisfacción, vínculo con los líderes de la empresa, conocimiento de la empresa y el desarrollo de actividades de bienestar físico, social y emocional</p> <p>2. Desarrollo de una matriz DOFA de la Empresa. 3. Las estrategias estas en establecidas por cuatro factores: de Formación, aquí hacen convenios con entidades educativas para que continúen el desarrollo académico, segundo de compensación, en este se proponen hacer encuentras de satisfacción laboral y de remuneración, además incentivar el buen desempeño a través de talleres en habilidades gerenciales, tercero bienestar social, en este se proponen actividades que fomenten la salud física (vacunaciones), actividades deportivas y de ocio, proyecto de vida, talleres de motivación, fomento del clima organizacional a través de talleres de comunicación asertiva, desafíos de puestos limpios de trabajo, por último cuarto, está el factor de pensionados, acciones como para la ocupación del tiempo libre el ejercicio y cuidar la salud en personas próximas a pensionarse.</p>	El bienestar laboral se convierte en el estado más deseado por los colaboradores, lo que a su vez contribuye a mejorar el clima organizacional y el desempeño de los equipos. Este objetivo se alcanza mediante la implementación de programas diseñados para mejorar el entorno familiar, personal y social de cada trabajador, como lo señala Herrera (2016).	No se ha reconoce documentación relacionada con procedimientos, perfiles de cargos y funciones en la empresa. Esto ha generado una falta de conocimiento esencial por parte del personal, lo que a su vez ha afectado el sentido de pertenencia hacia la organización. Además, no se lleva a cabo un análisis histórico del comportamiento de los costos de los productos y servicios, ni se han establecido objetivos, indicadores o estrategias para la mejora continua e innovación. El personal se basa en conocimientos adquiridos mediante la experiencia, en lugar de una formación adecuada.	13 hombres 7 mujeres en un rango predominante de 12 personas entre 20 a 35 años, 4 de 36 a 50 y 4 de 51 a 65, 15 personas son técnicas, 2 universitarios y 3 bachilleres, 8 son cajeros, 8 vendedores y 4 domiciliarios, 13 solteros y 13 casados o unión libre.

BL-6	<p>1. Diagnóstico llevado a cabo por medio de la escala de Calidad de Vida Laboral de Gómez (2010) para evaluar el bienestar de los empleados.</p> <p>2. Diseño de actividades lúdicas, entre ellas organizar paseos en bicicleta, caminatas, picnics, campamentos y jornadas de convivencia.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Realizar concursos de artes plásticas u oratorias con la participación de los hijos de los trabajadores. •Dedicar una hora antes de terminar la jornada laboral a juegos como acertijos, crucigramas, sopas de letras y rompecabezas. •Deportes, coordinando torneos deportivos con otras empresas, en áreas como el fútbol, baloncesto y patinaje. •Coordinar actividades deportivas que incluyan a los hijos de los empleados. •Organizar tardes deportivas para empleados y sus familias. • Celebrar eventos y fechas especiales, como el día de la familia y otorgar una bonificación como obsequio a cada empleado para que disfrute un almuerzo con tres miembros de su familia. •Realizar exámenes de salud mental de forma periódica, tanto al ingreso como a la salida. •Promover pausas activas dos veces al día durante la jornada laboral. •Establecer convenios con entidades financieras para programas de 	<p>Entendiendo el bienestar laboral como un proceso continuo dirigido a establecer, conservar y mejorar las condiciones que promueven el desarrollo integral.</p> <p>(Subdirección de Recursos Humanos del sector educativo) Con base en lo señalado por el (Departamento Administrativo de la Función Pública, 1994) Un programa de bienestar laboral correctamente elaborado debe ofrecer a sus trabajadores los siguientes elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Actividades deportivas, recreativas y vacacionales. •Actividades artísticas y culturales. •Programas de promoción y prevención de la salud. •Capacitación informal en diversas modalidades que fomentan la recreación y el bienestar del empleado, gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que proporcionan subsidios o apoyo económico. •Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades. 	<p>La mayoría de los empleados se sienten satisfechos con los beneficios que reciben de la empresa, de hecho, un 66% de los colaboradores considera que la empresa motiva y reconoce sus esfuerzos; reciben el trato adecuado por parte de sus compañeros, se sienten satisfechos con la jornada laboral, el 55% de las personas encuestadas afirma que se encuentran de acuerdo con el salario que reciben, el 33% de las personas afirma que el puesto de trabajo coincide con su formación académica.</p>	<p>“EL REBAÑO” es una microempresa dedicada a la distribución y venta de accesorios y alimentos para mascotas, la cual cuenta actualmente con 9 colaboradores.</p>
-------------	---	--	--	--

	<p>vivienda, gestionando los tramites de información con entidades como el fondo nacional del ahorro, fondos de cesantías y la caja de compensación.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Ofrecer créditos con tasas de interés del 1%. •Conceder la tarde libre el primer viernes de cada mes para que los trabajadores puedan realizar sus diligencias personales. •Dar media jornada libre a los trabajadores el día de su cumpleaños. • Más flexibilidad con los horarios y permisos para atender situaciones inesperadas. •Programas de formación y capacitación. En herramientas ofimáticas. •Establecer convenios con entidades financieras para programas de vivienda, •Realizar programas de inducción para nuevos empleados y reinducción para los empleados antiguos cada tres años. 			
BL-7	<p>Se establecen actividades en tres categorías, la primer hace referencia al clima organizacional, en esta se encuentra el estilo de dirección, comunicación e integración, medio ambiente físico, por ejemplo, un estudio lleva a cabo iniciativas para promover la seguridad en el entorno laboral, como campañas de concientización, la implementación de un buzón para reportar observaciones y el uso de material educativo visual, la segunda categoría corresponde al riesgo</p>	<p>El bienestar laboral se refiere al nivel de satisfacción que un empleado alcanza al desempeñar sus funciones laborales, el cual se logra a través de un ambiente laboral agradable y el reconocimiento de su trabajo, lo que influye en su bienestar familiar y social (Ruiz, 2007). Por su parte, la teoría de las necesidades de Maslow (2004) jerarquiza las siguientes necesidades; en primer lugar, las necesidades fisiológicas, que</p>	<p>El estilo de dirección recibió un 24,4% de respuestas, indicando la importancia de los conocimientos y habilidades gerenciales implementados en el desempeño de los requerimientos del cargo, así como los rasgos y estrategias individuales para guiar a las personas y equipos hacia la obtención de logros. Por otro lado, la comunicación e integración obtuvieron un 28,3% de respuestas, destacando el intercambio de ideas, pensamientos y</p>	<p>La plantilla de empleados en la empresa ESTUPASTA S.A.S SOCORRO está compuesta por 25 trabajadores.</p>

<p>psicosocial, en este se desarrollan actividades relacionadas a las demandas del entorno laboral, el ejercicio del liderazgo y las interacciones sociales en el contexto de trabajo; y recompensas, ejemplo fomentar la motivación de los trabajadores respecto a la pertenencia y su desempeño laboral, por último la tercera categoría corresponde a la satisfacción laboral, en ella se aprecia la gestión administrativa, el contenido del trabajo, y las condiciones grupales, generando estrategias que promueven el desarrollo de habilidades y fomenten el trabajo en equipo a través de estímulos.</p>	<p>abarcen aspectos vitales como la respiración, la ingesta de agua, el sueño, la alimentación, el sexo y refugio; en segundo lugar, la necesidad de seguridad, que se relaciona con la estabilidad personal, el orden y la protección; en tercer lugar, las necesidades de afiliación, las cuales adquieren sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas; en cuarto lugar, las necesidades de reconocimiento o estima, relacionadas con la valoración personal, la valoración por parte de otros individuos y la sociedad en general; por último, se encuentran las necesidades de autorrealización, que representan el nivel más alto e incluyen el desarrollo de necesidades internas, el crecimiento espiritual, el desarrollo moral, la búsqueda de una misión en la vida el altruismo. Posteriormente se hace referencia a la Teoría de Aldelfer (E.R.C), que considera tres tipos básicos de necesidades humanas: necesidades de existencia (provisión de materiales para la subsistencia del individuo y la especie), necesidades de relación (mantener interacciones satisfactorias con otros y sentirse parte de un</p>	<p>sentimientos entre dos o más personas mediante cualquier tipo de comunicación. Por último, el entorno físico registró un 32,3% de respuestas, haciendo referencia a las condiciones físicas del contexto de trabajo las cuales influyen positiva o negativamente en el desempeño del individuo dentro de la organización. En el eje de satisfacción laboral, según la figura 2, se evidenció que los dominios con mayor insatisfacción son los factores generales, con solo un 43,2% de satisfacción, relacionados con la efectividad de los procesos de inducción y reinducción, las condiciones del contenido laboral, la distribución del tiempo y el ambiente de trabajo. El grupo social de trabajo mostró un 21,3% de satisfacción, refiriéndose a los tipos de liderazgo y las relaciones interpersonales e intergrupales. El dominio con mayor satisfacción en la organización es el de estilos de vida individual, con un 73,4%, abarcando aspectos como el tiempo libre y la percepción de efectos negativos del trabajo sobre la salud. En cuanto al riesgo psicosocial, se identificaron riesgos "altos" y "muy altos". Los primeros se relacionan con el</p>
---	--	--

		grupo) y necesidades de crecimiento (anhelo interior de desarrollo personal y autoconcepto positivo) (Salazar y Salazar 2006, pág. 18).	liderazgo y las relaciones sociales en el entorno laboral, mientras que los segundos se refieren a las exigencias del trabajo, incluyendo demandas cuantitativas, emocionales, carga mental, responsabilidad del cargo, influencia del tipo de jornada laboral, demandas ambientales y la función en el contexto laboral.	
BL-8	No diseñaron	Un término relevante a considerar es el de Bienestar socio laboral, el cual es descrito por Aguilar-Quevedo et al, (2007) como el estado anhelado por el grupo de empleados que trabajan en la organización, y se logra a través de planes, programas y proyectos que, mediante una gestión dinámica, buscan mejorar la rutina laboral y, al mismo tiempo, la situación personal, familiar y social. Este enfoque se centra en la protección de los derechos e intereses sociales de los trabajadores, al tiempo que complementa y respalda las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices (p. 23). La OIT (1999), subraya principalmente la importancia de proporcionar a todos los individuos el derecho a un trabajo digno, seguro y que	El estado esperado por el equipo de empleados en la empresa se alcanza a través de la implementación de planes, programas y proyectos. Estos elementos dinámicos, gestionados por la empresa, tienen como objetivo mejorar el entorno laboral cotidiano y, al mismo tiempo, promover el bienestar personal, familiar y social de los empleados. Están diseñados para proteger los derechos e intereses sociales de los trabajadores, al mismo tiempo que complementan y respaldan las políticas generales de la empresa, hacia las cuales se deben enfocarse los esfuerzos y directrices de la misma. (p. 23).	Las conclusiones más relevantes de este proyecto son las siguientes: La población estudiada está compuesta principalmente por individuos jóvenes y adultos relativamente jóvenes. Se observa que la mayoría de ellos cuenta con una educación básica, con una formación adicional en áreas técnicas y tecnológicas relacionadas con el trabajo. Además, se destaca que reciben capacitación únicamente en aquellas áreas que la empresa les patrocina, especialmente en el aprendizaje del idioma inglés. En cuanto a su ubicación geográfica, gran parte de los participantes residen en la ciudad de Medellín y utilizan principalmente el transporte público, como el autobús y el

		brinde protección a la familia.		metro, con un tiempo de desplazamiento promedio de media hora a una hora. En el caso sus fuentes de ingresos, se observa que el empleado es el principal proveedor económico, seguido por el cónyuge. Esto concuerda con el número de personas que aportan económicamente al hogar, siendo en su mayoría dos; en términos de ingresos, la mayor parte de los encuestados reportan ganar entre uno y dos salarios mínimos mensuales legales vigentes
BL-9	En cuanto a las prácticas de bienestar laboral llevadas a cabo por las organizaciones pertenecientes al estudio, la mayoría de ellas implementan estas prácticas tanto monetarias como no monetarias según las necesidades que surgen día a día y los recursos económicos disponibles en ese momento. Se destaca que las Pymes se centran principalmente en beneficios e incentivos no económicos, como celebraciones de fechas especiales, pequeños detalles, comunicación horizontal y agilidad entre procesos debido a su estructura organizacional y flexibilidad de tiempo. Además, proponen prácticas como flexibilidad de horarios,	Somavia (2014), ex director de la OIT, enfatiza en la importancia del trabajo decente como una aspiración fundamental de las personas, respaldada por los objetivos estratégicos de la OIT: pleno empleo, derechos laborales, protección social y diálogo social. Estos objetivos no solo abordan las necesidades individuales, familiares y comunitarias, sino que también contribuyen crecimiento de cada país (pág.31). Por otro lado, el concepto de bienestar se refiere a un conjunto de elementos esenciales para el bienestar general, como lo describió Maslow	Las Pymes son objeto de investigación suelen descuidar la importancia de estructurar un plan de bienestar laboral en su planeación estratégica, el cual debe estar dirigido a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores. Se podría afirmar además que solo una de cada cinco empresas tiene este plan estructurado, mientras que las demás lo implementan día a día. En su mayoría, estas Pymes carecen de señales para medir la influencia de las prácticas de bienestar laboral en la calidad de vida y la productividad, lo que resulta en una falta de argumentos para respaldar el efecto positivo que estas	En la Empresa A, una compañía del sector turismo, el rol de Analista Administrativa -29-. Por otro lado, en la Empresa C, perteneciente al sector industrial, el cargo de jefe de Gestión Humana -28-. También en la Empresa C, pero en el ámbito de la salud, socia -28-, del mismo modo, en la Empresa D, dedicada al turismo, socia -7-. Por último, en la Empresa E, que ofrece servicios de marketing, líder de Gestión Humana -32- dirige las actividades relacionadas con el recurso humano.

<p>reconocimientos, celebraciones especiales, capacitaciones, programas de desarrollo personal, ayudas educativas y de vacaciones, así como atención psicológica. Sin embargo, la mayoría de estas empresas señaló que, al ser Pymes, se ven limitadas en recursos económicos y tiempo para ejecutar estas prácticas de la manera deseada.</p>	<p>(1943), A nivel organizacional, la pirámide de necesidades de Maslow sirve como una herramienta visual para comprender cómo las prácticas de bienestar en el trabajo pueden satisfacer las necesidades de los empleados. Desde una perspectiva investigativa, es posible alinear la necesidad fisiológica con la necesidad de trabajo, dado que esta última proporciona los medios para cubrir las necesidades básicas. Posteriormente, las empresas podrían contribuir a la necesidad de seguridad mediante programas de salud, seguridad laboral y estabilidad laboral. Asimismo, la organización podría abordar la necesidad social al proporcionar espacios para la interacción social, fomentar el trabajo en equipo, promover el compañerismo y apoyar acciones colectivas que satisfagan dicha necesidad. Para Seligman (2016), la teoría del bienestar comprende cinco elementos, cada uno con tres propiedades. Los cinco elementos son: emoción positiva, compromiso, sentido, relaciones positivas y logro.</p>	<p>prácticas tienen en sus empleados.</p>		
BL-10	<p>La propuesta se despliega a través de una plataforma web donde se</p>	<p>Se refiere al nivel de satisfacción que experimenta el</p>	<p>No parten de un diagnóstico, solo se diseña como</p>	<p>A modo general indica que está dirigido a pequeñas</p>

	<p>encuentran disponibles diversos servicios, organizados en cuatro áreas clave, como lo es el bienestar laboral, liderazgo, motivación y trabajo en equipo. Dentro de cada área, los usuarios tienen acceso a una variedad de recursos, incluyendo videos que abordan preguntas comunes sobre el tema, actividades, sesiones de capacitación y asesoramiento, estos recursos están disponibles de forma gratuita. Además, se ofrece un “Check List” que permite a las empresas evaluar su desempeño en cada uno de los temas presentados, con el objetivo de identificar áreas de mejora en su contexto laboral.</p>	<p>trabajador mientras realiza sus tareas. Este estado surge de un entorno laboral placentero y del reconocimiento a su labor, lo cual influye en su bienestar tanto en el ámbito familiar como en el social (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, 2019)</p>	<p>herramienta para empresas que deseen asistir a las actividades relacionadas con el bienestar laboral.</p>	<p>y medianas empresas.</p>
BL-11	<p>Solo diagnóstico cualitativo, a partir de entrevistas, sin generar propuestas de mejora</p>	<p>En la década de los setenta, el término de bienestar comienza a asociarse de manera más estrecha con el de calidad de vida en el ámbito laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, pág. 691).</p>	<p>El "entrevistado 4" menciona que "es necesario comenzar a ver la gestión humana no como un centro de gasto, sino como un centro de inversión. De este modo, esta área puede adoptar una visión financiera en la administración de un recurso que se remunera a través de la nómina. Cuando el área de gestión humana comienza a enfocarse en los aspectos numéricos y financieros, respaldados por temas de productividad, su enfoque experimenta un cambio significativo.</p>	<p>No especifica</p>
BL-12	<p>No presentaron</p>	<p>Peña y Villon (2018), señalan que las motivaciones que influyen en el bienestar</p>	<p>Los empleados del restaurante, en el cual se registró un alto porcentaje de respuestas</p>	<p>El restaurante Más Pollo cuenta con un grupo de empleados, compuesto por 9</p>

		<p>laboral de un empleado incluyen la recompensa, la cual no se limita solo a aspectos financieros. También se consideran recompensas como los ascensos dentro de la organización y los procesos que permiten el crecimiento profesional de los trabajadores. Además, la motivación de un empleado aumenta cuando sus funciones son reconocidas, lo que a su vez fortalece el sentido de pertenencia a la organización.</p>	<p>que indican que se sienten poco motivados al asistir al trabajo con regularidad, evidencian la necesidad de implementar procesos que fomenten la capacitación y la transferencia de conocimientos por parte de los jefes hacia los empleados. Se observa que tanto la empresa como los trabajadores desconocen o no aplican procesos destinados a mejorar el bienestar de estos últimos, y que lo que se conoce solo se aplica a un número limitado de empleados, generando una desigualdad en el trato recibido por parte de los jefes, el respeto a sus horarios laborales y la comunicación insuficiente que a veces prevalece, entre otros factores que contribuyen a un deficiente bienestar dentro de la empresa. Por lo tanto, es imperativo implementar procesos de gestión del talento humano que contribuyan a mejorar el bienestar de cada empleado, beneficiando tanto a la organización como a sus trabajadores.</p>	<p>mujeres y 6 hombres, cuyas edades varían entre los 20 y 45 años.</p>
BL-13	No desarrollan propuesta o recomendaciones	<p>El bienestar laboral se refiere a una experiencia positiva, caracterizada por altos grados de satisfacción laboral percibida, lo que permite diferenciar dimensiones como auto concepto, auto estima, seguridad y motivación, lo que favorece un mejor desempeño y cumplimiento de logros que se</p>	<p>Se evidenció una correlación estadísticamente importante entre los factores de bienestar laboral y la productividad en los trabajadores de dos restaurantes en la ciudad de Pereira. Específicamente, se identificaron tres factores clave de bienestar laboral vinculados a la</p>	<p>Se incluyen 29 trabajadores, con edades comprendidas entre 18 y 25 años, distribuidos en diversos roles laborales como administradores, cocineros, parrilleros, baristas, meseros, cajeros y patinadores, que hacen parte de dos</p>

relacionan con la productividad (Calderón et al, 2017). De acuerdo con Aguilar et al, (2007), el bienestar laboral se enfoca en optimizar las cinco dimensiones del ser humano, similares a lo que plantea Casales (2004): física, mental, emocional, social y espiritual, e incluyendo también, la integración familiar, participación comunitaria, siendo esta última dimensión coherente con el enfoque sociológico	productividad: el Factor de Reconocimientos, que se situó en un nivel alto (86%), el Factor de Promoción, que se encontró en un nivel medio (48%), y el Factor de Logros, que se presentó en un nivel bajo (66%)	restaurantes en la ciudad de Pereira.
--	--	---------------------------------------

Nota. Elaboración propia a partir de los resultados

Características del Bienestar Laboral en micro y pequeñas empresas

Esta sección se enfoca en analizar las características específicas del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, utilizando información extraída de los estudios analizados. Este análisis es esencial para alcanzar el objetivo general del trabajo, que es comprender cómo se manifiestan y se abordan estas características en diferentes contextos empresariales (Tabla 9).

Tabla 9.

Características del Bienestar Laboral en micro y pequeñas empresas.

Código	Característica del Bienestar Laboral	Microempresas	Pequeñas Empresas
BL-A	Prácticas de bienestar laboral	Enfoque en prácticas flexibles y adaptativas a necesidades individuales.	Programas estructurados con enfoque integral en bienestar.
BL-B	Perspectivas teóricas en diseño de programas	Uso de enfoques pragmáticos y adaptativos.	Basados en teorías de gestión y psicología organizacional.

BL-C	Necesidades organizacionales	Foco en motivación y retención de empleados	Énfasis en productividad y ambiente laboral saludable
BL-D	Condiciones sociodemográficas de colaboradores	Variedad en edades y experiencias laborales	Diversidad en perfiles educativos y roles profesionales

Nota. Elaboración propia

El análisis de la tabla sobre las características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas se enfoca en cuatro aspectos clave: prácticas de bienestar, teoría y enfoque, necesidades organizacionales, y datos sociodemográficos de los colaboradores. Aquí está el análisis detallado de cada aspecto:

Prácticas de Bienestar Laboral

Microempresas

Estas empresas adoptan un enfoque más flexible y adaptativo en sus prácticas de bienestar laboral. Se centran en iniciativas personalizadas que responden a las necesidades individuales de sus empleados. Esto puede incluir actividades de bienestar físico, emocional y social, adaptadas a las circunstancias y preferencias personales de cada trabajador.

Pequeñas Empresas

Por su parte, las pequeñas empresas tienden a implementar programas de bienestar más estructurados y holísticos. Estos programas están diseñados para abarcar diversos aspectos del bienestar laboral de manera integral, incluyendo factores físicos, mentales y sociales, y están basados en enfoques sistemáticos y teóricos.

Teoría y Enfoque

Microempresas

El enfoque de las microempresas hacia el bienestar laboral es pragmático y adaptativo, priorizando soluciones sencillas y prácticas que pueden ser fácilmente implementadas en un entorno de trabajo más pequeño y flexible.

Pequeñas Empresas

Las pequeñas empresas, en cambio, suelen respaldar sus estrategias de bienestar laboral en teorías más establecidas de gestión y psicología organizacional. Esto les permite desarrollar programas más complejos y con base científica, buscando un impacto más profundo en la cultura laboral.

Necesidades Organizacionales

Microempresas

Estas empresas se enfocan principalmente en la motivación y retención de empleados. Sus prácticas de bienestar buscan crear un entorno de trabajo atractivo y satisfactorio para mantener a su personal comprometido y evitar la rotación.

Pequeñas Empresas

En las pequeñas empresas, el enfoque se orienta más hacia la mejora de la productividad y la creación de un ambiente laboral saludable. El bienestar laboral se ve como un medio para mejorar el rendimiento y la eficiencia de los empleados.

Datos Sociodemográficos de los Colaboradores

Microempresas

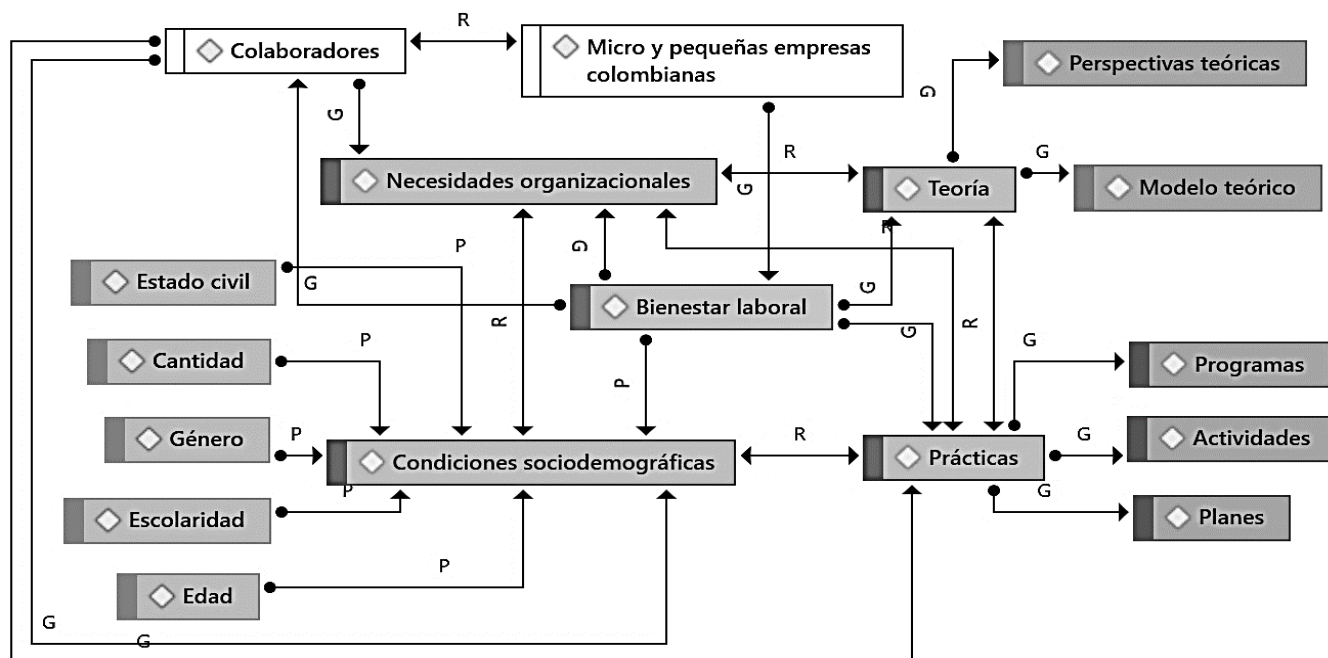
La diversidad en edades y experiencias laborales en las microempresas exige enfoques de bienestar más personalizados y flexibles. Esto implica adaptar las actividades y programas de bienestar a las características y necesidades específicas de cada empleado.

Pequeñas Empresas

Estas empresas enfrentan una mayor diversidad en términos de perfiles educativos y roles profesionales, lo que requiere de programas de bienestar que sean capaces de abordar una amplia gama de necesidades y expectativas de su diversa fuerza laboral.

En resumen, mientras que las microempresas tienden a enfocarse en prácticas de bienestar laboral más personalizadas y flexibles, las pequeñas empresas desarrollan programas más estructurados y basados en teorías de gestión y psicología organizacional. Ambos enfoques reflejan una adaptación a sus respectivos entornos y recursos, destacando la importancia de un diseño de bienestar laboral que sea sensible al contexto y tamaño de la empresa.

Por otro lado, se da a conocer los resultados que fueron analizados a través de la herramienta Atlas.ti, los cuales se pueden visualizar a través de redes semánticas, acorde con cada una de las categorías previas; en primera medida se da a conocer el análisis general y seguido se encuentra una red por categoría.

Figura 11.*Red semántica Bienestar Laboral.*

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica del bienestar laboral en su conjunto presenta una visión integrada de cómo diferentes aspectos interconectados conforman la experiencia del colaborador y el ambiente organizacional. La red se centra en la interacción entre las necesidades organizacionales y las condiciones sociodemográficas de los colaboradores dentro de las micro y pequeñas empresas colombianas, conectando con prácticas, programas, planes y teorías que unidas dan forma al concepto de bienestar laboral.

En el núcleo de la red semántica, el bienestar laboral es visto como el resultado de un equilibrio entre las necesidades de la empresa y las de sus colaboradores, teniendo en cuenta variables sociodemográficas como edad, género, estado civil y escolaridad. Estas variables afectan directamente las expectativas, motivaciones y necesidades de los colaboradores, y, por tanto, deben ser consideradas cuidadosamente al diseñar y ejecutar prácticas de bienestar.

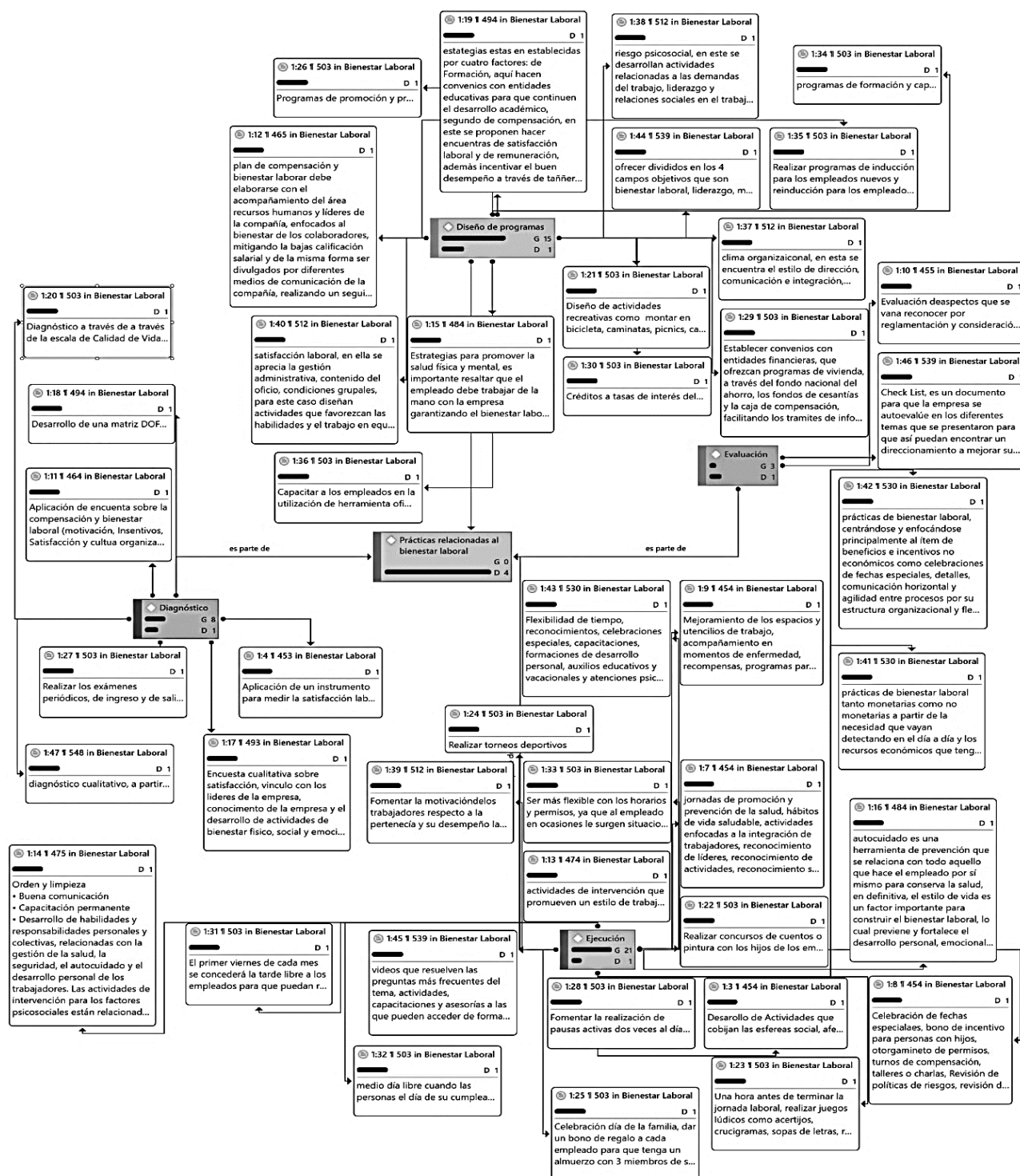
Las condiciones sociodemográficas ofrecen una base de datos sobre la cual las empresas pueden construir programas de bienestar personalizados y relevantes, asegurando que las intervenciones sean pertinentes y eficaces. Por ejemplo, las estrategias para la conciliación de la vida laboral y personal pueden variar ampliamente para empleados solteros en comparación con aquellos que tienen responsabilidades familiares. Además, las prácticas implementadas en el entorno laboral, tales como los programas de salud y seguridad, el desarrollo profesional o las iniciativas de equilibrio trabajo-vida, son la manifestación tangible de la aplicación de esta información sociodemográfica y teórica en el entorno laboral. Los planes y actividades desarrollados deben estar alineados con las perspectivas teóricas que fundamentan el bienestar laboral, utilizando modelos teóricos como guía. Estos modelos pueden variar desde enfoques psicológicos centrados en el individuo hasta teorías organizacionales que consideran el contexto más amplio de la empresa y su cultura.

Igualmente, para que el bienestar laboral sea efectivo, debe haber una gestión estratégica que dirija los esfuerzos y recursos hacia donde puedan tener el mayor impacto positivo. Esta gestión debe ser proactiva, basada en el reconocimiento de patrones dentro de los empleados y adaptable a los cambios en el pensamiento de los colaboradores y en las necesidades del negocio.

En resumen, la red semántica general del bienestar laboral indica que las micro y pequeñas empresas colombianas entienden y aplican estas interconexiones, están equipadas para crear un entorno de trabajo donde los colaboradores no solo pueden cumplir con sus roles sino también desarrollarse y prosperar, lo cual, a su vez, contribuye al crecimiento y éxito sostenible de las empresas.

Figura 12.

Red semántica Prácticas relacionadas al Bienestar Laboral.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

En la red semántica prácticas relacionadas con el bienestar laboral se identifican interconexiones entre diversas prácticas y cómo estas contribuyen al mejoramiento del ambiente laboral en las micro y pequeñas empresas colombianas. Es evidente que dichas prácticas no son entidades aisladas; más bien, se entrelazan y se potencian mutuamente, creando un ecosistema en el cual cada acción de bienestar complementa y fortalece a las demás. Por ejemplo, los programas de formación y capacitación, al ser congruentes con los objetivos y la cultura de la empresa, no solo enriquecen las habilidades del personal, sino que también afianzan su compromiso y satisfacción laboral. Este enfoque holístico refleja un claro entendimiento de que el bienestar laboral trasciende el solo cumplimiento de tareas; se trata de fomentar un sentido de pertenencia y una conexión emocional con la empresa. Según los testimonios de los entrevistados, actividades como torneos deportivos y la flexibilización de horarios no solo atienden a la salud física y al balance vida-trabajo de los colaboradores, sino que también actúan como catalizadores de relaciones interpersonales más sólidas y de un ambiente laboral más armónico.

Los aportes de los entrevistados subrayan cómo la adaptabilidad de estas prácticas es fundamental para abordar las particularidades de cada colaborador, reconociendo así la diversidad de necesidades y expectativas individuales. Los aportes de los colaboradores destacan la importancia de la participación y la voz activa de ellos en la construcción de estos programas, sugiriendo que el bienestar laboral es más efectivo y sostenible cuando se construye desde una perspectiva colaborativa.

Por tanto, este enfoque sistemático y participativo tiene un efecto tangible en la motivación del personal, lo cual, según los entrevistados, se traduce en mejoras en la retención y productividad. La inversión en bienestar es vista no como un gasto, sino como un capital semilla

que germina en una fuerza laboral comprometida y en empresas más resilientes y competitivas.

La red semántica, por lo tanto, no solo es un reflejo de prácticas actuales, sino que también sirve como una hoja de ruta para futuras iniciativas en pro del bienestar laboral en el contexto colombiano.

Figura 13.

Red semántica ejecución.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica de ejecución ofrece un panorama de las acciones concretas implementadas en las micro y pequeñas empresas colombianas para promover el bienestar laboral. Este conjunto de prácticas refleja un esfuerzo por crear un entorno de trabajo que apoya el desarrollo integral del empleado, tanto en su esfera personal como profesional.

En el núcleo de esta red semántica se encuentran prácticas que fomentan la flexibilidad, reconocimiento y desarrollo personal, las cuales están directamente alineadas con la motivación intrínseca y la satisfacción en el trabajo. La flexibilidad de tiempo, por ejemplo, no solo se refiere a la gestión de horarios laborales, sino que también incluye la adaptabilidad a situaciones inesperadas, lo cual es crucial en un entorno que cada vez exige mayor agilidad y capacidad de respuesta por parte de los trabajadores y la organización. El reconocimiento se manifiesta en diversas formas: desde la celebración de fechas especiales y cumpleaños, pasando por incentivos económicos como bonos, hasta torneos deportivos. Estas prácticas no son solamente gestos simbólicos; representan una comprensión profunda de la importancia de valorar y apreciar el esfuerzo y contribución de cada individuo en la empresa.

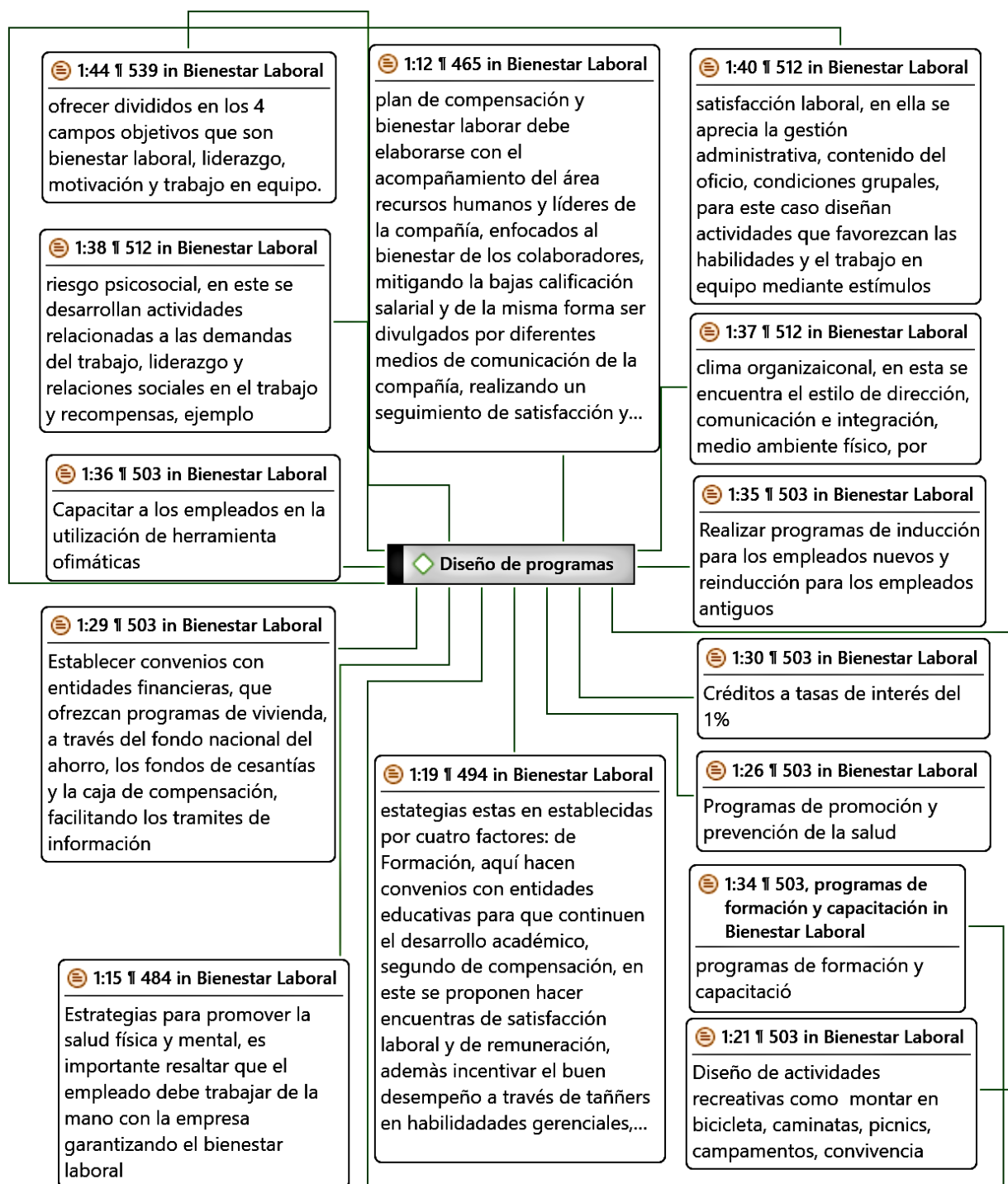
La red también destaca el mejoramiento de los espacios y materiales de trabajo, que va más allá del solo confort físico. Un ambiente de trabajo adecuado y bien equipado puede tener un impacto significativo en la eficiencia del empleado y en su percepción del valor que la empresa le otorga a su bienestar y seguridad. Una práctica identificada que es particularmente interesante es la incorporación de momentos lúdicos dentro de la jornada laboral, como la realización de juegos y actividades recreativas. Esta aproximación sugiere una visión del trabajo que integra el descanso y la diversión como componentes clave para un desempeño sostenible y para fortalecer la cohesión y la cultura corporativa. Las entrevistas con los colaboradores resaltan la importancia de estas prácticas, valoran cuando las empresas se hacen cargo de sus necesidades y expectativas,

no solo en cuanto a salario y beneficios económicos, sino también en lo que respecta a su crecimiento personal y profesional. Por ejemplo, los talleres y charlas ofrecidos demuestran un compromiso con la capacitación continua y el desarrollo de habilidades, que son fundamentales en un mercado laboral que cambia rápidamente. Además, se enfatiza el desarrollo de actividades que cubren las esferas afectiva, familiar y ocupacional. La implementación de estas iniciativas demuestra un reconocimiento de la complejidad de la vida de los empleados y un esfuerzo por apoyar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

En conclusión, la red semántica de ejecución es un reflejo de un enfoque integral y humano en el manejo del bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas. Estas prácticas no solo son un medio para mejorar la productividad y retención del personal, sino que también reflejan una ética empresarial que considera el bienestar de los empleados como un fin en sí mismo. Este enfoque sistémico y humanístico es esencial para la construcción de organizaciones sostenibles y responsables que prosperen en el largo plazo.

Figura 14.

Red semántica diseño de programas.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica de diseño de programas es una representación de las estrategias y prácticas de bienestar laboral que se están implementando en micro y pequeñas empresas colombianas. Este enfoque de diseño ilustra la meticulosa consideración de factores diversos y complementarios que, cuando se integran adecuadamente, tienen el potencial de mejorar sustancialmente la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Dentro del contexto del diseño de programas, es primordial reconocer la importancia de los incentivos y reconocimientos que se presentan como factores motivacionales cruciales. Estos incentivos pueden adoptar diversas formas, incluyendo, pero no limitándose a recompensas económicas, reconocimiento de logros y celebraciones de fechas especiales. Dichas prácticas no solo sirven para gratificar los esfuerzos y logros actuales, sino que también estimulan la motivación a largo plazo y fomentan un compromiso continuo con los objetivos de la empresa.

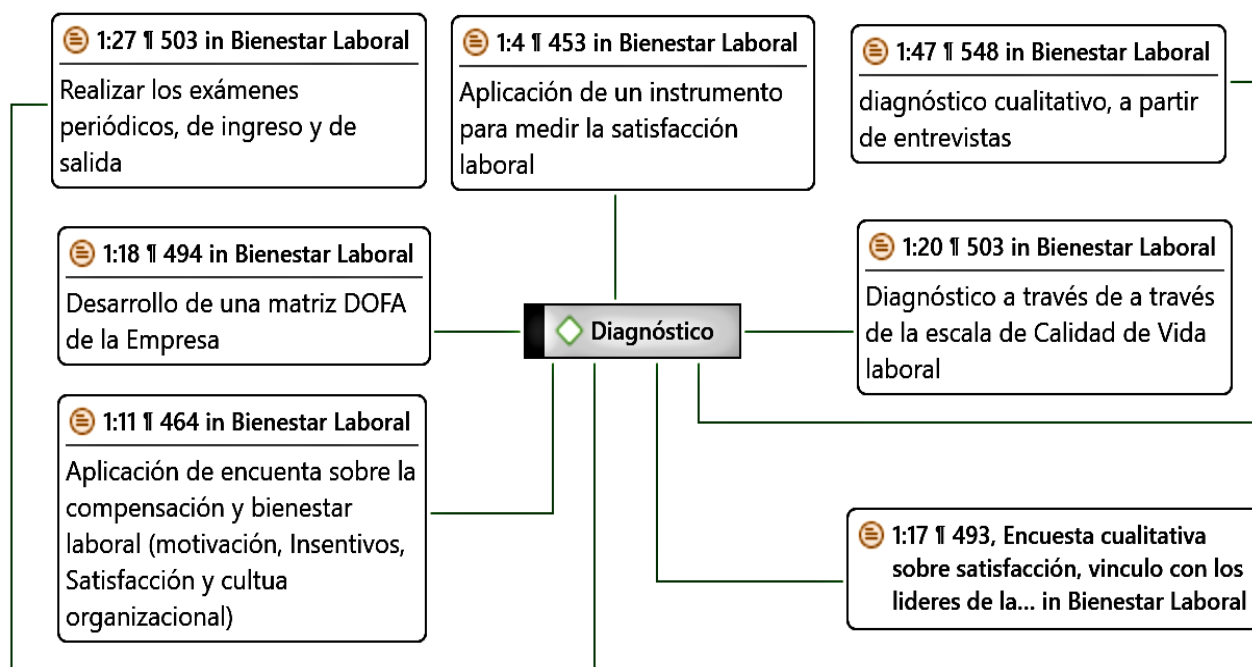
La red sugiere que para el desarrollo de programas efectivos es esencial una planificación que tenga en cuenta la compensación y el bienestar laboral de forma holística. Esto implica equilibrar las recompensas tangibles, como los incentivos económicos, con beneficios intangibles, como el fortalecimiento del clima organizacional y la creación de un entorno de trabajo en el que los colaboradores se sientan valorados y apoyados. La satisfacción y el seguimiento de estas iniciativas son cruciales, pues ofrecen una retroalimentación indispensable para la mejora continua de los programas.

Es importante destacar el diseño de actividades de bienestar que no solo atienden a las necesidades físicas, sino también a las mentales y emocionales. La estrategia incorpora un enfoque que valora el equilibrio entre la carga de trabajo y el tiempo de descanso y recreación, reconociendo la interconexión entre el bienestar laboral y el personal.

Otro componente clave es la estrategia de comunicación y divulgación de estos programas. La efectividad de cualquier iniciativa de bienestar depende significativamente de cómo se comunica y se integra en la cultura de la empresa. Los programas bien comunicados y que cuentan con el respaldo de los líderes tienen una mayor probabilidad de éxito y aceptación.

Además, el análisis de la red revela, además, la relevancia de establecer convenios con entidades financieras que viabilicen, a través de programas de crédito y asesorías, la implementación de actividades de bienestar. Estas colaboraciones pueden ofrecer a los empleados recursos que de otra manera no estarían a su disposición, lo que demuestra una preocupación genuina por su bienestar integral.

En síntesis, la red semántica de diseño de programas de bienestar laboral refleja una estrategia integral y multifacética, diseñada para fomentar un ambiente laboral saludable y estimulante. El diseño de estos programas debe considerar la individualidad y diversidad de los empleados, abogar por un equilibrio entre las necesidades laborales y personales, y debe ser sostenible y flexible para adaptarse a los cambios y desafíos futuros. El éxito de estas iniciativas no se mide solo en la productividad o en indicadores financieros, sino en la calidad de vida de los colaboradores y en el fortalecimiento de la cultura empresarial.

Figura 15.*Red semántica diagnóstico.*

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica de diagnóstico, permite determinar un enfoque metódico para comprender los factores que influyen en el bienestar laboral dentro de las micro y pequeñas empresas colombianas. El diagnóstico es un paso crítico, ya que establece el fundamento sobre el cual se pueden diseñar e implementar programas efectivos de bienestar laboral. Es la etapa donde se identifican necesidades, se evalúan problemas existentes y se reconocen oportunidades de mejora.

La red muestra elementos como la aplicación de encuestas sobre satisfacción y bienestar, el desarrollo de matrices DOFA (Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas), y la realización de exámenes periódicos, lo cual sugiere una práctica de evaluación continua y multifacética. Este enfoque de diagnóstico no solo mide el nivel actual de la organización en

términos de bienestar laboral, sino que también anticipa tendencias y potenciales áreas de desarrollo. La red también permite observar que la retroalimentación y la información obtenida a través del diagnóstico deben alimentar un ciclo de mejora continua. Los hallazgos del diagnóstico deben ser revisados periódicamente para ajustar y recalibrar los programas de bienestar laboral a las necesidades cambiantes de los colaboradores.

En esencia, el diagnóstico efectivo es un eje para el desarrollo de un entorno de trabajo saludable y productivo. Proporciona la inteligencia operativa que permite a las micro y pequeñas empresas colombianas crear programas de bienestar laboral, afrontando no solo los desafíos actuales, sino también promoviendo el crecimiento y la satisfacción a largo plazo de sus colaboradores. El diagnóstico no debe verse como una actividad aislada, sino como parte de un proceso iterativo y holístico que busca el mejoramiento continuo y la excelencia en la gestión del bienestar laboral.

Figura 16.

Red semántica evaluación.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

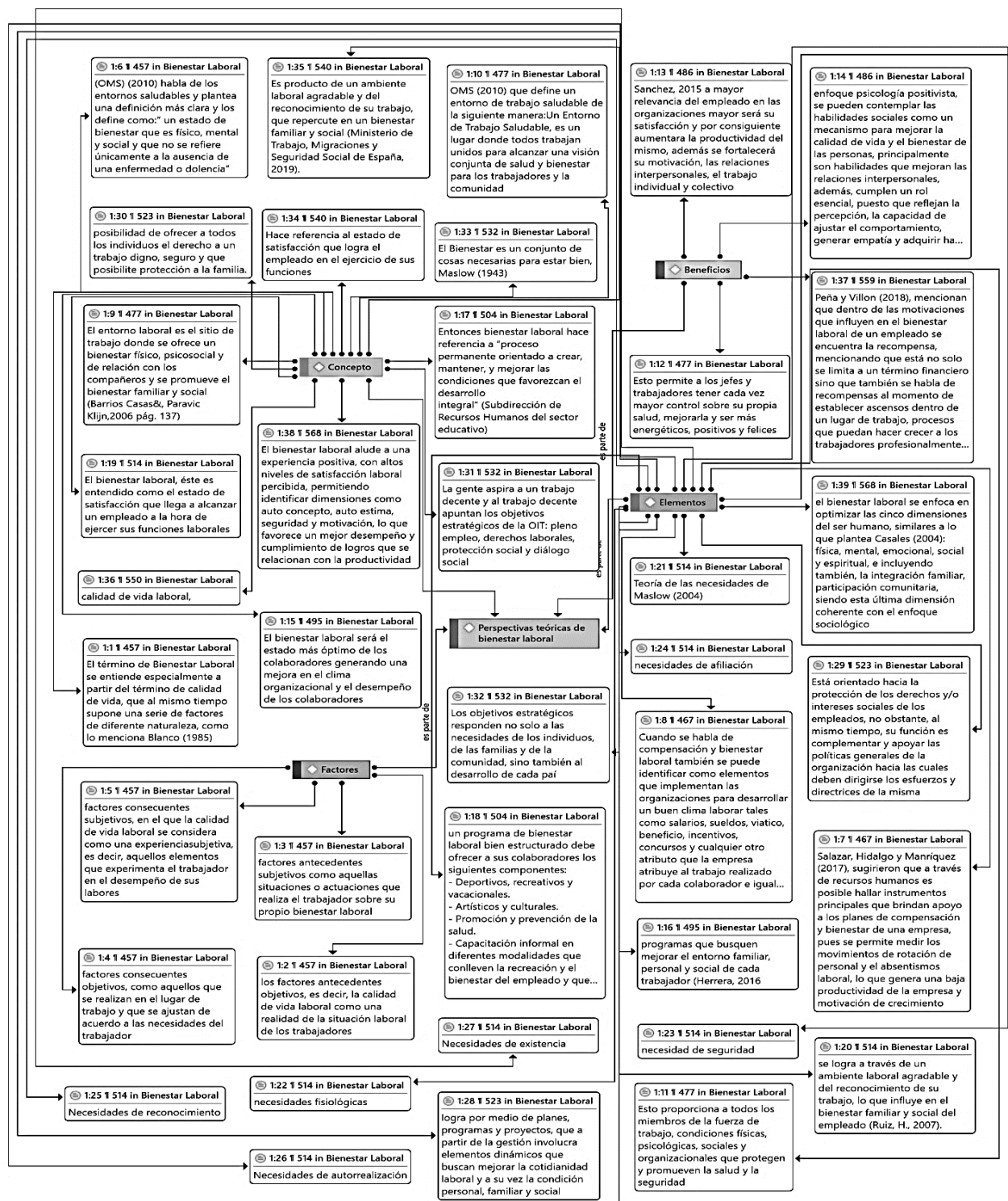
La red semántica de evaluación representa un componente vital en el ciclo de mejora continua del bienestar laboral. Este nodo central de la red es el encargado de medir la eficacia y el impacto de las prácticas implementadas, permitiendo así una comprensión cabal de su desempeño y un ajuste fino de las estrategias. En la evaluación, se observa cómo se toman en

cuenta diversos factores como la satisfacción del colaborador, la eficiencia de los programas de bienestar y la repercusión de estas iniciativas en la cultura organizacional. Elementos como las listas de chequeo y las evaluaciones de desempeño son indicadores clave que permiten medir la adherencia a los programas de bienestar, su relevancia y su aceptación por parte de los colaboradores.

Por otro lado, la evaluación no solo se centra en resultados tangibles, sino también en aspectos cualitativos, como el bienestar emocional y el desarrollo personal del empleado. Se destaca la importancia de una revisión exhaustiva y periódica que asegure que los programas no solo sean eficaces, sino también alineados con las expectativas y necesidades cambiantes de los colaboradores. De esta manera, la evaluación se convierte en un mecanismo de retroalimentación fundamental para tomar decisiones informadas, apoyando la mejora del capital y la promoción de un ambiente laboral en el que los colaboradores no solo quieren trabajar, sino que también pueden prosperar.

Figura 17.

Red Semántica Perspectivas teóricas del Bienestar Laboral.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica sobre las perspectivas teóricas del bienestar laboral es una exploración multifacética de cómo distintas teorías y marcos conceptuales pueden ser aplicados al entendimiento y mejora del bienestar en el lugar de trabajo. Esta red enfatiza que no hay un enfoque único o universalmente aplicable al bienestar laboral, sino una gama de teorías que se entrelazan y complementan entre sí para abordar la complejidad de la experiencia de los colaboradores en las empresas.

Un elemento crucial que emerge de la red es el reconocimiento de la necesidad de un ambiente laboral apropiado y ajustado a las necesidades del ser humano, tal como lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2010), que subraya la importancia de un entorno que respalde la salud física, mental y social del empleado. Esta visión es consistente con la teoría de Maslow (1943), que postula que la satisfacción de las necesidades básicas es fundamental para alcanzar niveles superiores de bienestar, como la autoestima y la autorrealización.

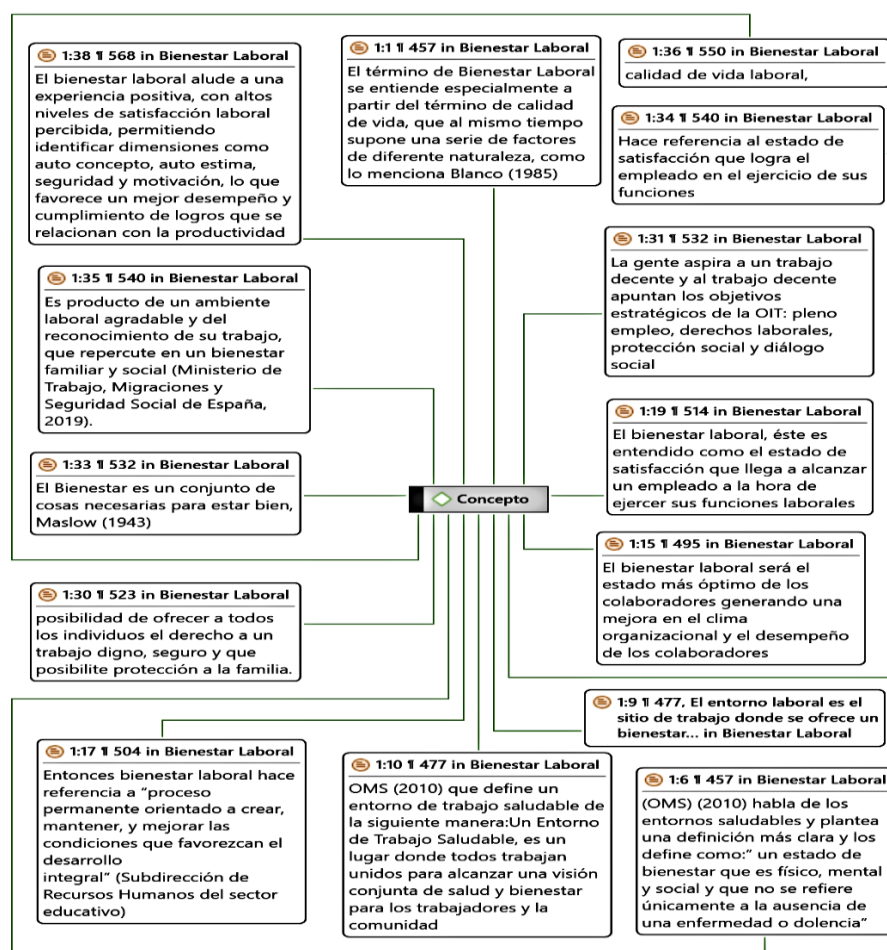
Por otro lado, se contempla la teoría del entorno laboral como el lugar de realización personal, donde la satisfacción no solo se deriva de las recompensas tangibles, sino también de la calidad de vida laboral y la posibilidad de ejercer funciones acordes con las habilidades y expectativas personales. La red toma en cuenta las necesidades de reconocimiento y autorrealización, sugiriendo que el bienestar es también una cuestión de sentirse valorado y capaz de crecer dentro de la organización.

Asimismo, la teoría de Maslow se refleja en las políticas de bienestar que buscan no solo satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad a través de condiciones de trabajo adecuadas y protección de la salud, sino también promover las necesidades de afiliación, reconocimiento y autorrealización mediante un ambiente que fomenta la interacción social positiva y el desarrollo profesional y personal.

La integración de estas perspectivas teóricas en las prácticas de bienestar laboral sugiere un modelo de bienestar holístico, que va más allá de la simple prevención de daños y busca activamente promover la plenitud y el crecimiento de los empleados. Esta aproximación resalta la importancia de diseñar intervenciones que reconozcan y aborden la totalidad de las necesidades humanas en el contexto laboral, lo que puede llevar a un aumento significativo en la motivación, la productividad y, en última instancia, la sostenibilidad organizacional y la de sus colaboradores.

Figura 18.

Red semántica concepto.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Dentro de la red semántica sobre el concepto de bienestar laboral, se pueden identificar elementos centrales que abarcan definiciones, teorías y prácticas clave que forman la comprensión actual del bienestar en el contexto laboral. Esta red refleja la interacción entre la teoría y la implementación práctica, subrayando la importancia de un entendimiento robusto y matizado del bienestar para su promoción efectiva en el lugar de trabajo.

Primero, en el corazón de la red se sitúa la definición de la OMS (2010), que estipula que un ambiente de trabajo saludable es aquel que permite el bienestar en los dominios físico, mental y social, lo cual es fundamental para el entendimiento moderno del bienestar laboral. Esta definición es complementada por la teoría de las necesidades de Maslow, la cual sugiere que, para alcanzar los niveles superiores de autoactualización y satisfacción laboral, es necesario primero satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad de los colaboradores.

Adicionalmente, en la red se observa la mención de Blanco (1985) quien enfatiza que el bienestar laboral se entiende especialmente a partir del tiempo de calidad de vida laboral. Este enfoque se centra en cómo el tiempo dedicado a la labor debe ser de naturaleza enriquecedora y contribuir a la realización personal del empleado, una visión que va más allá de la compensación monetaria y se adentra en la calidad subjetiva de las experiencias laborales.

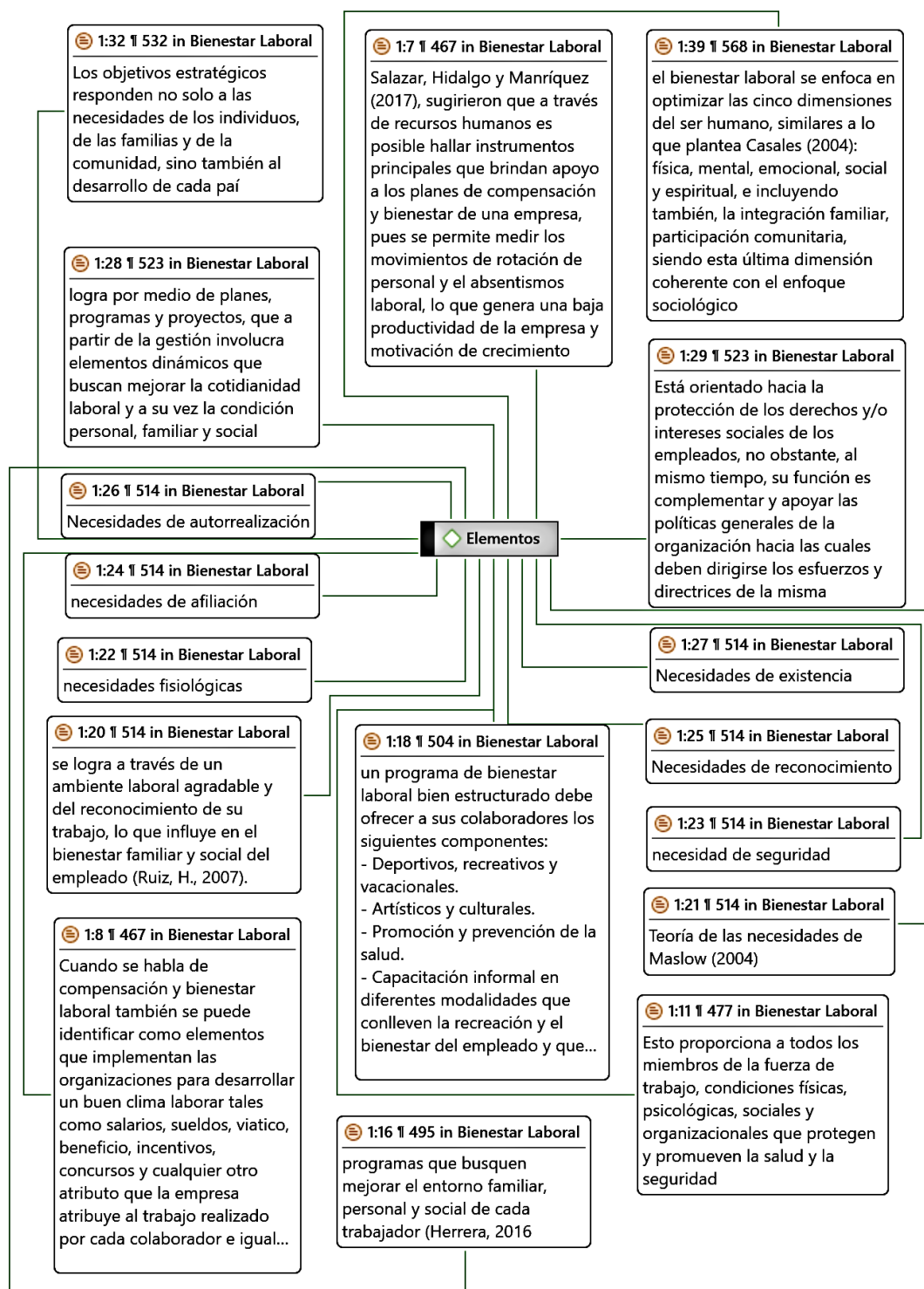
Los elementos prácticos que se derivan de estas teorías son reflejados en iniciativas como el desarrollo de programas estructurados que ofrecen beneficios que van desde compensaciones económicas hasta actividades culturales y recreativas, mostrando una preocupación por el bienestar holístico del colaborador.

Además, la red destaca la necesidad de ambientes de trabajo donde se promueva un estilo de vida saludable, no solo a través de la infraestructura física sino también mediante la creación de una cultura organizacional que valore y promueva el bienestar integral. Esto incluye la atención a la salud mental y emocional, la cual es cada vez más reconocida como un componente crítico del bienestar laboral.

En síntesis, el concepto de bienestar laboral dentro de esta red semántica se presenta como un constructo multidimensional que abarca desde las necesidades más básicas hasta las más complejas y autorrealizables de los colaboradores. Las perspectivas teóricas aquí representadas ofrecen una guía esencial para las micro y pequeñas empresas que buscan desarrollar e implementar programas que no solo mejoren la productividad, sino que también aseguren el crecimiento y la satisfacción de sus empleados, fomentando así una cultura laboral donde la salud, la seguridad y el bienestar son prioritarios.

Figura 19.

Red semántica elementos.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

En la red semántica centrada en los elementos del bienestar laboral, observamos componentes que proporcionan una visión detallada y pragmática de los aspectos tangibles e intangibles que contribuyen al bienestar de los empleados en las organizaciones. Esta red se despliega para identificar y relacionar diferentes piezas clave que, en conjunto, construyen el marco en el cual los colaboradores y equipos pueden prosperar.

En primer lugar, la red destaca el entorno laboral como un espacio vital para el bienestar del colaborador, donde se destacan tanto las condiciones físicas como las psicológicas y sociales. Se reconoce que los colaboradores pasan una gran parte de su vida en el lugar de trabajo, lo que subraya la importancia de un ambiente laboral agradable y seguro, tal como lo define la OMS (2010). Esta consideración del entorno físico se complementa con la necesidad de abordar aspectos psicológicos y sociales, asegurando que los empleados no solo estén seguros sino también satisfechos y comprometidos con su trabajo.

La red también subraya la importancia de la comunicación y el intercambio de información entre los trabajadores y la gestión. La teoría de las necesidades de Maslow se integra aquí, sugiriendo que los colaboradores requieren más que la sola satisfacción de sus necesidades básicas; también buscan reconocimiento y oportunidades para la autorrealización. Esto implica que el bienestar laboral depende de una comunicación clara que valide las contribuciones individuales y fomente el desarrollo profesional continuo.

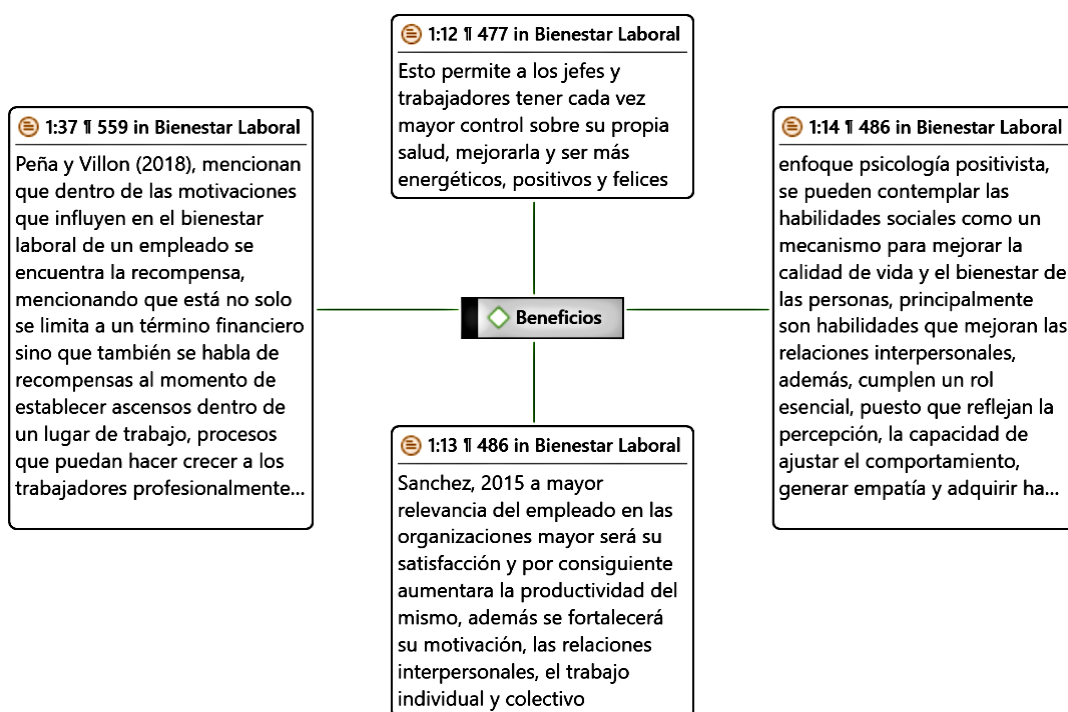
Un aspecto interesante de la red es la mención de factores como la teoría de la necesidad de afiliación y la teoría de las necesidades básicas, que implican la importancia de la interacción social y el sentimiento de pertenencia. Las relaciones interpersonales y la cultura de equipo pueden influir significativamente en la motivación y el bienestar, y, por lo tanto, las

organizaciones deben esforzarse por crear espacios que faciliten la colaboración y el apoyo mutuo.

En resumen, los elementos de bienestar laboral presentados en la red apuntan a un enfoque integrado que considera una amplia gama de factores que afectan la experiencia de los colaboradores. La red sugiere que el bienestar laboral es multifacético y requiere una estrategia coherente que atienda a las necesidades físicas, emocionales y sociales de los colaboradores. El enfoque no es únicamente reactivo, en términos de abordar problemas a medida que surgen, sino proactivo, en el sentido de cultivar un ambiente que promueva el bienestar proactivo y continuo.

Figura 20.

Red semántica beneficios.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Al observar la red semántica enfocada en los beneficios del bienestar laboral, se identifican las repercusiones positivas que surgen cuando las empresas invierten en la salud y bienestar de sus colaboradores. Esta red pone de manifiesto que las prácticas de bienestar laboral no solo son estrategias éticas, sino que también ofrecen ventajas tangibles para los empleados y la organización en su conjunto.

Por un lado, la red destaca cómo un entorno laboral positivo y saludable puede potenciar el desempeño individual y colectivo. La investigación señalada por Sánchez (2015) ilustra cómo el bienestar del empleado en las organizaciones puede ser un motor significativo para aumentar la productividad, además de fortalecer las relaciones interpersonales y el sentido de trabajo en equipo. Este aumento de la productividad es un reflejo no solo de colaboradores más felices y saludables, sino también de una cultura corporativa que prioriza y valora el bienestar humano.

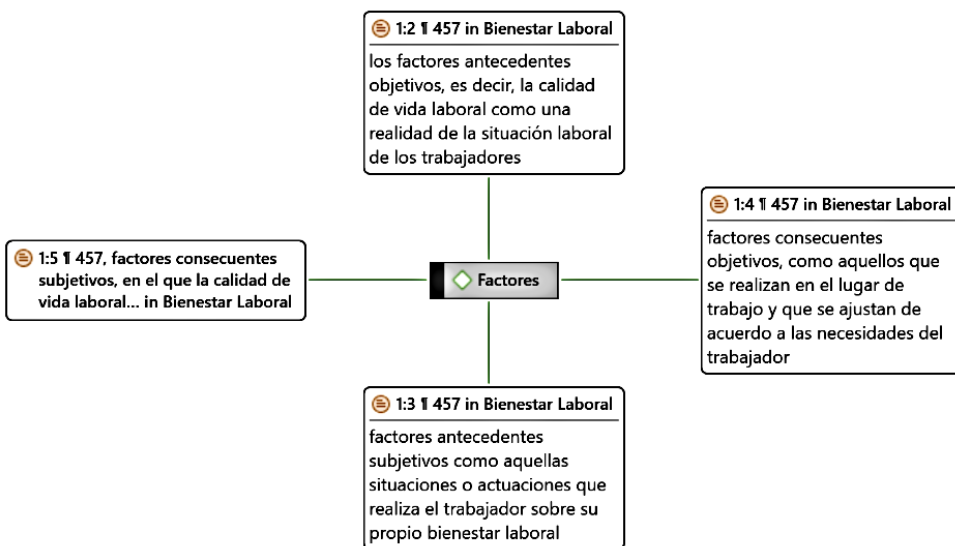
Además, según Peña y Villón (2018), las motivaciones que derivan de un ambiente de trabajo enriquecedor pueden traducirse en un compromiso más sólido y duradero con la organización. Esto sugiere que cuando los colaboradores encuentran satisfacción en su labor, es más probable que permanezcan en la empresa y se dediquen a ella con mayor entusiasmo, lo que reduce la rotación de personal y fortalece la retención de talento.

En la red se puede evidenciar que las prácticas de bienestar laboral bien diseñadas y ejecutadas repercuten en un ambiente de trabajo más energético, positivo y feliz, lo cual contribuye a la creación de un clima organizacional más propicio para la innovación y la creatividad. En conjunto, la red de beneficios del bienestar laboral ilustra que las inversiones en este ámbito son fundamentales para el éxito a largo plazo. Las empresas que comprenden y actúan para mejorar el bienestar laboral de sus colaboradores se equipan mejor para enfrentar desafíos futuros, adaptarse a las demandas del mercado y asegurar un lugar de trabajo donde los

colaboradores no solo quieran venir, sino donde puedan y deseen dar lo mejor de sí mismos. La integración de estos beneficios en la estrategia corporativa no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también impulsa la sostenibilidad y el éxito empresarial.

Figura 21.

Red semántica factores.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica centrada en los factores del bienestar laboral despliega una comprensión detallada de las variables que influyen directamente en la experiencia del colaborador en su entorno de trabajo. Estos factores se dividen en dos categorías fundamentales: los antecedentes y las consecuencias, cada uno abordando diferentes aspectos del bienestar laboral y su impacto en la vida de los colaboradores.

Los factores antecedentes son aquellos elementos que pueden considerarse como precursores del bienestar en el ambiente laboral. Dentro de esta categoría, se encuentran factores tanto objetivos como subjetivos. Los factores objetivos hacen referencia a elementos medibles y concretos, como las condiciones físicas del lugar de trabajo, la seguridad en el entorno laboral, y

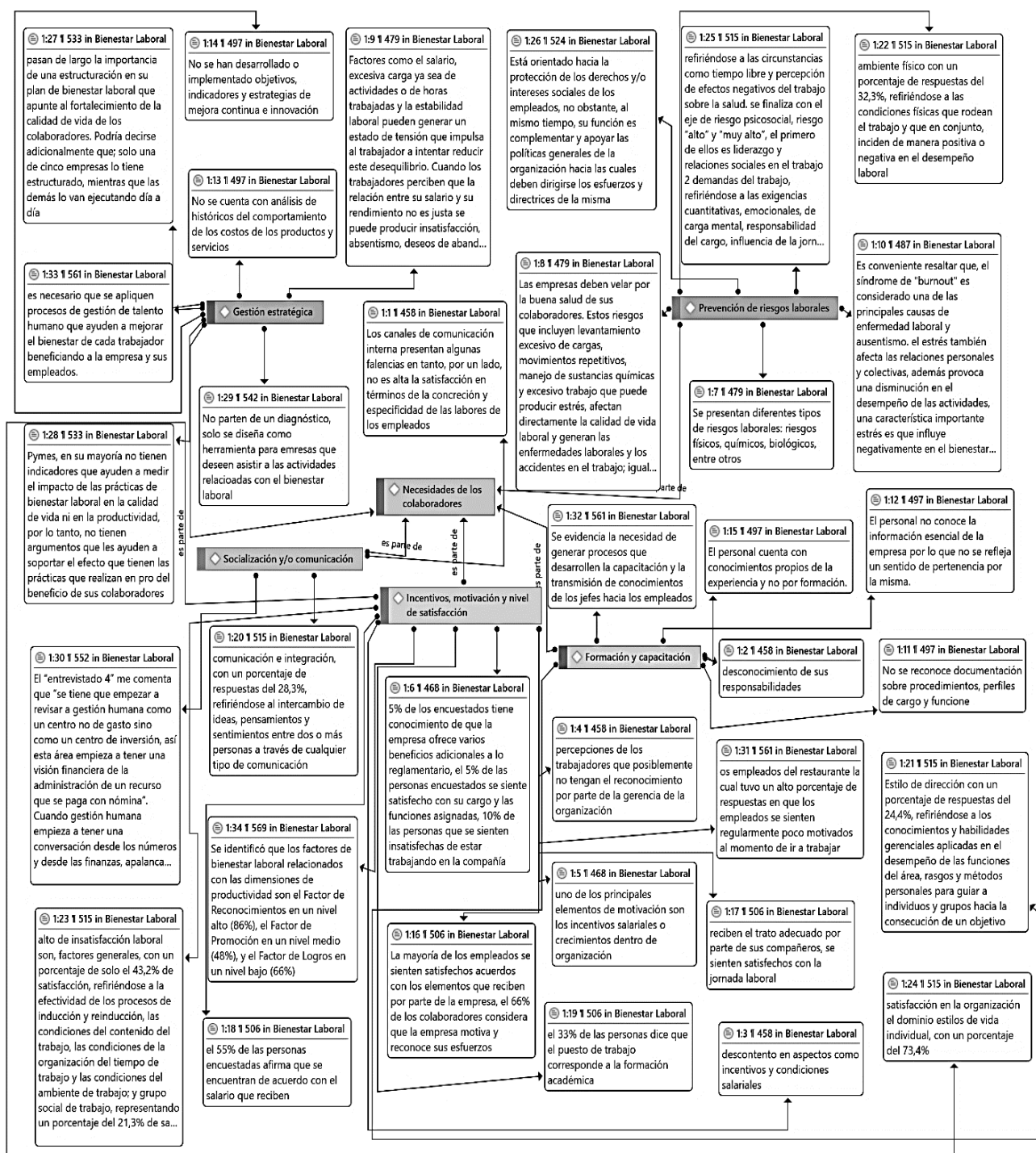
los recursos y herramientas proporcionados para realizar el trabajo. Estos elementos son fundamentales, ya que establecen la base sobre la cual se puede construir o deteriorar el bienestar. En cuanto a los factores subjetivos, estos incluyen las percepciones personales, actitudes y sentimientos de los colaboradores hacia su trabajo y su lugar de trabajo. Los valores de la compañía, la cultura organizacional, el liderazgo y el estilo de gestión, así como el respeto y el reconocimiento recibido, todos juegan un papel vital en la modelación de la experiencia subjetiva del colaborador y su bienestar general.

Por otro lado, los factores consecuentes se refieren a los resultados o efectos del nivel de bienestar laboral alcanzado en base a los antecedentes. Estos factores pueden ser igualmente objetivos y subjetivos y se manifiestan en la productividad, la satisfacción laboral, la salud mental y física de los empleados, así como en su compromiso y lealtad hacia la empresa. Un alto nivel de bienestar laboral puede llevar a una reducción de la rotación del personal, una menor incidencia de enfermedades y accidentes laborales, y a un mejor clima laboral en general.

Esta red semántica evidencia que un enfoque efectivo en bienestar laboral requiere una comprensión integral de todos estos factores. Las intervenciones para mejorar el bienestar laboral deben ser multifacéticas y dirigirse tanto a mejorar los factores antecedentes como a maximizar los positivos factores consecuentes. Las organizaciones que logran este equilibrio son las que pueden promover un ambiente laboral donde el bienestar no es solo un concepto aspiracional, sino una realidad vivida y beneficiosa para todos sus miembros. El bienestar laboral, entonces, se presenta como un ciclo dinámico y continuo donde los antecedentes influyen en los consecuentes, y los beneficios obtenidos refuerzan a su vez los antecedentes positivos, creando así un entorno de mejora constante.

Figura 22.

Red Semántica Necesidades de los colaboradores.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica sobre las necesidades de los colaboradores en el contexto del bienestar laboral enfatiza la complejidad y multidimensionalidad de los factores que contribuyen al bienestar y productividad de los colaboradores en el lugar de trabajo. La red sugiere que las necesidades de los colaboradores van más allá de los beneficios tangibles y entran en el dominio de lo psicosocial, lo cual es crítico para su realización profesional y personal.

En primer lugar, la red resalta la necesidad de seguridad y estabilidad laboral como fundamentos para la satisfacción del colaborador. Las prácticas de prevención de riesgos laborales, incluyendo la seguridad física, ergonómica y psicológica, se reconocen como cruciales para que los colaboradores se sientan protegidos y valoren su entorno de trabajo. Además, los aspectos de formación y capacitación emergen como esenciales, proporcionando no solo las habilidades necesarias para el desempeño de sus roles sino también fomentando el desarrollo y crecimiento personal a través del aprendizaje continuo. La red también señala la importancia de la motivación y el reconocimiento, lo que indica que los colaboradores valoran altamente el reconocimiento de sus esfuerzos y logros. Esto puede manifestarse a través de incentivos, promociones y una comunicación abierta que reconozca las contribuciones individuales, influyendo directamente en su nivel de satisfacción.

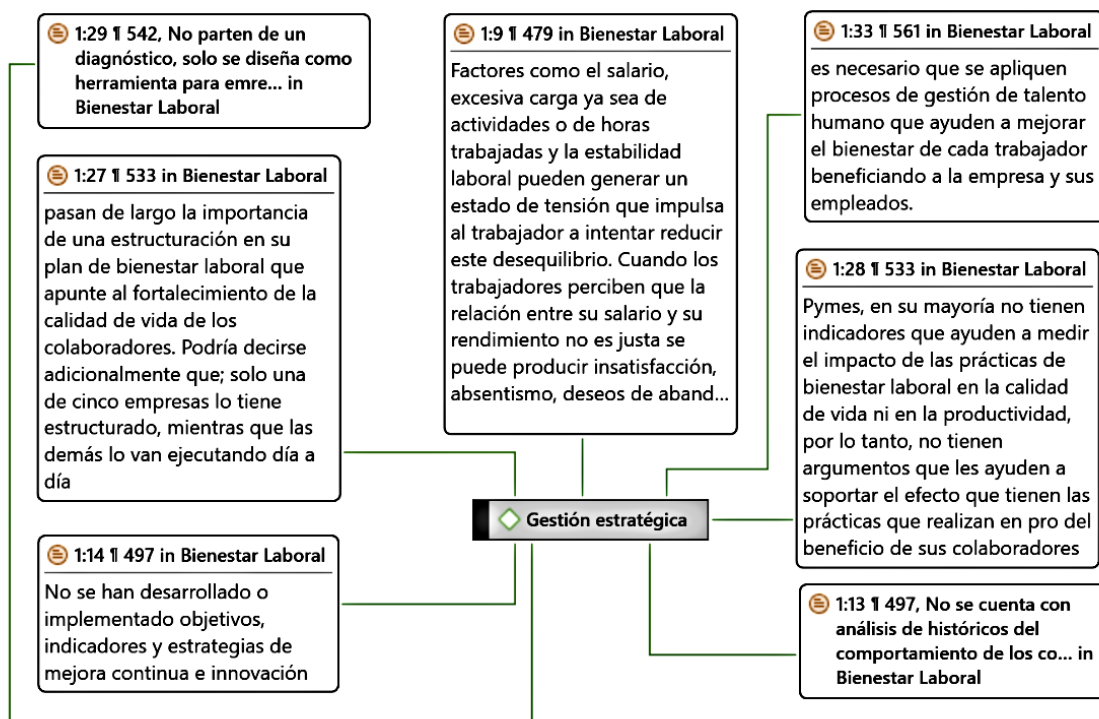
La socialización y comunicación en el lugar de trabajo se presentan como elementos vitales para satisfacer las necesidades interpersonales de los colaboradores. La interacción entre colegas y la sensación de pertenencia a un equipo o comunidad laboral no solo mejora la moral, sino que también contribuye a una red de apoyo que puede mitigar el estrés y promover una cultura laboral positiva.

Finalmente, se aborda el entendimiento de que las necesidades de los colaboradores no son estáticas, sino que evolucionan y cambian con las dinámicas internas y externas de la empresa. La retroalimentación periódica a través de encuestas de satisfacción y evaluaciones de clima laboral ofrece perspectivas valiosas que permiten a las organizaciones ajustar sus políticas y programas para satisfacer mejor estas necesidades.

En resumen, las necesidades de los colaboradores representan un tejido interconectado de expectativas y requerimientos que deben ser atendidos de manera integral. Las organizaciones que abordan estas necesidades de manera proactiva y reflexiva no solo potencian el bienestar de sus colaboradores, sino que también establecen una base sólida para el éxito organizacional y la sostenibilidad a largo plazo.

Figura 23.

Red semántica gestión estratégica.

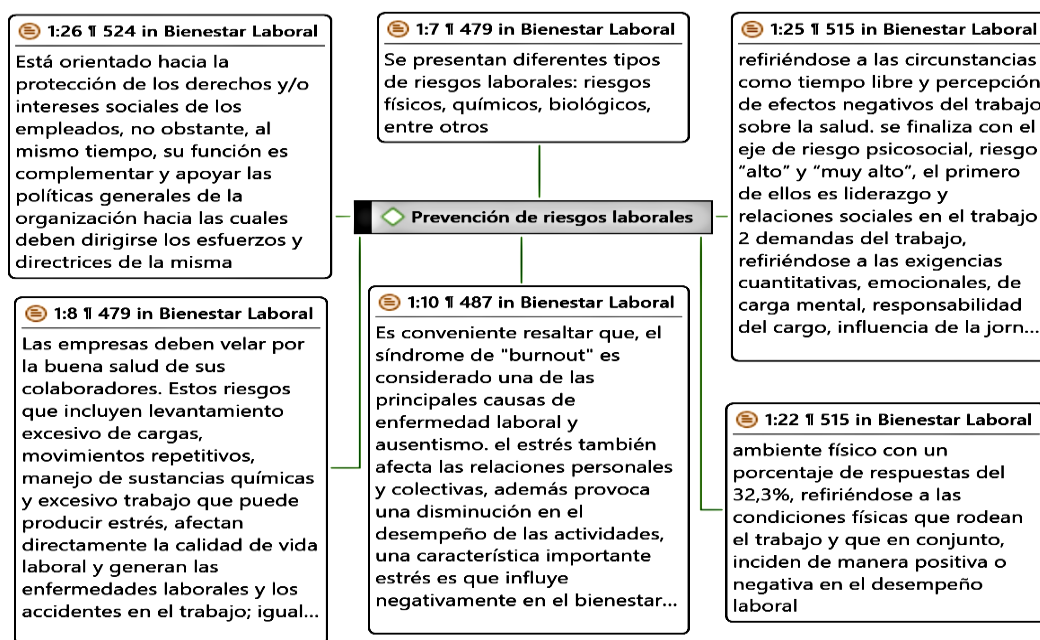


Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica sobre gestión estratégica revela cómo la planificación y ejecución informada y sistemática son esenciales para el bienestar laboral y la productividad general de una empresa. Dentro de esta red, la gestión estratégica se comprende como un proceso multifacético que requiere la consideración de diversos elementos, incluidos los riesgos laborales, la satisfacción de los colaboradores, la comunicación efectiva y la formación continua. Esta gestión no es un conjunto de tareas aisladas, sino un proceso interconectado que impacta todos los aspectos de la experiencia del empleado y, por ende, la eficacia organizacional general. Las empresas que adoptan esta visión estratégica pueden esperar no solo un personal más saludable y comprometido sino también una ventaja competitiva sostenible en el mercado.

Figura 24.

Red semántica prevención de riesgos laborales.



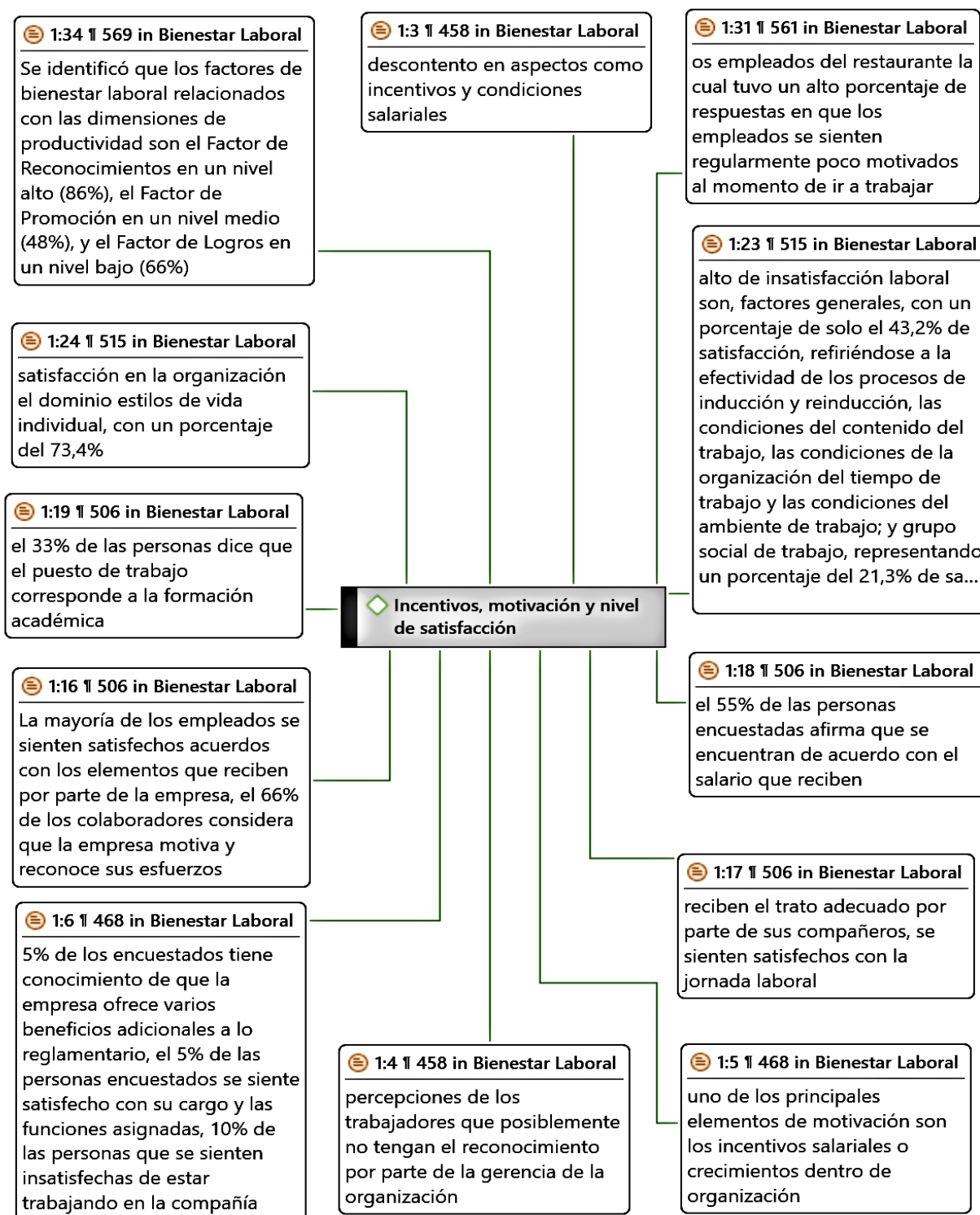
Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La prevención de riesgos laborales es fundamental. Esto incluye la identificación y el manejo proactivo de riesgos físicos, químicos y biológicos, así como el reconocimiento de los

efectos que el estrés y las demandas laborales excesivas pueden tener en la salud física y mental de los colaboradores. La atención a estos riesgos no solo previene el absentismo y las enfermedades laborales, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más seguro y productivo.

Figura 25.

Red semántica, motivación y nivel de satisfacción.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica aborda los incentivos, la motivación y el nivel de satisfacción en el bienestar laboral, destaca cómo estos elementos son cruciales para el funcionamiento óptimo de cualquier organización. Los colaboradores motivados y satisfechos son el motor que impulsa la productividad, la innovación y la lealtad corporativa, contribuyendo así al éxito a largo plazo de la empresa. Los sistemas de incentivos bien estructurados son identificados como factores clave que pueden aumentar la motivación, pero también es importante reconocer y atender las motivaciones intrínsecas de los colaboradores, tales como el deseo de competencia, autonomía y relación, según la teoría de la autodeterminación. El nivel de satisfacción está estrechamente vinculado con la motivación y puede considerarse como una evaluación global del estado emocional de un individuo respecto a su trabajo. La satisfacción laboral no solo depende de las condiciones materiales de trabajo, sino también de cómo se siente el empleado respecto a su papel dentro de la organización, la alineación entre sus valores personales y los de la empresa, y la percepción de ser valorado y respetado por sus superiores y colegas.

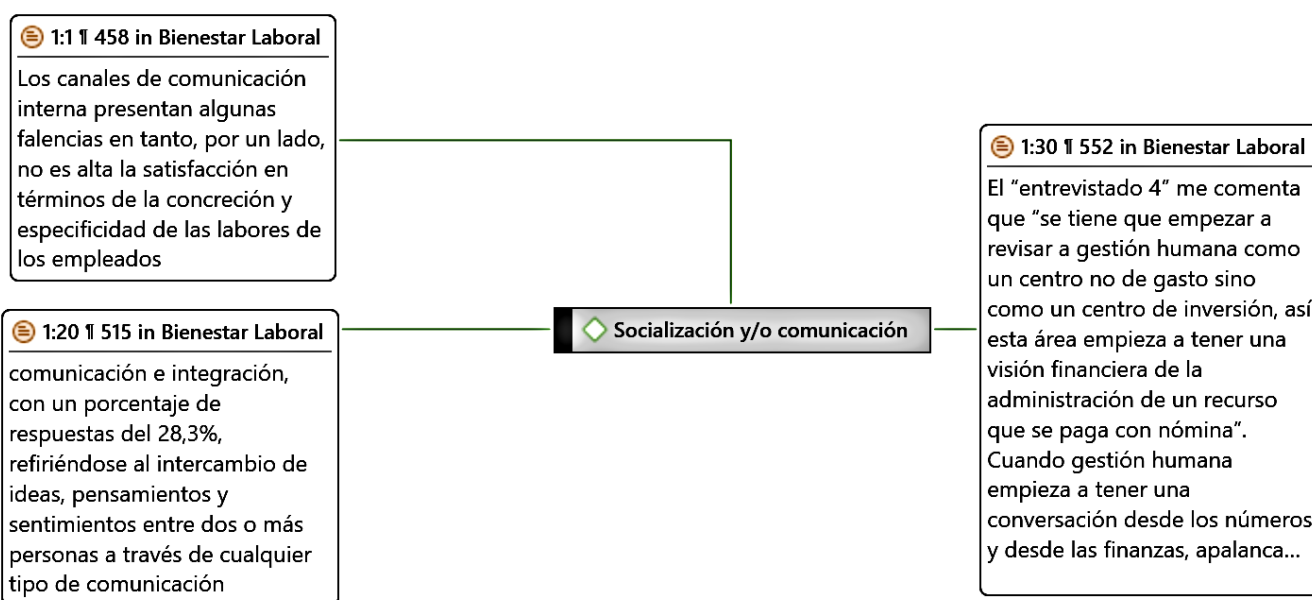
La red también señala la importancia de la retroalimentación y el reconocimiento. La retroalimentación positiva y constructiva es fundamental para que los colaboradores entiendan cómo su trabajo contribuye a los objetivos más amplios de la organización y para que se sientan valorados. El reconocimiento, tanto formal como informal, sirve como un potente reforzador de la motivación y puede ser un factor decisivo en la retención de talento. En la red se destaca el hecho de que una gestión efectiva de la motivación y la satisfacción requiere una comprensión profunda de las necesidades y preferencias individuales de los colaboradores, lo que implica una aproximación personalizada. Las organizaciones que invierten tiempo y recursos en entender y mejorar estos elementos estratégicos no solo aumentan la felicidad y bienestar de sus

colaboradores, sino que también establecen las bases para una fuerza laboral dinámica y comprometida.

En conjunto, la red de motivación y nivel de satisfacción ilustra que las empresas deben mirar más allá de los enfoques tradicionales basados en recompensas y considerar aspectos más profundos de la experiencia de los colaboradores. Al integrar de manera efectiva estos factores en sus políticas de gestión de recursos humanos, las empresas pueden lograr no solo un ambiente de trabajo más armonioso, sino también una ventaja competitiva en términos de innovación, eficiencia y compromiso organizacional.

Figura 26.

Red semántica socialización y comunicación.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica centrada en la socialización y comunicación subraya la significativa influencia que estas dimensiones tienen sobre el clima organizacional y el bienestar laboral. La interacción social y una comunicación efectiva no solo son fundamentales para operaciones

diarias eficientes sino también para construir un ambiente de trabajo donde los colaboradores se sientan conectados, comprendidos y valorados.

La socialización en el trabajo se refiere a las oportunidades que tienen los colaboradores para interactuar entre sí en un contexto que va más allá de las tareas laborales inmediatas. Estas interacciones pueden fomentar relaciones significativas y apoyo mutuo, lo que a su vez puede aumentar la moral y el compromiso con la empresa. Un ambiente de trabajo que promueve la socialización puede mejorar la colaboración y la innovación, ya que facilita el intercambio de ideas y el surgimiento de soluciones creativas a través de diversas perspectivas.

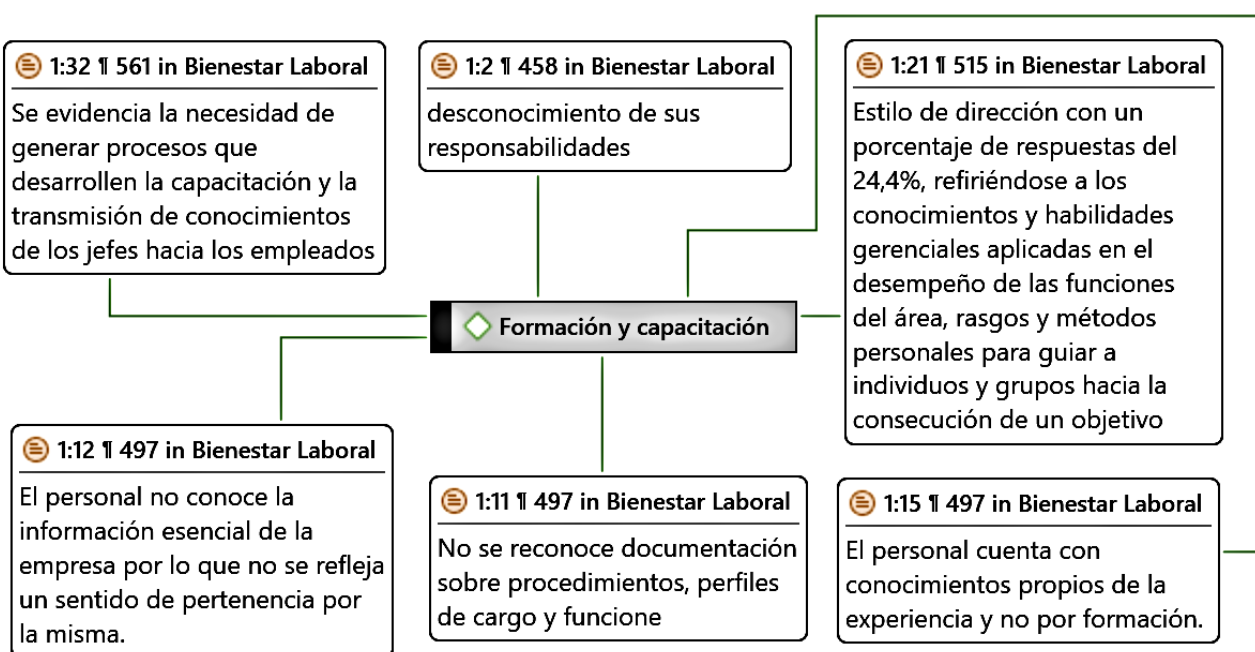
Por otro lado, la comunicación es reconocida como una vía bidireccional esencial para el éxito organizacional. No solo implica transmitir información desde la gerencia hasta los colaboradores, sino también garantizar que las voces de los colaboradores sean escuchadas y consideradas. Esto incluye la comunicación de expectativas, objetivos y retroalimentación sobre el desempeño, así como la apertura a recibir y actuar sobre la retroalimentación de los empleados. La comunicación efectiva también juega un papel crucial en el manejo del cambio, asegurando que todos los miembros de la organización entiendan y estén alineados con las metas y los procesos en evolución. La red destaca además la importancia de los canales de comunicación, tanto formales como informales. Los canales formales pueden incluir reuniones regulares, boletines informativos y plataformas de comunicación interna, mientras que los informales pueden surgir en espacios comunes y eventos sociales. Sin embargo, ambos tipos de canales deben ser gestionados estratégicamente para garantizar que fomenten una cultura de transparencia y confianza.

En resumen, la red semántica ilustra que la socialización y la comunicación son elementos interrelacionados que se refuerzan mutuamente y contribuyen al bienestar de los

colaboradores. La promoción activa de la socialización y una comunicación abierta y efectiva son estrategias que pueden mejorar la satisfacción laboral, el compromiso con la empresa y, en última instancia, la productividad organizacional. Las empresas que comprenden y actúan de acuerdo con esta red son más propensas a desarrollar equipos resilientes y adaptativos capaces de navegar por desafíos y aprovechar oportunidades en un entorno de trabajo en constante cambio.

Figura 27.

Red semántica formación y capacitación.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

La red semántica centrada en formación y capacitación destaca la importancia de estos aspectos como pilares fundamentales del desarrollo de los colaboradores y, por ende, del éxito global de la organización. La formación continua y la capacitación son vitales no solo para mantener a la fuerza laboral actualizada con respecto a habilidades técnicas y conocimientos, sino también para el crecimiento personal y la adaptabilidad a los cambios del mercado.

El análisis de la red sugiere que la capacitación no es simplemente una cuestión de impartir conocimientos o habilidades técnicas. Más bien, es un proceso integral que también implica el desarrollo de competencias blandas, como el liderazgo, la comunicación y la resolución de conflictos. Estos elementos contribuyen a la satisfacción y la motivación de los colaboradores, ya que les permiten ver un camino claro de progreso y mejora dentro de la empresa.

La red también resalta que la formación y capacitación deben estar alineadas con las necesidades y expectativas de los colaboradores, así como con los objetivos estratégicos de la empresa. Esto significa que las oportunidades de desarrollo profesional no deben ser genéricas, sino diseñadas para facilitar el crecimiento en áreas que los colaboradores encuentran relevantes y enriquecedoras, y que al mismo tiempo sirvan para impulsar la organización hacia adelante.

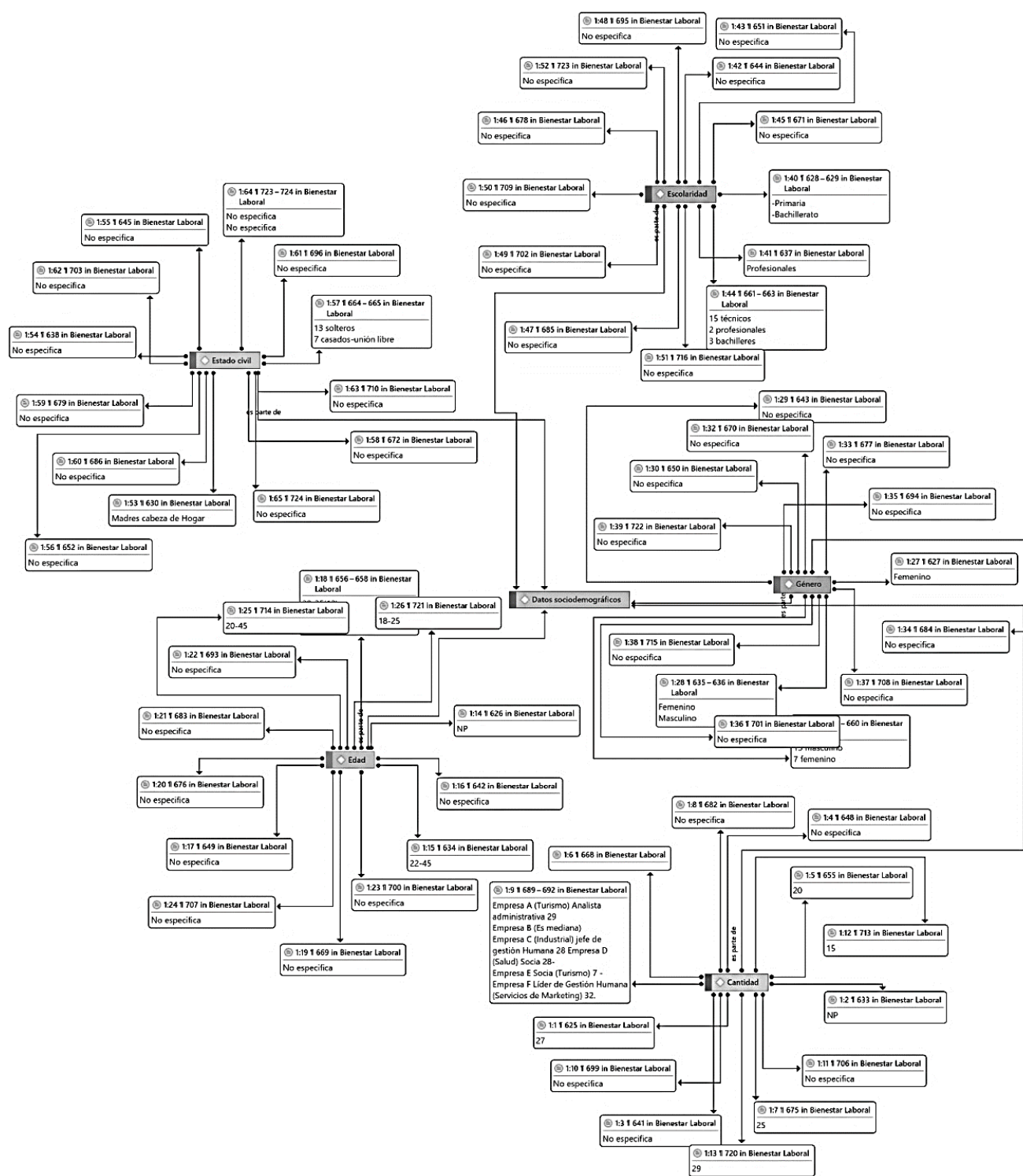
Un aspecto crucial que surge de la red es la necesidad de procesos que generen transmisión de conocimientos. Esto implica un compromiso por parte de la gerencia y los directivos para invertir en el desarrollo de su personal, reconociendo que el capital humano es el activo más valioso de la empresa. El enfoque en la formación y capacitación también se destaca como una forma de aumentar la retención de talento, ya que los colaboradores suelen estar más comprometidos y satisfechos en organizaciones que invierten en su desarrollo profesional.

Por último, la red indica la importancia de la evaluación y retroalimentación como componentes de la formación y capacitación. No basta con ofrecer oportunidades de aprendizaje; es esencial evaluar su eficacia, tanto en términos de la satisfacción del empleado como del impacto en su desempeño laboral. La retroalimentación continua permite ajustes y mejoras en los programas de capacitación para asegurar que se mantengan relevantes y efectivos.

En conclusión, la red semántica sugiere que la formación y capacitación son aspectos dinámicos de la gestión de recursos humanos que requieren un enfoque estratégico y reflexivo. Una inversión sólida y continua en estas áreas no solo empodera a los colaboradores y mejora sus habilidades, sino que también fomenta una cultura de aprendizaje y crecimiento que beneficia a toda la organización.

Figura 28.

Red Semántica Datos sociodemográficos.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Condiciones sociodemográficas de los colaboradores en las micro y pequeñas empresas colombianas

La red semántica que aborda los datos sociodemográficos se enfoca en cómo las características personales y de contexto de los colaboradores influyen en su experiencia laboral y en el diseño de políticas de bienestar organizacional. Estos datos, que incluyen edad, género, nivel educativo, situación familiar y otros, son fundamentales para comprender las necesidades y expectativas de los colaboradores y para desarrollar intervenciones de bienestar laboral que sean pertinentes y efectivas.

La edad de los colaboradores afecta sus prioridades y motivaciones en el trabajo. Por ejemplo, empleados más jóvenes pueden valorar oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional, mientras que los trabajadores de mayor edad pueden priorizar la seguridad laboral y el equilibrio entre trabajo y vida personal. Las políticas de bienestar, por tanto, deben ser flexibles para adaptarse a estas diferencias generacionales, ofreciendo programas de mentoría para los más jóvenes y garantizando estabilidad y reconocimiento para los más experimentados.

El género es otra variable importante que influye en la experiencia laboral de los empleados. La igualdad de género en el lugar de trabajo y las políticas que atienden a las necesidades específicas, como el apoyo a la maternidad y paternidad o las iniciativas contra el acoso, son vitales para un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso.

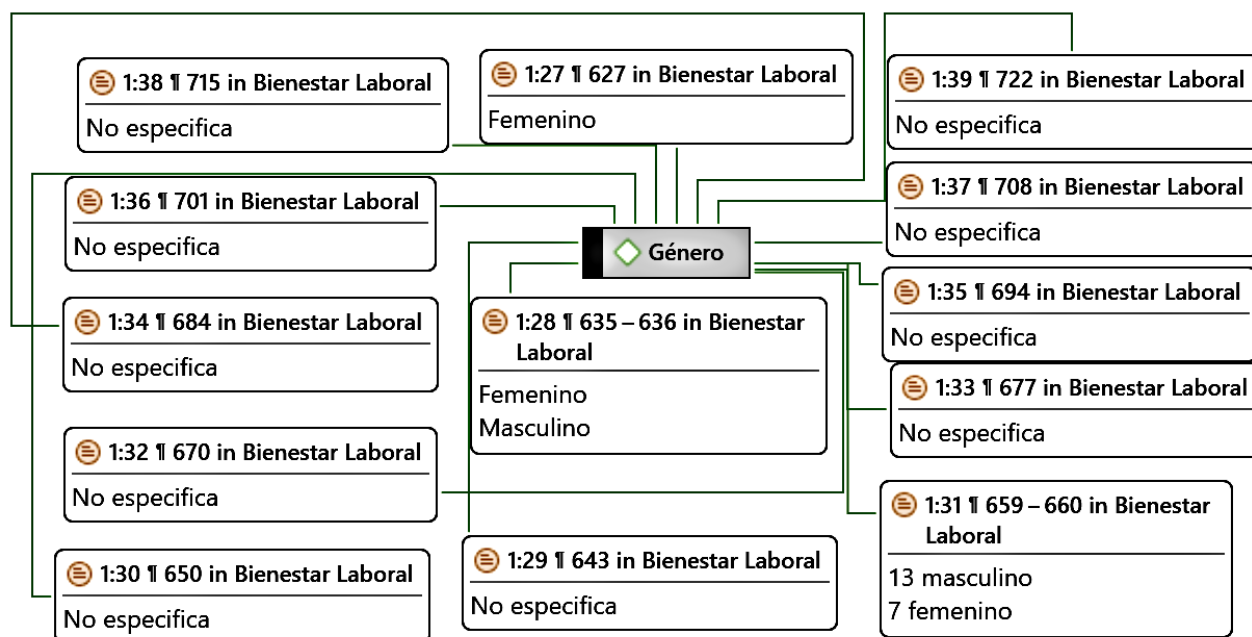
El nivel educativo es un indicador de las capacidades y expectativas de formación continua de los empleados. Aquellos con mayor formación pueden buscar roles que ofrezcan retos intelectuales y oportunidades de participar en decisiones estratégicas, mientras que, para aquellos con niveles educativos más bajos, el desarrollo de habilidades prácticas y la capacitación en el puesto de trabajo pueden ser más relevantes.

Las características familiares, como ser padre o madre, también tienen un impacto significativo en las necesidades de bienestar laboral de los empleados. Las organizaciones pueden responder a esto con políticas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal, como horarios flexibles y apoyo para el cuidado de los hijos.

En conclusión, los datos sociodemográficos proporcionan información esencial para el diseño de prácticas de bienestar laboral que reconozcan y respeten la diversidad en la fuerza laboral. Al considerar estas variables, las organizaciones pueden asegurar que sus programas de bienestar sean inclusivos y atiendan a las necesidades específicas de todos sus empleados, promoviendo así un entorno de trabajo más armónico, productivo y sostenible.

Figura 29.

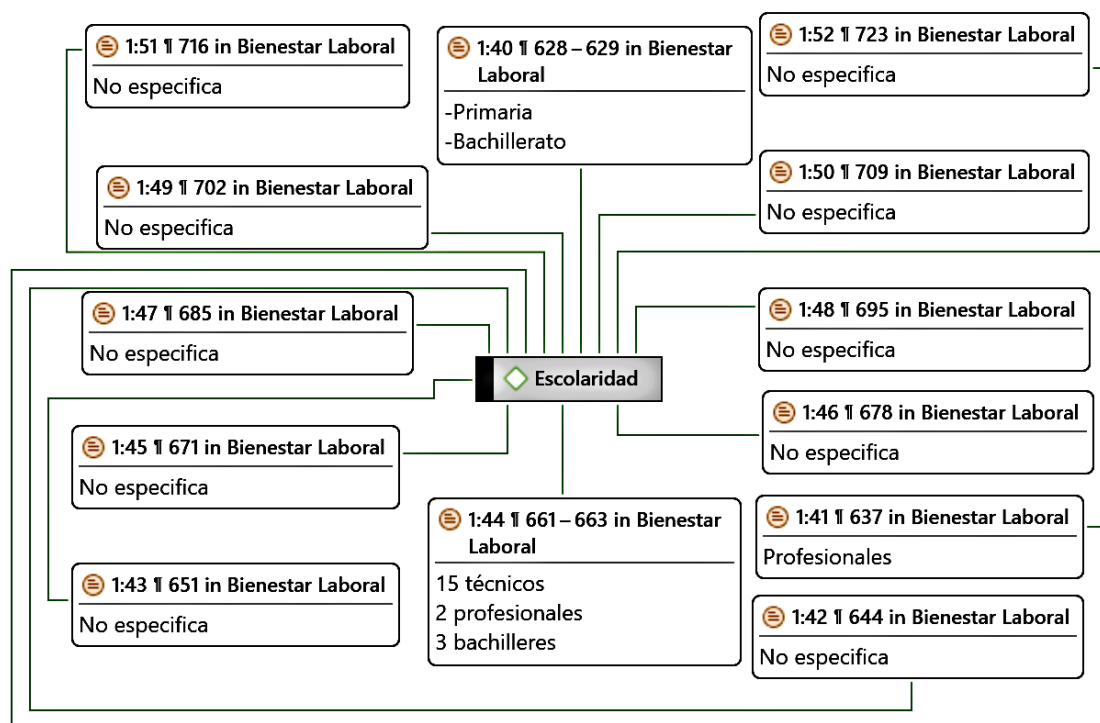
Red semántica género.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Figura 30.

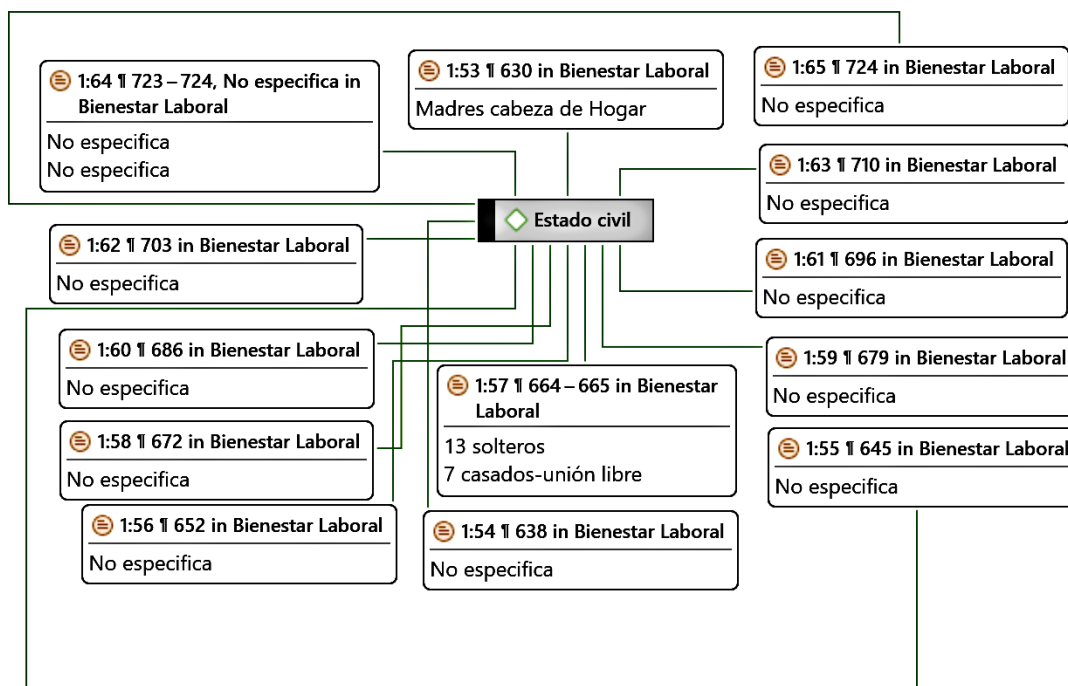
Red semántica escolaridad.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Figura 31.

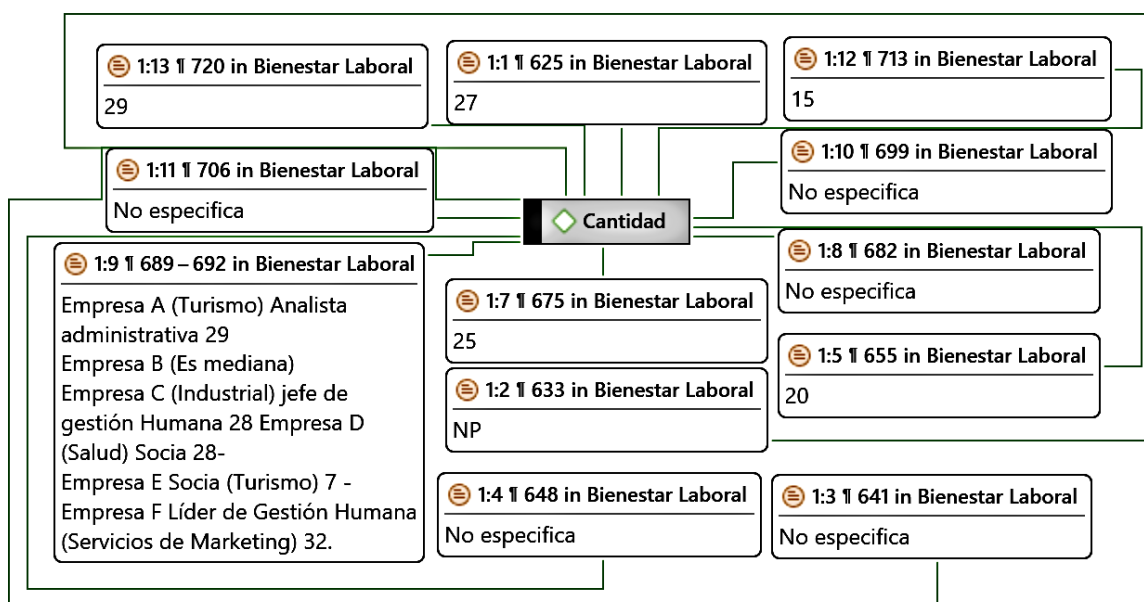
Red semántica estado civil.



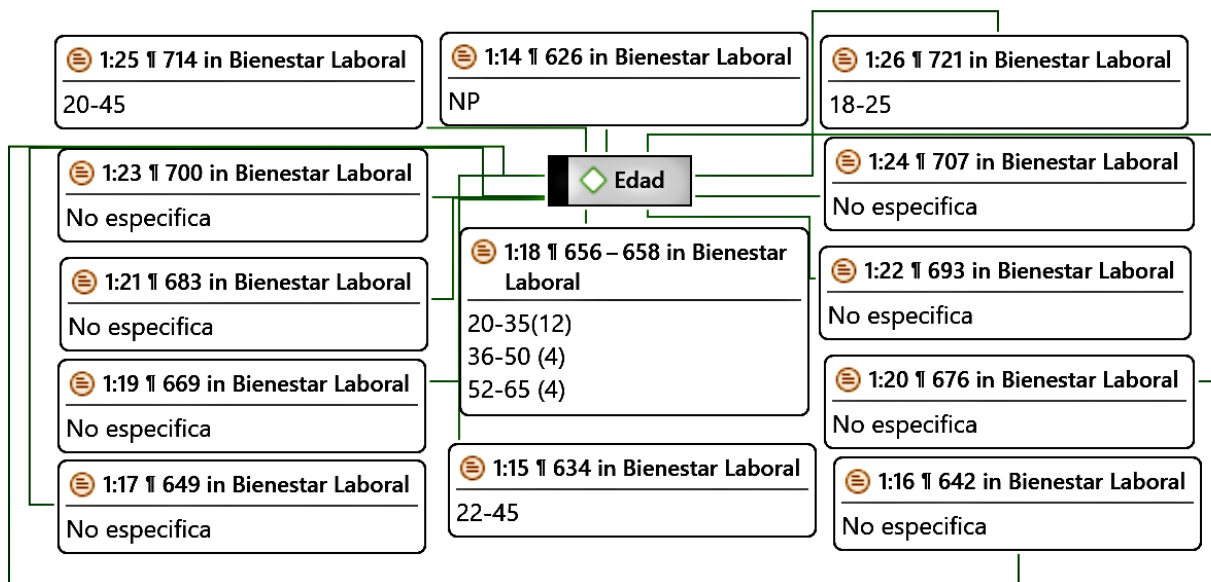
Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Figura 32.

Red semántica cantidad.



Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Figura 33.*Red semántica edad.*

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de datos en ATLAS.ti

Necesidades organizacionales que impulsan el desarrollo de actividades enfocadas al bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas colombianas

Para identificar las necesidades organizacionales que impulsan el desarrollo de actividades enfocadas al bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas colombianas, se consideraron varios elementos destacados en el estudio. Según la información recopilada, las necesidades organizacionales se centran en dos aspectos fundamentales:

Motivación y retención de empleados

En las microempresas, hay un claro foco en la producción de un ambiente laboral que sea atractivo para los empleados, con el objetivo de mantener al personal comprometido y reducir la rotación. Este enfoque responde a la necesidad inmediata de mantener un equipo estable y motivado, lo cual es crucial para la continuidad y el desarrollo del negocio.

Productividad y ambiente laboral

Por otro lado, las pequeñas empresas ponen énfasis en la productividad y en la creación de un ambiente laboral que no solo sea seguro, sino que también fomente el bienestar integral de los empleados. El bienestar laboral en este contexto se entiende como un medio para mejorar el rendimiento y la eficiencia, y no solo como un fin en sí mismo.

Estos dos ejes, motivación/retención y productividad/ambiente laboral, se interconectan con las actividades de bienestar. Por ejemplo, las prácticas flexibles y adaptativas en las microempresas pueden incluir actividades que atiendan necesidades individuales de los empleados, como el equilibrio entre la vida laboral y personal, actividades para el bienestar físico, emocional y social, y oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Las pequeñas empresas, en cambio, implementan programas más estructurados y teóricos, que incluyan políticas de salud ocupacional, desarrollo de habilidades y competencias, y sistemas de reconocimiento y recompensa que impulsen la productividad.

En ambas, la implementación de estas actividades de bienestar se alinea con un enfoque integral que considera las diversas necesidades de los empleados y busca responder de manera efectiva a los retos y objetivos organizacionales. Esto refleja una tendencia hacia la adaptabilidad y la búsqueda de soluciones prácticas y directas que puedan ser implementadas teniendo en cuenta los recursos disponibles y las características específicas del entorno laboral colombiano.

Discusión de Resultados

Luego del análisis de datos, lo cuales fueron revisados a partir de las fichas sinópticas y la matriz de categorías, se procede a analizar la información a través de la herramienta tecnológica de ATLAS.ti, en la que se extraen redes semánticas, iniciando con la mirada general del objeto de estudio, es decir el bienestar Laboral en las micro y pequeñas empresas de Colombia y luego para cada una de las categorías como son las practicas, las perspectivas teóricas, las necesidades de la organización y los datos sociodemográficos de los colaboradores.

La comparación de las prácticas de bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas con estudios internacionales se presenta a continuación. Se incluyen columnas de similitudes y diferencias, junto con referencias a los estudios relevantes.

Tabla 10.

Microempresas Colombianas vs. Contexto Internacional.

Característica	Microempresas Colombianas	Contexto Internacional	Similitudes	Diferencias
Enfoque de Prácticas	Flexibles y adaptadas a necesidades individuales.	Enfoque en emociones positivas y bienestar (Blanc et al., 2010).	Ambos enfoques priorizan el bienestar emocional.	Colombia: Más adaptativo. Internacional: Mayor énfasis en emociones positivas.
Teorías Utilizadas	Pragmáticas y adaptativas.	Metodología en investigación social (Bryman, 1988).	Utilizan metodologías prácticas.	Colombia: Enfoque directo en soluciones. Internacional: Enfoque en teorías metodológicas.
Necesidades Organizacionales	Motivación y retención de empleados.	Impacto de tecnologías en desempeño corporativo (Coles, 2000).	Enfoque en mejorar el desempeño.	Colombia: Centradas en empleados. Internacional: Enfoque en tecnologías
Datos Sociodemográficos	Diversidad en edades y experiencias.	Esfuerzo laboral y bienestar (Giménez et al., 2022).	Enfoque en la diversidad de necesidades.	Colombia: Diversidad en experiencia. Internacional: Enfoque en esfuerzo y bienestar.

Nota. Elaboración propia

Tabla 11.*Pequeñas Empresas Colombianas vs. Contexto Internacional.*

Característica	Microempresas Colombianas	Contexto Internacional	Similitudes	Diferencias
Enfoque de Prácticas	Programas estructurados e integrales.	Bienestar de empleados y rendimiento (Krekel et al., 2019).	Enfoque en bienestar integral.	Colombia: Programas estructurados. Internacional: Enfoque en rendimiento y productividad.
Teorías Utilizadas	Basadas en gestión y psicología organizacional.	Estudio de emociones y bienestar (Blanc et al., 2010).	Utilización de teorías psicológicas.	Colombia: Enfoque en gestión. Internacional: Enfoque en emociones.
Necesidades Organizacionales	Productividad y ambiente laboral.	Tecnologías y desempeño corporativo (Coles, 2000).	Enfoque en mejora del desempeño.	Colombia: Ambiente laboral. Internacional: Impacto tecnológico.
Datos Sociodemográficos	Diversidad educativa y roles profesionales.	Relación esfuerzo y bienestar (Giménez et al., 2022).	Enfoque en necesidades diversas.	Colombia: Diversidad educativa. Internacional: Enfoque en esfuerzo laboral.

Nota. Elaboración propia

En la comparación de las prácticas de bienestar laboral entre micro y pequeñas empresas colombianas e internacionales, se observan diferencias y similitudes significativas que reflejan la influencia del contexto cultural, económico y organizacional en la adopción de estrategias de bienestar laboral.

Para las microempresas colombianas, se identifica un enfoque flexible y adaptado a las necesidades individuales, lo que se asemeja a las prácticas internacionales en términos de priorizar el bienestar emocional (Blanc et al., 2010). Sin embargo, a diferencia del contexto

internacional, que pone mayor énfasis en emociones positivas, las microempresas en Colombia se centran en soluciones más pragmáticas y adaptativas (Bryman, 1988). Esto puede reflejar diferencias en los recursos disponibles y en la necesidad de respuestas rápidas y prácticas a los desafíos del bienestar laboral.

En cuanto a las pequeñas empresas colombianas, se observa un uso más estructurado de programas e integrales, alineados con el enfoque internacional en el bienestar de los empleados y el rendimiento (Krekel et al., 2019). La utilización de teorías de gestión y psicología organizacional en Colombia se asemeja a la tendencia internacional de basar las prácticas de bienestar en teorías y metodologías más formales (Blanc et al., 2010). Este enfoque podría indicar un paso hacia prácticas más maduras y sistemáticas en el contexto colombiano.

Las diferencias en necesidades organizacionales reflejan variaciones en prioridades y contextos. Mientras que las microempresas colombianas se centran en la motivación y retención de empleados, el contexto internacional, especialmente en países desarrollados, tiende a poner más énfasis en tecnologías y su impacto en el desempeño corporativo (Coles, 2000). Este contraste puede estar relacionado con los diferentes niveles de desarrollo económico y tecnológico.

Finalmente, en términos de datos sociodemográficos, ambos contextos demuestran un enfoque en la diversidad de necesidades, aunque con diferencias en los aspectos específicos considerados. En Colombia, la diversidad se manifiesta en edades y experiencias, mientras que internacionalmente, el enfoque está más en el esfuerzo laboral y el bienestar (Giménez et al., 2022).

En conclusión, esta comparativa revela cómo el contexto específico de cada país influencia las prácticas de bienestar laboral. Las micro y pequeñas empresas colombianas, a

pesar de compartir ciertas similitudes con sus pares internacionales, adaptan sus estrategias de bienestar laboral a su contexto particular, reflejando tanto las limitaciones como las oportunidades únicas de su entorno.

Teniendo en cuenta los factores de análisis y objetivos propuestos en esta investigación, se centra la atención en *la categoría de las prácticas relacionadas al bienestar*, allí se encuentra que alrededor de 3 estudios, solo dan recomendaciones de cómo desarrollar prácticas en las empresas que fueron objeto de investigación.

Por otra parte, los demás presentan en su estructura tres momentos, uno de diagnóstico, diseño de los programas y por último su ejecución, en el caso de Bautista (2018), se lleva a cabo la valoración mediante el uso de un instrumento diseñado para evaluar la satisfacción laboral. Este instrumento incluye subcategorías como motivación, calidad de vida, responsabilidades, desempeño, salario, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación y participación en los logros de la organización; basándose en los resultados obtenidos, se procede a la fase de creación de actividades que abarcan aspectos sociales, afectivos, familiares y ocupacionales.

Para esto, se proponen jornadas de promoción de hábitos de vida saludable y prevención de enfermedades, actividades dirigidas a la inclusión de colaboradores, reconocimiento de líderes, reconocimiento de actividades, reconocimiento salarial (Celebración de fechas especiales, cupones de recompensa para individuos con hijos, otorgamiento de permisos, turnos de compensación, talleres o charlas, Revisión de políticas de riesgos, revisión de problemáticas como acoso laboral etc. Mejoramiento de los espacios y utensilios de trabajo, acompañamiento en momentos de enfermedad, recompensas, programas para el manejo del dinero, y proponen una evaluación que abarcará aspectos identificados según la reglamentación vigente, así como

las necesidades individuales, para que la empresa siga en dicho ejercicio de fomentar el bienestar.

Estas actividades se complementan con la propuesta de Correa et al. (2022), donde se crea una página Web con servicios en 4 campos relacionados al bienestar laboral, estos son: liderazgo, motivación, trabajo en equipo y capacitación. En esta plataforma, se han desarrollado una serie de videos que abordan las preguntas más recurrentes sobre estos temas, así como actividades, capacitaciones y asesorías, todos accesibles de forma gratuita. Además, se proporciona un "Check List", un documento que permite a las empresas autoevaluarse en diferentes áreas mencionadas, con el objetivo de identificar puntos de mejora en las condiciones laborales.

Desde otra investigación, Barriga (2019) recomendó el uso de una encuesta sobre la compensación y el bienestar laboral, abordando aspectos como la motivación, los incentivos, la satisfacción y la cultura organizacional. Esta propuesta difiere de la presentada por Castrillón (2021), quien sugiere utilizar la escala de Calidad de Vida laboral, a pesar de las diferencias en las herramientas propuestas, ambas investigaciones coinciden en que una vez se obtienen los resultados, es recomendable que el plan de compensación y bienestar laboral se elabore con la colaboración del área de recursos humanos y los líderes de la compañía, con un enfoque claro en el bienestar de los colaboradores; esto busca mitigar las bajas calificaciones salariales y, al mismo tiempo, promover su difusión a través de diversos medios de comunicación internos, además de realizar un seguimiento continuo de la satisfacción y el uso de dichos planes.

Luego de analizar un estudio de revisión documental, López y Pinilla (2012), no advierten de un plan diagnóstico para entender los requisitos de los trabajadores en la organización, en cambio, señalan que, en términos generales, gran parte las organizaciones

buscan promover un estilo de trabajo saludable con temáticas que incluyan: Orden y limpieza, una comunicación efectiva, capacitación continua, desarrollo de habilidades y responsabilidades tanto personales como colectivas, vinculadas a la gestión de la salud, la seguridad, el autocuidado y el crecimiento personal de los empleados. Dichas estrategias para intervenir los factores de riesgo psicosociales están centradas en una comunicación efectiva, la gestión del estrés, la aplicación de técnicas de respiración y relajación, la definición de prioridades y la adopción de hábitos de vida saludables.

Dichas actividades tienen relación con la teoría de Blanc et al. (2010), cuando argumenta que un porcentaje alto de incentivo laboral puede crear emociones positivas en los empleados, ofreciendo oportunidades de satisfacción, investigación e incremento de capacidades, así como apoyo social, el sentido de identidad y propósito (pág.2), esta teoría plantea métodos para elevar las emociones positivas en el ámbito laboral, como mejorar las relaciones interpersonales (por ejemplo, comunicarse amable y claramente), adaptar el espacio de trabajo a las necesidades individuales, promover el bienestar físico, proporcionar experiencias de recuperación por medio de actividades de ocio y fomentar el bienestar psicológico (por ejemplo, cuidar la autoestima).

Por otro lado, Pérez (2021), considera importante hacer una evaluación cualitativa sobre satisfacción, vínculo con los líderes de la empresa, conocimiento de la empresa y el desarrollo de actividades de bienestar físico, social y emocional, complementado con una matriz DOFA de la Empresa. Y con estos resultados se crean las estrategias en cuatro factores: de formación, para el desarrollo académico, segundo de compensación, en este se proponen hacer encuentros de satisfacción laboral y de remuneración, además incentivar el buen desempeño a través de talleres en habilidades gerenciales, tercero bienestar social, en este se proponen actividades que fomenten la salud física (vacunaciones), actividades deportivas y de ocio, proyecto de vida,

motivación, fomento del clima organizacional, comunicación asertiva, puestos limpios de trabajo y cuarto, el factor de pre-pensionados, aquí se pretende desarrollar acciones para la ocupación del tiempo libre.

Dando respuesta al segundo objetivo de esta investigación, hablando propiamente de las *la categoría perspectivas teóricas del bienestar laboral* que tienen en cuenta los investigadores de los estudios analizados se encuentran diversas formas de entender el bienestar se encuentra que la investigación realizada por Bautista (2018), sobre el diseño de un plan de bienestar basado en las necesidades individuales, afectivas y económicas de los empleados de la organización MAGIC PARTY S.A.S. y de Barriga (2019), en su estudio *compensación y bienestar laboral* aplicada a una empresa del sector de seguros, así como el trabajo de López y Barrera (2021), acerca de la influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas, por medio de una revisión documental, donde se parte de la idea de la OMS (2022) que define un entorno laboral saludable como un lugar donde todos trabajan unidos para lograr un objetivo en común de salud y bienestar para los empleados y la comunidad, propiciando condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales, protegiendo, promoviendo la salud y la seguridad.

Esto facilita a los jefes y trabajadores para tener una mayor autonomía sobre su salud, mejorarla y volverse más enérgicos, positivos y felices. Asimismo, se aborda el concepto de entornos saludables, definiéndolos como un estado de bienestar físico, mental y social, que va más allá de simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia. Esta definición está detallada en el capítulo teórico de esta investigación.

Barriga (2019), también se adhiere al concepto, y dice que al hablar de compensación y bienestar laboral, las organizaciones pueden implementar elementos para fomentar un buen clima

laboral, como salarios, sueldos, viáticos, beneficios, incentivos, concursos y cualquier otro atributo que la empresa otorga a los colaboradores por su desempeño. Además, en cada uno de estos elementos intervienen líderes y compañías que pretenden crear un sentido de pertenencia entre los empleados y al mismo tiempo fortalecer el posicionamiento de la compañía así como lo afirma Cáceres-Lozano et al. (2023).

Y por supuesto, estos conceptos son alineados a mirada de Dolan (2006), en cuanto a la comprensión del bienestar laboral desde un enfoque de satisfacción de preferencia, la cual sostiene que cuanto más sean capaces las personas de satisfacer sus necesidades y deseos individuales (preferencias), más aumentará su bienestar. En igualdad de condiciones, la satisfacción de las preferencias se logra mejor cuando las personas tienen la libertad de actuar como deseen, junto con los recursos que les permiten hacerlo.

De acuerdo con esta postura, se puede tener en cuenta la propuesta que hace Guarding Minds @ Wok (2009), en cuanto a los factores de riesgo para los trastornos mentales en el ámbito laboral, se deben considerar varios aspectos esenciales como lo es el apoyo psicológico, la cultura organizacional, el liderazgo y la claridad en las expectativas, la educación y el respeto, el ajuste psicológico al trabajo, el crecimiento y desarrollo profesional, el reconocimiento y la recompensa, la participación e influencia, la gestión de la carga de trabajo, el compromiso, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la protección psicológica. En caso de no atender dichas necesidades, a futuro trae consecuencias negativas para la empresa.

Por su parte, profundizando en la perspectiva de la cultura laboral Valverde et al. (2023) afirman que la cultura puede promover aspectos positivos en los empleados, como el apoyo social, el respeto por la singularidad y la diversidad, la autonomía y la ética. Sin embargo, también pueden existir culturas organizacionales tóxicas que provocan disfunciones en la

organización o generen problemas, conductas adversas y exclusión hacia los trabajadores, fomentando patologías en el ámbito laborales como el acoso psicológico y sexual.

Por otra parte, Pérez (2021) toma de referencia que el bienestar laboral representa el estado óptimo de los empleados, lo que mejora el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores; esto se consigue mediante programas destinados a mejorar el entorno familiar, personal y social de cada empleado. Por ende, así como dice Fernández (2015), el bienestar laboral es: “la capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus colaboradores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales, para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo organizacional intangible difícilmente imitable”.

De otro modo, Mantilla (2020) para el diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S” de Socorro y Zapata (2021) para las “Prácticas De Bienestar Laboral Que Generan Valor En La Calidad De Vida Y En La Productividad Para Organizaciones Pymes Y Sus Colaboradores” se soportan en la definición de bienestar de Ruiz (2007), se entiende como el estado de satisfacción que un empleado alcanza al desempeñar sus funciones en el trabajo, logrado mediante un ambiente laboral positivo y el reconocimiento de labor, lo cual impacta favorablemente en el bienestar familiar y social del individuo.

En esta misma idea de la satisfacción laboral, se samurgue la teoría de las necesidades de Maslow (2004), en primer lugar, están las necesidades fisiológicas, que incluyen aspectos esenciales como respirar, beber agua, dormir, comer, tener sexo y encontrar refugio; después, se encuentran las necesidades de seguridad, que abarcan la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección, luego de esto se establecen las necesidades de afiliación.

Maslow (2004), define estas necesidades como menos fundamentales y considera que cobran importancia una vez que se han satisfecho las necesidades previas; en cuarto lugar, están las necesidades de reconocimiento o estimación, que se relacionan con cómo los individuos se valoran a sí mismos, a los demás y después a la sociedad; finalmente se encuentran las necesidades de autorrealización, el nivel más elevado, implicando el desarrollo de las capacidades internas, el crecimiento espiritual y moral, la búsqueda de un propósito en la vida y el altruismo.

Dándole continuidad a la perspectiva del bienestar laboral desde la satisfacción, en el estudio de Correa et al. (2022), sobre “la promoción del bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas en la reestructuración de la post pandemia”, se refiere al nivel de satisfacción que experimenta un trabajador en el desempeño de sus tareas o funciones; surge de un entorno laboral favorable y del reconocimiento de su labor, lo que a su vez influye en su bienestar tanto familiar como social (Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, 2019).

A su vez, el anterior discurso se complementa la propuesta de la teoría de autodeterminación, donde Del Hierro (2018), afirma que la teoría de la autodeterminación se fundamenta en la idea de que las necesidades psicológicas básicas son fundamentales para comprender la motivación humana, estas necesidades innatas incluyen la competencia, el sentido de pertenencia y la autonomía de cada individuo. Según esta teoría, el concepto de necesidad se refiere a la importancia de los recursos internos de cada persona para su desarrollo y capacidad de autorregular su comportamiento (pág.6).

Así mismo, Arias et al. (2021), en su estudio sobre la percepción del bienestar laboral de los empleados en el Restaurante "Más Pollo", el cual hizo énfasis en el vínculo entre bienestar y satisfacción laboral., siguiendo la perspectiva de Peña y Villon (2018), quienes abordan las

motivaciones que impactan en el bienestar laboral, destacando la importancia de las recompensas, las cuales no se limitan únicamente a aspectos financieros, sino que también incluyen ascensos laborales y procesos de desarrollo profesional que puedan beneficiar a los empleados. Además, el reconocimiento de las funciones de los empleados contribuye a aumentar su motivación y sentido de pertenencia hacia la organización.

Desde esta misma satisfacción laboral, Suárez y Escandón González (2021), en su investigación sobre los factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados de entre 18 y 25 años en dos restaurantes de Pereira en el año 2021, sostienen que el bienestar laboral implica una práctica positiva con un grado elevado de satisfacción percibida en el trabajo; esto implica la identificación de dimensiones como seguridad, motivación, autoconcepto y autoestima, lo que contribuye a un mejor desempeño y al logro de objetivos relacionados con la productividad (Calderón-Mafud et al., 2019).

Situación que se puede relacionar con lo que propone Seligman (2014) desde la psicología positiva, es decir propone cinco elementos para el bienestar y con lo anterior se relaciona con el primero: la emoción positiva, que equivale a la felicidad y la satisfacción (Placer, Éxtasis, comodidad, calidez, entre otras) y se define por lo que uno piensa y siente, segundo el compromiso, tercero el sentido, este corresponde al juicio subjetivo, cuarto el logro, es decir, que las personas buscan el éxito, el logro, ganar, realizarse, etc, y por último el quinto elemento corresponde a las relaciones positivas, en este caso el autor refiere un ejemplo que surge sus las investigaciones para comprender mejor, “los actos de bondad producen el aumento momentáneo más confiable de bienestar” (pág. 35).

Desde otra perspectiva y que está relacionada con la aceptación social en entornos laborales, es la teoría del intercambio social y que se relaciona directamente con la *Aceptación*

social. Desde una perspectiva de bienestar y salud, la integración representa el principio. Es esencial sentirse parte de un grupo o comunidad, pero esta sensación de pertenencia debe caracterizarse al menos por dos cualidades: confianza, aceptación y actitudes positivas hacia los demás. (reconociendo su honestidad, bondad, amabilidad y capacidad); y la aceptación tanto de los aspectos positivos como negativos de la vida del mismo individuo. Según Keyes, ambos elementos son indicadores de salud mental (Ryff & Keyes, 1998, pág. 122).

Ahora bien, entrando en un nuevo campo, entendiendo el bienestar desde la calidad de vida, Muños (2011), aporta la teoría del bienestar diciendo que desde los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, pág. 691).

Mientras tanto, el autor Castrillón (2021), en su investigación “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño” bienestar laboral hace referencia a un proceso continuo enfocado en establecer, mantener y mejorar las condiciones que promuevan el desarrollo integral y que según el Departamento Administrativo de la Función Pública (1994), un esquema de bienestar laboral diseñado de manera adecuada debe incluir actividades deportivas, recreativas y vacacionales, así como eventos artísticos y culturales que promuevan la salud y la prevención de enfermedades para sus trabajadores; también debe ofrecer capacitación informal en diversas áreas para fomentar la recreación y el bienestar de los empleados, pudiendo ser gestionadas en colaboración con cajas de compensación u otras entidades que proporcionen subsidios o apoyo económico. Además, se pueden promover programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades relacionadas.

Sumado a lo que propone Gelvis et al. (2015), quienes afirman que el plan de carrera ayuda a la motivación, gestión del conocimiento y al entendimiento organizacional; este proceso nace de la necesidad de las organizaciones de desarrollar a su personal para alcanzar los objetivos de forma eficiente y eficaz, lo que impacta positivamente en la vida profesional de los trabajadores.

Una vez se conocen las perspectivas teóricas de los diferentes investigadores, se procede a analizar *la categoría de las necesidades de los colaboradores* que llevan estas micro y pequeñas empresas a realizar prácticas relacionadas al bienestar laboral o diseñar programas con fines preventivos que optimice el funcionamiento de las empresas.

En este caso el estudio de Bautista (2018), señala que las necesidades presentadas por la empresa MAGIC PARTY principalmente giran en torno a los canales de comunicación interna, por un lado, la satisfacción no es elevada en cuanto a la claridad y precisión de las tareas de los trabajadores, lo que sugiere un cierto desconocimiento en cuanto a sus responsabilidades

Es así que, se manifiesta un descontento en relación con temas de incentivos y salarios, puesto que los empleados sienten que sus percepciones no son reconocidas por la gerencia. En otro caso, la empresa Inversiones García Forero SAS, analizada por Pérez (2021), existe una ausencia de documentación sobre los procedimientos, los perfiles de los puestos de trabajo y sus responsabilidades. El personal carece de acceso a información básica sobre la empresa, lo que contribuye a una falta de identificación con la misma; además, no se lleva a cabo un análisis histórico del comportamiento de los costos de los productos y servicios, y no se han establecido metas claras para el crecimiento, indicadores o estrategias que permitan una mejora continua e innovación.

Un aspecto con relación a los anteriores estudios, tiene que ver con estudio de Barriga (2019), donde los resultados de la evaluación dirigida a los colaboradores de la empresa de seguros muestran que más del 30% de los encuestados indican estar algo satisfechos, siendo uno de los principales fundamentos de motivación los incentivos salariales y las oportunidades de crecimiento en de la organización. Sin embargo, solo el 5% de los encuestados tiene conocimiento de que la empresa ofrece varios beneficios adicionales a los reglamentarios, y apenas otro 5% de los encuestados se siente satisfecho con su puesto dentro de la organización y las funciones asignadas para el mismo.

Lo anterior corresponde a los niveles de especificidad de la satisfacción en el trabajo, propuesta por Warr (1998), dando la comparación de la satisfacción “intrínseca” vs “extrínseca”. Dado que la primera se refiere a la satisfacción derivada de las características inherentes al contenido de la labor en sí mismo; por otro lado, la satisfacción extrínseca se refiere a la satisfacción con aspectos externos al contenido del trabajo, como la paga, las condiciones laborales y otros factores externos (pág. 63).

Por el lado de López y Barrera (2021), en su estudio documental sobre el entorno laboral saludable en las Pymes colombianas, identifican diferentes tipos de riesgos laborales; entre estos se encuentran riesgos físicos, químicos y biológicos, entre otros; estos riesgos incluyen el levantamiento excesivo de cargas, movimientos repetitivos, manejo de sustancias químicas y trabajo excesivo que puede causar estrés; tales factores afectan de manera directa la calidad de vida laboral, provocando enfermedades y accidentes laborales. Además, la presencia de espacios reducidos, con poca ventilación o iluminación adecuada, y lugares de trabajo sin las herramientas necesarias para desempeñar las labores, también contribuyen a la insatisfacción laboral.

En este mismo orden de ideas, Zapata (2019), señala que las Pymes incluidas en su estudio a menudo ignoran la importancia de estructurar un plan de bienestar laboral en su planeación estratégica, el cual debería enfocarse en mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Se podría decir, además, que solo una de cada cinco empresas cuenta con un plan bien estructurado, mientras que las demás lo implementan día a día. La mayoría de las Pymes carecen de indicadores que les permitan medir el impacto de las prácticas de bienestar laboral tanto en la calidad de vida como en la productividad, por lo tanto, no disponen de argumentos sólidos para demostrar el efecto positivo de estas prácticas en el beneficio de sus colaboradores.

En cuanto a la empresa Estupasta S.A.S., evaluada por Mantilla (2020), refiere que se observa un alto grado de insatisfacción laboral en varios factores generales, esto incluye la efectividad de los procesos de inducción y reinducción, así como, las condiciones del contenido del trabajo, la organización del tiempo de trabajo y las condiciones del ambiente laboral. Además, en el aspecto del grupo social de trabajo, se observa un bajo porcentaje de satisfacción, particularmente en relación con los estilos de liderazgo y las relaciones interpersonales e intergrupales.

Dados estos resultados se encuentra que en el estudio de Castrillón (2021), se opone a lo que sienten los colaboradores, debido a que la mayoría de los trabajadores sienten satisfacción con los beneficios proporcionados por la organización, el 66% de los colaboradores considera que los esfuerzos realizados son reconocidos y que reciben motivación por parte de la empresa; además de recibir un trato apropiado por parte de sus compañeros y están satisfechos con su jornada laboral., el 55% de las personas encuestadas afirma que se encuentran de acuerdo con el salario que reciben y el 33% opina que su puesto de trabajo corresponde a su formación académica.

Cerrando este aspecto, Arias et al. (2021), encuentran que tanto la organización como los empleados no implementan o desconocen procesos que mejoren su bienestar, además de esto, lo poco que se conoce solo se aplica a un grupo limitado de trabajadores, lo que genera desigualdades en el trato por parte de los jefes, falta de respeto a los horarios laborales y una comunicación deficiente, entre otros factores que afectan el bienestar en la empresa. Por lo tanto, es crucial implementar procesos de gestión de talento humano para mejorar el bienestar de todos los trabajadores, beneficiando tanto a la empresa como a su personal.

Lo anterior, se asocia con la descripción que hacen Beleño et al. (2014) acerca del Desgaste, conocido como un factor de evaluación e intervención en el bienestar general de Warr (1999), por tanto, se refiere al origen de los problemas asociados con la motivación en el trabajo, que causan falta de estímulo, poca productividad y accidentes laborales tanto a nivel emocional, mental y físico. Algunos lo describen como agotamiento emocional, pérdida de identidad personal o deshumanización, y la falta de satisfacción personal en el trabajo (pág.21)

Las necesidades organizacionales que impulsan las actividades de bienestar en micro y pequeñas empresas colombianas, al igual que el análisis de las condiciones sociodemográficas de los colaboradores, ofrece una visión integral del estado actual y de las posibles estrategias para promover un ambiente laboral óptimo.

En el estudio, las necesidades organizacionales que surgen como impulsores clave del bienestar incluyen el deseo de mejorar la productividad y la eficiencia operativa, así como la intención de cultivar un entorno laboral atractivo que fomente la retención de talento y la reducción del absentismo. Las micro y pequeñas empresas están reconociendo cada vez más que un empleado saludable y satisfecho es un empleado productivo. En consecuencia, se han

promovido esfuerzos para mejorar tanto la salud física como mental, brindar un balance entre la vida laboral y personal, y ofrecer oportunidades de crecimiento tanto personal como profesional.

Las actividades de bienestar emergentes de estas necesidades van desde programas de salud y nutrición hasta espacios de trabajo ergonómicos, talleres de manejo del estrés, y políticas de flexibilidad horaria. Estas iniciativas son respuestas directas a los desafíos específicos que enfrentan las micro y pequeñas empresas, tales como recursos limitados y una mayor susceptibilidad a las fluctuaciones del mercado.

Por último, y dando respuesta al cuarto objetivo de esta investigación, se consolida el análisis de *la categoría datos sociodemográficos*, los cuales fueron estudiados en los diferentes estudios realizados en micro y pequeñas empresas, encontrando lo siguiente:

Se puede deducir que en los diferentes estudios abordados solo el estudio de Pérez (2021) hizo la descripción de los datos sociodemográficos básicos de los colaboradores de la empresa, dando a entender que en su mayoría, la evaluación, diseño e intervención en programas alusivos al bienestar, no tienen en cuenta aspectos como la relación entre formación académica y cargos asumidos o responsabilidades, características personales (casado, soltero, unión libre), familiares como hijos, padres a cargo, que permitan identificar con mayor facilidad los factores que pueden satisfacer a un colaborador en una empresa. Del rango de edad en general, a partir de la permitida para laborar, es decir de los 18 a 65, sin poder determinar características específicas de cada empresa.

Respecto a las condiciones sociodemográficas, el estudio identifica factores tales como la edad, género, estado civil, cantidad de personas en el hogar y nivel de escolaridad como variables significativas que influyen en las necesidades y preferencias de bienestar de los colaboradores. Los hallazgos muestran, por ejemplo, que los empleados más jóvenes pueden

valorar las oportunidades de desarrollo y crecimiento, mientras que los empleados mayores pueden priorizar la seguridad laboral y la salud. La diversidad de género dentro de las organizaciones también plantea la necesidad de políticas de bienestar inclusivas y equitativas que aborden cuestiones específicas como la igualdad de género en ascensos y salarios, así como el apoyo a la paternidad y maternidad. Además, se observó que los empleados con familia valoran políticas que les permitan integrar mejor su vida laboral y personal, como la flexibilidad en el horario de trabajo. El análisis de estas condiciones sociodemográficas revela una interacción compleja entre la vida laboral y personal de los colaboradores, lo cual debe ser considerado cuidadosamente al diseñar programas de bienestar. Las micro y pequeñas empresas en Colombia, por tanto, deben adoptar enfoques de bienestar laboral que no solo sean holísticos y estratégicamente sólidos sino también personalizados para abordar las características únicas de su fuerza laboral.

Finalmente, en conjunto, las necesidades organizacionales y las condiciones sociodemográficas trabajan de manera unida para formar el tejido del bienestar laboral en las micro y pequeñas empresas colombianas. Un enfoque de bienestar bien informado y cuidadosamente ejecutado tiene el potencial de mejorar la calidad de vida de los empleados, al mismo tiempo que respalda los objetivos de las micro y pequeñas empresas colombianas, creando un entorno de trabajo resiliente, dinámico y adaptativo. Las estrategias de bienestar efectivas son aquellas que logran integrar las necesidades organizacionales con las realidades sociodemográficas, llevando a las empresas a un ciclo virtuoso de productividad y satisfacción del empleado.

Conclusiones

La comparación entre las prácticas de bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas e internacionales ilustra cómo el contexto cultural y económico influye en la adopción de estrategias de bienestar laboral. En Colombia, las microempresas demuestran un enfoque pragmático y adaptativo, centrado en soluciones prácticas y directas (Blanc et al., 2010; Bryman, 1988). Este enfoque refleja una adaptabilidad a los recursos disponibles y a la necesidad de respuestas ágiles ante los desafíos del bienestar laboral. Por otro lado, las pequeñas empresas colombianas muestran una tendencia hacia prácticas más estructuradas y teóricas, similares a las observadas en contextos internacionales más desarrollados (Krekel et al., 2019; Coles, 2000). Esto sugiere un movimiento hacia enfoques más maduros y sistemáticos en el bienestar laboral, adecuados para entornos empresariales más establecidos.

La diversidad de necesidades y enfoques en el bienestar laboral, tanto en micro como en pequeñas empresas, indica la importancia de adaptar las estrategias de bienestar laboral al contexto específico de cada empresa. Las microempresas en Colombia se centran en la motivación y retención de empleados, mientras que las pequeñas empresas ponen énfasis en la productividad y en un ambiente laboral saludable. Este contraste se ve reflejado también en las diferencias entre los contextos colombiano e internacional, donde el énfasis varía entre la diversidad de experiencias laborales y la integración de tecnologías (Coles, 2000; Giménez et al., 2022).

Estas comparaciones subrayan la necesidad de políticas y prácticas de bienestar laboral que sean sensibles al contexto cultural y económico. Para las empresas colombianas, esto significa reconocer la importancia de enfoques adaptativos y pragmáticos en las microempresas y la integración de enfoques más estructurados y teóricos en las pequeñas empresas. De igual

manera, las similitudes y diferencias con el contexto internacional sugieren la relevancia de aprender de las prácticas globales, al tiempo que se reconocen las particularidades y necesidades locales. El bienestar laboral, por tanto, debe ser abordado con una perspectiva que equilibre tanto los enfoques globales como las realidades locales, asegurando intervenciones efectivas y culturalmente pertinentes.

Con respecto al primer objetivo específico de la presente investigación y en concordancia a la categoría de prácticas del bienestar laboral, se puede concluir que estas son diseñadas a partir de un diagnóstico de necesidades específicas de cada empresa, determinado de acuerdo al instrumento de medición del autor del estudio, para que seguidamente se construyan las prácticas de bienestar, en general estas actividades giraron en torno a temas como comunicación, liderazgo, actividades físicas, incentivos, integraciones entre los colaboradores y motivación de índole intrínseca e extrínseca; Dado el análisis se puede percibir que ante la situación económica de una micro empresa o pequeña empresa, lo más común es que no cuenten con área de gestión humana, por ende, los procesos, planes y programas no se diseñan, y si existen no se ejecutan.

En cuanto al segundo objetivo, que se enfoca en la categoría de las perspectivas teóricas usadas por los autores para entender el bienestar laboral, se determina que hay variedad de conceptualizaciones sobre el término. Sin embargo, se evidencia un mayor respaldo en la definición que presenta la Organización Mundial de la Salud, ya que incluye aspectos físicos, mentales y sociales. Por otro lado, se demuestra una relación del concepto con la felicidad, la calidad de vida, satisfacción con la vida, satisfacción laboral y el clima laboral. Las posturas científicas como la de Warr (1999), Seligman (2014), Ryff & Keyes (1995) y Blanch (2010) no se encuentran argumentadas en los estudios analizados.

En cuanto a la categoría necesidades de los colaboradores, se puede decir que los colaboradores no presencian continuamente actividades que fomenten el bienestar laboral, algunos desconocen los programas o no han sido creados, por ende, las principales necesidades son: ausencia de prácticas que fomenten el bienestar, falta de incentivos, manejo de sustancias químicas, espacios laborales estrechos, excesiva carga física y laboral, bajos salarios, omisión de inducciones al cargo, capacitaciones sobre las funciones y responsabilidades, baja comunicación con compañeros y directivos.

En cuanto a la categoría que pretendía hacer la descripción de los datos sociodemográficos de los colaboradores de las empresas, se puede determinar que los estudios no consideran importante detallar este tipo de características, lo cual impidió tener un análisis profundo y asertivo de las acciones que buscan promover el bienestar conforme al perfil sociodemográfico en cada empresa, de esto también se permite concluir que el desconocer las características tales como el nivel de formación, familiares, rangos de edades (útil para descubrir necesidades de acuerdo a la edad), y entono social, se denota un bajo enfoque en el diseño y desarrollo de prácticas adecuadas y oportunas que mitiguen los riesgos laborales.

El estudio revela que la implementación de actividades de bienestar laboral debe ser una estrategia voluntaria, informada por una comprensión detallada de las necesidades organizacionales que van desde la mejora de la productividad hasta la creación de un entorno de trabajo atractivo y retentivo. Las prácticas específicas que emergen de estas necesidades, tales como mejoras en la salud física y mental, políticas de flexibilidad laboral y programas de desarrollo profesional, se revelan como vitales para la satisfacción y el compromiso de los colaboradores

Las condiciones sociodemográficas de los colaboradores como la edad, el género y el estado civil proporcionan un contexto en el cual se deben aplicar y adaptar estas prácticas. La diversidad inherente a la fuerza laboral demanda un enfoque personalizado que pueda satisfacer una amplia gama de necesidades y expectativas individuales.

La conclusión, para que las micro y pequeñas empresas colombianas prosperen, deben adoptar un enfoque holístico hacia el bienestar laboral, que considere tanto las dinámicas internas de la organización como las realidades individuales de sus colaboradores. Al hacerlo, no solo mejoran la calidad de vida de sus empleados, sino que también establecen las bases para un desempeño organizacional mejorado, una mayor retención de talento y una ventaja competitiva sostenible en el mercado. Este enfoque integrador y sensible es, sin duda, el camino hacia el futuro del trabajo y la gestión empresarial en Colombia.

Recomendaciones

Debido a la baja publicación de investigaciones sobre los programas de bienestar laboral, se motiva a continuar estudiando dicho tema, y así mismo que se pueda desarrollar a partir de estudios empíricos cuantitativos para medir la efectividad de los programas, o medición del bienestar puesto que se solo se quedan en el diseño y a la imaginación la verdadera intervención y efecto en la empresa.

Se recomienda realizar estudios donde las categorías de búsqueda sean más amplias a la del bienestar, ya que en esta investigación se evidencio que el termino es entendido como sinónimo de otros constructos como satisfacción, motivación, felicidad y calidad de vida.

Se propone a futuros investigadores, tener en cuenta los perfiles sociodemográficos para la construcción de prácticas enfocadas al bienestar laboral, con el fin de adaptar las actividades a las necesidades y expectativas de los colaboradores de una micro y pequeña empresa en Colombia.

Referencias

- Actis Di Pasquale, E. (2008). La operacionalización del concepto de Bienestar Social: un análisis comparado de distintas mediciones. *Observatorio Laboral* . *1*(2), 17-42.
- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in experimental social psychology* , 267-299.
- Albor, L., & Rodríguez, K. (2022). Estudios aplicados de la teoría de la autodeterminación en estudiantes y profesores, y sus implicaciones en la motivación, el bienestar psicosocial y subjetivo. *Revista Eleuthera*, *24*(1), 56-85. doi:10.17151/elev.2022.24.1.4
- Andino-Jaramillo, R., & Palacios-Soledispa, D. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. . *Journal of Economic and Social Science Research*, *3*(3), 52-75.
- Arias, J., Lozano, A., Lopez, A., & Sánchez, Y. (2021). Percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “Más Pollo” de la ciudad de Pasto. *Politecnico Grancolombiano*. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2964>
- Barley, S., & Kunda, G. (1992). Design and Devotion: Surges of Rational and Normative Ideologies of Control in Managerial Discourse. *Administrative Science Quarterly*, *37*(3), 363-399. doi:10.2307/2393449
- Barriga, Y. (2019). Compensación y bienestar laboral aplicada a una empresa del sector de seguros .
- Bautista, M. (2018). Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa MAGIC PARTY S.A.S.

- Beleño, R., Crissien, J., Silvera, L., & Ucrós, M. (2014). Bienestar Laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C en el 2013. *Barranquilla, Colombia*.
<https://repositorio.cuc.edu.co/bitstream/handle/11323/1217/Bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanc, L., Boada, M., Garrosa, E., & Moreno, B. (2010). Emociones positivas y bienestar laboral. *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales. Universidad Autónoma de Madrid*.
<http://sistemas2.dti.uaem.mx/evadocente/programa2/201568/documentos/Emociones%20positivas.pdf>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Propiedades y estructura psicométrica. *Revista Psicología del Trabajo, 26*(2), 157-170. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231316500007.pdf>
- Blanco, A., & Díaz, D. (2005). El bienestar social: su concepto y medición. . *Universidad Autónoma de Madrid, 17*(4), 582-589.
- Bryman, A. (1988). Quantity and quality in social research. Lodon,. *Unwin Hyman*.
- Cáceres-Lozano, L., Acevedo-Cárdenas, J., Barrios-Martínez, V., Romero-Salinas, L., Pérez-Peña, A., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, 10*(1).
- Calderón-Mafud, J., Pando-Moreno, M., Colunga-Rodríguez, C., & Serrano, P. (2019). Relación de la autoefcacia y el bienestar laboral en trabajadores mexicanos. *Alternativas en Psicología, 41*, , 86-103.

Cámara de Comercio. (2009). Programa de emprendimiento regional. Conoce los pasos para crear empresa, paso a paso del producto empresarial y legal. Bogotá.

recursos.ccb.org.co/bogotaemprende/portalininos/contenido/doc3conocelospasospa

Castrillón, F. (2021). Diseño del programa de bienestar laboral para la empresa El Rebaño.

Clemens, J., Kahn, L., & Meer, J. (2018). El salario mínimo, beneficios complementarios y bienestar de los trabajadores. *Oficina Nacional de Investigación Económica*.

<https://www.nber.org/papers/w24635>

Coles, M. (2000). Virtual Universities are just the job. The Sunday Times, Corporate Financial Performance. *International Journal of Management*, 2(4), 635-672.

Confecámaras. (2022). Noticias: Más de 172 mil empresas se crearon en el país en el primer semestre de 2022. <https://confecamaras.org.co>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2022). Durante el primer trimestre de 2022 se redujeron las tasas de siniestralidad laboral en el país. <https://ccs.org.co/portfolio/durante-el-primer-trimestre-de-2022-se-redujeron-las-tasas-de-siniest>

Correa, M., Mejía, V., Durango, V., & Tamayo, L. (2022). Proyecto de promoción del bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas en la reestructuración de la post pandemia.

Cruz, J. (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.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-62762018000200058&script=sci_arttext

Deci, E., & Ryan, R. (1985a). (La escala de orientaciones generales de causalidad:

Autodeterminación en la personalidad. *Revista de investigación en personalidad*, 19(2),

109-134.

Del Hierro, M. (2018). Teoría de la autodeterminación y bienestar psicológico subjetivo en asesores inmobiliarios. . *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú*.
Obtenido de hdl.handle.net/10757/624064

Delgado, M., Baltazar, J., Téllez, A., & Zamarripa, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. . *Resumen de Teoría de la Autodeterminación: Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social - Dialnet (unirioja.es)*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). Departamento Administrativo de la Fu Programa Nacional de Bienestar Laboral 2020-2022: servidores saludables, entidades sostenibles. .

Enriquez, W. (2024). Desarrollo de Estrategias para el Reclutamiento y Selección de Personal en una empresa de Servicios Generales,.

Fasecolda. (2019). Trastornos mentales y del comportamiento.
<https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/trastornos-mentales-dcomportamiento.pdf>

Fernández, I. (2015). Felicidad Organizaci Felicidad Organizacional. Cómo construir felicidad en el Trabajo. *Santiago, Chile*. .

Fernández, I. (2015). Felicidad Organizacional. Cómo construir felicidad en el Trabajo. Santiago, Chile. .

Gamero, P., & Machego, L. (2021). Estrategias metodológicas para el fortalecimiento de microempresas sostenibles a través de la formación laboral a 20 mujeres del municipio de

- Sahagún, Córdoba. *LAS ORGANIZACIONES DESDE UNA MIRADA DEL DESARROLLO SOSTENIBLE*, 326-344.
- García, L., Cárdenas, E., Montenegro, I., & Cárdenas, J. (2020). Factores que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores de las pymes de Bogotá Colombia. *Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano*.
alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2054
- García, Y., & Fernández, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo.*, 21(2), 60-65.
- Garrosa, E., & Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar: Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 224-238. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500014>
- Gelvis, G., Molano, J., & Riaño, A. (2015). Plan carrera en las organizaciones. *Trabajo de grado Especialización en Gerencia de Recursos humanos. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano*.
expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/3451/plan%20carrera%20en%20una%20organ
- Giménez, J., Molina, J., & Sevilla, A. (2022). Effort at Work and Worker Well-Being in the US. *Discertación, Instituto de Economía Laboral*. docs.iza.org/dp15308.pdftraductor
- Gobierno de Colombia . (2014). Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018.
<https://www.dnp.gov.co/Plan-Nacional-de-Desarrollo>
- Gómez, G. (2024). Estrés laboral, trabajo emocional y salud en profesionales del área de la rehabilitación. *Revista Cubana de Salud y trabajo*, 12(2), 35-45.

- Gómez, M. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados. *Universidad del Rosario. Bogotá*.
[.https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/df618bf4-b203-4129-8d82-968c22a58750/conten](https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/df618bf4-b203-4129-8d82-968c22a58750/conten)
- Guerrero, D., & Martínez, J. (2021). Diseño del programa de pausas activas para incentivar la mejora en el desempeño y bienestar laboral de los empleados de dos microempresas de seguros en la ciudad de Bogotá, D.C. *Univeridad Santo Tomás*.
<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/34850>
- Guzmán, D., Tenorio, N., & Pazmiño, K. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 118-131.
- Hernández, A. (2023). La Gestión del Talento Humano, las Competencias, Prácticas, Estrategias, Tendencias y Procesos de ejecución en las Organizaciones. *Universidad Galileo*.
<http://biblioteca.galileo.edu/tesario/handle/123456789/1530>
- Hoyos, C. (2000). Un modelo para investigación documental. Guía teórico-práctico sobre la construcción de Estados del Arte con Importantes reflexiones sobre la investigación. *Señal Editora., I SBN 958-9100-32-5. Colombia. .*
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., & Gómez, M. (2020). "Felicidad" asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista venezolana de gerencia*, 462-476.
<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>
- Johansen, B., & Bertoglio, D. (1982). Anatomía de la empresa: una teoría general de las organizaciones sociales. *Editorial Limusa*.

- Krekel, C., Ward, G., & Neve, J. (2019). Employee Well-being, Productivity, and Firm Performance: Evidence and Case Studies. *Oxford*. s3.amazonaws.com/ghwbpr-2019/UAE/GH19_Ch5.pdf
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *Springer Publishing Company*.
- León, C. (2020). Estimación de Salario Mínimo de Bienestar para Baja California. *Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Baja California*.
repositorioinstitucional.uabc.mx/bitstream/20.500.12930/7854/1/TIJ134299.pdf
- López, G., & Pinilla, V. (2021). Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. Una revisión documental.
- M, B. (2018). Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa MAGIC PARTY S.A.S.
- Manchola, M. (2022). Modelo de Congruencia. Psicología Organizacional. *Uniminuto*.| PDF | *Psicología industrial y organizacional / Toma de decisiones (scribd.com)*.
- Marks, N., & Thompson, s. (2022). Measuring well-being in policy: issues and applications. Report commissioned by the Foresight Project on Mental Capital and Wll-being, Government Office for Science. [/neweconomics.org/2008/10/meas](https://neweconomics.org/2008/10/meas)
- Mayordomo, T., Sales, A., Satorres, E., & Meléndez, J. (2016). Bienestar psicológico en función de la etapa de vida, el sexo y su interacción. *Revista Pensamiento Psicológico*, 14(2), 101-112. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612016000200008

Méndez, D. 2. (2021). Bienestar psicológico y estrés laboral en colaboradores de una empresa de transporte público de Ica,. *Universidad Autónoma de Ica*.

repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/1181/

Michaelson, J., Jeffrey, K., & Abdallah, M. (2014). Well-Being at work. At review of the literature. . *New economics Foundation*. <https://neweconomics.org/2014/03/wellbeing-at-work>

Min Trabajo. (2022). Bienestar y salud mental: un compromiso de MinTrabajo y el Sector Público. [//www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico](http://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico)

Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). *Salud mental: asunto de todos*.

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Salud-mental-asunto-de-todos.aspx>

Nadler, D., & Tushman, M. (1980). A model for diagnosing organizational behavior.

Organizational Dynamics, 9(2), 35-51.

Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 2, 3-12.

Organización Internacional de Normalización. [ISO]. (2018). Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for. Obtenido de

<https://www.iso.org/standard/45001.html>

Organización Mundial de la Salud. (OMS, 2022). Salud mental:en el trabajo.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Organización Mundial del trabajo. (2010). Salud y seguridad en el trabajo. OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/1
- Ortíz, S. (2024). Influencia del clima organizacional en la calidad de vida laboral en la industria de carbonatados. *Revista Académica CUNZAC*, 7(1), 213-227.
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/df618bf4-b203-4129-8d82-968c22a58750/conten>
- Palau-Pamies, M., García, S., Ferriz, A., & Tortosa-Martínez, J. (2022). Incidencia del aprendizaje cooperativo en educación física sobre las necesidades psicológicas básicas. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 22(88).
doi:10.15366/rimcafd2022.88.005
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte. México*, 35(1).
- Paule, Y., & Caboverde, R. (2011). Estudio diagnóstico del clima laboral en la empresa de sueros y productos hemoderivados. 76-85. <https://www.redalyc.org/pdf/3>
- Pita, C. (2020). Diseño estratégico organizacional en función de la gestión del proceso de gestión humana en las PYMES competitivas a nivel global. *Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás*. [/repository.usta.edu.co/handle/11634/37885](https://repository.usta.edu.co/handle/11634/37885)
- Real Academia Española. (2022). Obtenido de <https://dle.rae.es/universidad?m=form>
- Roa, C. (2019). Bienestar laboral. *Fundación Universidad de América*.
<http://hdl.handle.net/20.500.11839/7268>

- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.
scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000100141
- Rodríguez, Y., Sánchez, I., & Torres, M. (2016). Bienestar Psicológico Y Salud Física De Estudiantes Universitarios. *Revista El bienestar psicológico. Una mirada desde Latinoamérica*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/311102777_Bienestar_psicologico_y_salud_fisica_de_estudiantes_universitarios
- Romero, A., Brustad, R., & García, A. (2007). Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte. *Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 2(2), 31-52. <https://www.redalyc.org/pdf/3111/311126258003.pdf>
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social y el Bienestar. *Psicólogo estadounidense*.
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). Teoría de la autodeterminación: Necesidades psicológicas básicas en motivación, desarrollo y bienestar. *Publicaciones de Guilford*.
- Ryan, R., & Deci, E. (2022). Teoría de la autodeterminación. *En Enciclopedia de investigaciones sobre calidad de vida y bienestar*, 1-7. doi:10.1007/978-3-319-69909-7_2630-2
- Ryff, C., & Keyes, L. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Revista Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719- 727.
<https://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Sánchez, M. (2024). Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo. *Universidad Galileo*.
hdl.handle.net/123456789/1757

- Santander-Salmon, E., & Lara-Rivadeneira, L. (2023). El liderazgo en el ámbito organizacional dentro del contexto humano. . *Journal of Economic and Social Science Research*, 3(2), 15-29.
- Seligman, M. (2014). *Florecer, La nueva psicología positiva y la búsqueda del bienestar*. ISBN: 978-607-735-110-8. Ed. Océano de México.
- Solano, C., López, B., Parra, A., Ospino, C., Malaver, L., Carvajal, L., & Saavedra, D. (2020). Análisis bibliométrico del balance vida/trabajo en mujeres médicas. . *Revista Urología Colombiana/Colombian Urology Journal*, 29(4), 187-194.
- Tamayo, M., & Pérez, D. (2018). El Bienestar laboral en sus componentes organizacional e individual en profesionales de la salud de dos hospitales del Valle del Cauca. *Universidad Católica de Pereira*. <http://hdl.handle.net>
- Trabajo, O. I. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Universidad Central. (2023). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. [/cutt.ly/cZm79NH](http://cutt.ly/cZm79NH)
- Valadés, M. (2019). Efectos de las soft skills y la innovación del entorno laboral en la productividad y el bienestar de los empleados de PYMES y multinacionales . *Universidad Pontificia*. repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstr
- Valverde, L., Ortega, J., & Romero, R. (2023). Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(2), 324-337.

- Vargas, S., & Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica.*, 33(79), 149-176.
- Videl, A., & Tobal, J. (1995). El estrés laboral: bases teóricas y marco de intervención. *ReserchGate. Ansiedad y Estrés.*
- Viot, C., & Benraiss-Noailles, L. (2019). The Link Between Benevolence and Well-Being in the Context of Human-Resource Marketing. *J Bus Ética*, 883–896.
<https://doi.org/10.1007/s10551-018-3834-1>
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. The foundations of hedonic psychocholy. *Russell Sage Foundation. New York.*, 392 - 412.
https://www.researchgate.net/profile/Peter-Warr/publication/294721247_Well-
- Zurro, A., Pérez, J., & Badia, J. (2021). Compendio de atención primaria: conceptos, organización y práctica clínica en medicina de familia. *Elsevier Health Sciences.*

Apéndices

Apéndice A. Empresa y organización

Antes de entrar al mundo del bienestar laboral, se considera importante contextualizar el tema de las empresas en Colombia, dado que la investigación se desarrolla en dicho territorio, primeramente se aclara que las empresas y las organizaciones son objeto de estudio en múltiples investigaciones, sea de forma científica o subjetiva, en este sentido, se han creado diversas formas de entender estos conceptos, en ocasiones se asumen como el mismo, pero en si presentan diferencias, la empresa de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo (2014) , es definida como "toda unidad de explotación económica, realizada por persona natural o jurídica, en actividades agropecuarias, industriales, comerciales o de servicios, en el área rural o urbana".

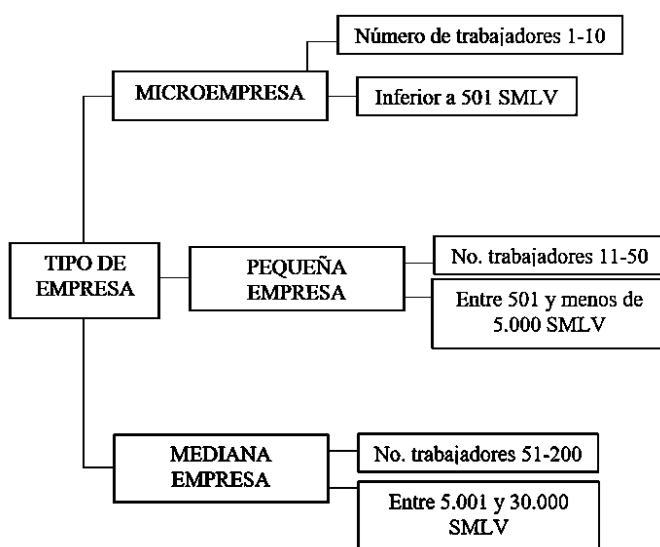
En este sentido, se puede describir la idea que presenta la Cámara de Comercio de Bogotá (2009), en su programa de emprendimiento regional, afirmando que existen cinco tareas elementales a la hora de iniciar una empresa, para empezar, se tiene una idea de negocio, luego el emprendedor normalmente desarrolla el siguiente proceso lógico: en la primera fase, se desarrolla la detección de las necesidades, aquí se examina si hay una oportunidad de negocio; la segunda fase, corresponde al proceso de producción, por ende se inicia la producción del producto o servicio; la tercera fase habla del proceso de distribución, en esta se lleva el producto/servicio al mercado para venderlo; cuarta fase, se realiza el cálculo de la utilidad y por último la quinta fase, alude al proceso de la financiación, trata de identificar la cantidad de dinero que se requiere en toda la operación y poder iniciar la actividad.

Ahora bien, las empresas se pueden clasificar de acuerdo a varios criterios, puede ser por los sectores, ingresos, el tamaño, la gestión, actividad económica, entre otras; hablando desde la

perspectiva legal colombiana, la ley 905 de 2004, por medio de la cual se modifica la Ley 590 de 2000 sobre promoción del desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa colombiana y otras disposiciones, propone en su artículo 2 que trata de las definiciones de una empresa, siendo estas, parte de una clasificación según el número de personas que laboran en dicha organización (Figura 1).

Figura 34.

Clasificación de empresas por Tamaño.



Nota. Elaboración propia, a partir de información de la ley la ley 905 de 2004

Por otro lado, el decreto 957 de 2019, establece otras condiciones para clasificar una micro, pequeña y mediana empresa, primero se determina que estas se desarrollan en tres sectores: manufacturas (fabricación por medio de un proceso industrial), servicios (operaciones especializadas) y comercio (adquisición de bienes terminados para su venta posterior) y qué en términos generales, está determinada por el criterio único de ingresos por actividades ordinarias. (Tabla 12)

Tabla 12.*Tamaños de una empresa en Colombia.*

<i>Tamaño</i>	<i>Manufactura</i>	<i>Servicios</i>	<i>Comercio</i>
Micro empresa	Inferiores o iguales a 23.563 UVT	Inferiores o iguales a 32.988 UVT	Inferiores o iguales a 44.769 UVT
Pequeña empresa	Superiores a 23.563 UVT, e inferiores o iguales a 204.995 UVT	Superiores a 32.988 UVT inferiores o iguales a 131.951 UVT	Superiores a 44.769 UVT e inferiores o iguales a 431.196 UVT
Mediana empresa	Superiores a 204.995 UVT e inferiores o iguales a 1.736.565 UVT	Superiores a 131.951 UVT) e inferiores o iguales a 483.034 UVT	Superiores a 431.196 UVT e inferiores o iguales a 2'160.692 UVT

Nota. Elaboración propia, información tomada de Ley 957 de 2019

Una vez conceptualizado el termino de empresa y su clasificación en Colombia, se puede comprender los rangos de ingresos en los que puede girar una micro empresa y cómo de allí se puede tener la capacidad económica para invertir en el desarrollo del bienestar laboral; ahora bien, entrando en el concepto de organización, es importante señalar su definición, de acuerdo con Johansen y Bertoglio (1982), tiene dos sentidos, uno con sentido social donde un conjunto desarrolla ciertos roles particulares y a través de la acción busca alcanzar un objetivo común, y la organización como verbo, se trata de la disposición de elementos, principalmente personas, que conforman la estructura de una organización o sistema social. Esto se logra mediante la creación de un modelo específico de autoridad jerárquica, distribución de la autoridad, distribución del trabajo o especialización. En este sentido, Gómez (1988), permite visualizar los componentes que tiene toda organización:

1. Institución social, como conjunto de personas que participan, 2. Desempeño de un sistema de actividades, coordinado de forma consciente (supone la posible existencia de sistemas de planificación y control), 3. Racionalidad limitada de los participantes y

también de la propia organización, 4. Búsqueda de objetivos comunes a los participantes, 5. Existencia de una estructura organizativa formal (supone la existencia de sistemas de información y comunicación, y de relación entre los participantes), 6. Consideración del entorno como variable determinante de las decisiones, 7. Consideración de las estrategias individuales como otra variable determinante. (pág.227) .

Apéndice B. Marco Legal

En este Marco, se abordan las diferentes leyes, resoluciones y decretos colombianos que rodean al bienestar laboral, estas se encuentran constituidas para dar las definiciones, los responsables, parámetros y objetivos que deberían tener en cuenta las organizaciones que aspiran implementar en sus sistemas de gestión a la salud ocupacional, todo con el fin de cultivar el bienestar en sus colaboradores.

Decreto 1567 de 1998

Este decreto establece la creación del sistema nacional de capacitación y el sistema de incentivos para los empleados del estado. Describe los componentes del sistema, que incluyen: a. la definición de competencias y responsabilidades, proporcionando un marco legal para coordinar acciones, b. el plan nacional de formación y capacitación, c. los planes institucionales para organizar la capacitación internamente, d. los recursos disponibles, y e. los organismos involucrados.

Ley 905 de 2004

Esta ley modifica la Ley 590 de 2000 que promueve el desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas en Colombia y establece otras disposiciones; siendo la primera ley que propone la clasificación de las empresas según el número de empleados.

Decreto 957 de 2019

Esta Ley, se establece por la modificación a “establece los Criterios de clasificación de las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.”, esta se relaciona con el estudio, debido a que las unidades de análisis de la investigación, están sujetas a las determinaciones legales colombianas sobre el tamaño de las empresas en Colombia.

Ley 1616 de 2013

Por la cual, “se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras Disposiciones”, en consideración al objeto de estudio de esta investigación, se considera pertinente el Artículo 9° puesto que se refiere a la promoción de la salud mental y la prevención de trastornos mentales en el entorno de trabajo, en razón a que este artículo trata de la responsabilidad que tienen las administradoras de riesgos laborales, en la aplicación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención de trastorno mental de los trabajadores.

Resolución 2404 de 2019

Esta resolución adopta la “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”. El quehacer del Bienestar Laboral, demanda acciones de prevención y promoción las cuales requieren de procesos de evaluación o monitoreo constante de los factores de riesgo psicosocial, por tanto, el Ministerio del Trabajo, establece esta Batería que contiene cuestionarios que evalúan los riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales, evaluación del estrés y datos sociodemográficos y ocupacionales.

Decreto 614 de 1984

En este se determinan “las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país” en especial el artículo 2, que trata del propósito de la salud ocupacional es prevenir cualquier daño a la salud de las personas que pueda surgir a raíz de las condiciones laborales, protegerlos contra los riesgos biopsicosociales, controlar agentes nocivos para la salud integral; el artículo 9, se tiene en cuenta dado que define los campos de aplicación según el grupo de actividades: higiene industrial, seguridad industrial, seguridad industrial, medicina del trabajo y riesgo potencial.

Decreto 1083 de 2015

Este decreto en su Capítulo 6, refiere sobre la Capacitación, estímulos y Bienestar, para este estudio es relevante enfocarse en los principios básicos de la capacitación, el programa institucional de estímulos y el bienestar, que describe la finalidad de los programas institucionales de bienestar en las organizaciones.

Resolución 0312 de 2019

Se establecen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo SG-SST para empresas con hasta 10 trabajadores. Dentro de estos requisitos se incluye la designación de un responsable para desarrollar el sistema de gestión SST, la afiliación al sistema de seguridad social integral, la formación en SST, la elaboración de un plan anual de trabajo, exámenes médicos ocupacionales, identificación de peligros, evaluación de riesgos y la implementación de medidas preventivas y correctivas ante los peligros/riesgos reconocidos.

Apéndice C. Fichas sinópticas

Código: BL-01

Autor: Milton Cesar Bautista Botello

Lugar: Bogotá

Año: 2018

Título: Diseño de un plan de bienestar fundamentado en las necesidades personales, afectivas y económicas de los trabajadores de la empresa MAGIC PARTY S.A.S

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Plan de bienestar, calidad de vida laboral, entorno de trabajo saludable, incentivos.	El modelo de salud mental para el bienestar laboral de Peter Warr (1998). Espinosa y Morris (2011) la calidad de vida en el trabajo. Calderón et al. (2003) la cultura organizacional. Organización Mundial de la salud, (2010) habla de los entornos saludables. Blanco (1985), Bienestar laboral desde la calidad de vida.	Cualitativa Acción participativa Muestra 40 empleados, 27 son operarias, todas mujeres con nivel de escolaridad bachiller, los otros 13 empleados hacen parte del sector administrativo, de los cuales hay personas de mercadeo y ventas, un ingeniero de producción y personal administrativo y de talento humano.
Recomendaciones	Observaciones	
No presenta	No presenta	

Código: BL-02

Autor: Yannise Paola Barriga Robayo

Lugar: Bogotá

Año: 2019

Título: Compensación y bienestar laboral aplicada a una empresa del sector de seguros

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Motivación; satisfacción; incentivos; salario; beneficios	Salazar et al. (2017), Planes de compensación y bienestar de una empresa.	Mixto Estudio de caso

	Gómez (2012), compensación y bienestar laboral.
Recomendaciones	Observaciones
No presenta	No presenta

Código: BL-03

Autor: Gloria Yaneth López Barrera **Lugar:** Bogotá **Año:** 2021
 Víctor Manuel Pinilla Garibello

Título: Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. Una revisión documental

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Entorno saludable, productividad.	OMS (2010), Entorno laboral saludable.	Mixto
PYME Pequeña y mediana empresa.	Casas (2006), El entorno Laboral saludable.	Revisión bibliográfica
	Ley 905 clasificación de las Pymes	

Recomendaciones **Observaciones**

No presenta No presenta

Código: BL-04

Autor: José Alejandro Martínez-Vargas **Lugar:** Cúcuta **Año:** 2019
 Diego Rivera-Porras

Título: Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Psicología organizacional, bienestar laboral, salud mental, variables, comportamiento, herramientas, organización	Sánchez (2015), Bienestar Laboral	Cualitativo
	Organización Mundial de la Salud (2015), Enfermedades laborales	Revisión Documental
		Muestra 53 documentos

Recomendaciones **Observaciones**

No presenta No presenta

Código: BL-05

Autor: Karen Jhojana Perez Rozo

Lugar: Bogotá

Año: 2021

Título: Plan De Bienestar Laboral Para La Empresa Inversiones García Forero S.A.S

Síntesis Factores:

Palabras clave

Bienestar laboral, talento humano, calidad de vida, motivación y clima organizacional.

Enfoque

Maslow Citado por Arias (2021), Teoría de la motivación.
OMS (2010), Bienestar
Herrera, (2016), Bienestar Laboral

Metodología

Mixto

Muestra: 20 personas

(No contiene apartado de metodología)

Recomendaciones **Observaciones**

No presenta

Establecer una política de confianza y puertas abiertas para que los empleados se sientan con la libertad de participar, sugerir, opinar, etc.

Estructuración del plan de gestión Humana: Implementar y documentar la misión, visión, objetivos, políticas y metas de Gestión Humana

Implementación y seguimiento: Se debe realizar un seguimiento específico para verificación de los planes propuestos

Bienestar social: Se establecerán proyectos o programas de Bienestar Social Laboral para crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, tanto en su entorno social, personal, profesional mejorando su calidad de vida y de sus familias

Código: BL-06

Autor: Luisa Fernanda Castrillón Salgado

Lugar: Manizales

Año: 2019

Título: Proyecto de Grado “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
No presenta	Subdirección de recursos Humanos del Sector Educativo, (2009). Concepto de Bienestar Laboral	Mixto Revisión literaria
	MEN (2012), Beneficios de los programas de Bienestar Laboral	Medición del nivel de calidad de vida laboral - cuestionario CVT-GOHISALO
	DAFP (1994), Componentes de los programas de Bienestar.	Entrevistas a cada colaborador Análisis de los resultados
	Decreto 1568 de 1998. Factores para el diseño de un programa de Bienestar laboral	Diseño del programa de bienestar laboral para la empresa El Rebaño
Recomendaciones	Observaciones	
No presenta	Cuando que se haya recabado la opinión de los colaboradores, la administración debe encargarse de poner en marcha el programa, además de realizar un seguimiento continuo de las actividades propuestas, con el objetivo de verificar si realmente dichas actividades contribuyen a crear entornos laborales adecuados y a mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los empleados.	

Código: BL-07

Autor: Javier Antonio Mantilla

Lugar: San Gil

Año: 2020

Título: Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Bienestar laboral, clima laboral, satisfacción laboral, riesgo psicosocial.	<p>Ruiz, (2007) Definición de Bienestar Laboral.</p> <p>Maslow (2004), Teoría de las necesidades.</p> <p>Aldelfer (2006), Teoría de las necesidades básicas de los seres humanos.</p>	<p>De tipo proyectiva, y de corte transversal</p> <p>Instrumentos: En primer lugar el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B, el cuestionario de satisfacción en el trabajo de Suratep y el cuestionario de clima organizacional de departamento de la función pública</p> <p>La población consta 25 empleados que laboran la empresa ESTUPASTA S.A.S SOCORRO</p>

Recomendaciones Observaciones

Se recomienda que como ente motivacional para los funcionarios, el plan sea debidamente divulgado con todos los empleados de la empresa, de esta forma se garantizará que se completen las actividades propuestas en las fechas indicadas y se reducirá la ausencia en las respectivas actividades.

El departamento de recursos humanos de la empresa deberá encargarse de ejecutar el programa de bienestar laboral, así como diseñar o implementar un método de evaluación para medir el impacto del programa, de manera similar a la evaluación del desempeño, con el propósito de verificar su contribución a las necesidades principales y su impulso al cambio. Esto debe llevarse a cabo anualmente, realizando ajustes según los resultados obtenidos en el seguimiento.

Código: BL-8

Autor: Gloria María Jiménez-González **Lugar:** Medellín **Año:** 2019

Ana María Rivera-Ladino María

Carolina Gaibao-Pérez

Título: Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia**Síntesis Factores:**

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Trabajo Social en las Organizaciones; Riesgos psicosociales, Bienestar Social-laboral	Aguilar et al (2007), concepto de bienestar social. OIT (1999), Bienestar	Investigación mixta, con énfasis cuantitativo Como instrumentos, se empleó una encuesta semiestructurada para recopilar información sobre aspectos personales, laborales, familiares, sociales, demográficos, económicos, ambientales y de salud.
Recomendaciones	Observaciones	
No presentan	No presentan	

Código: BL-9

Autor: Susana Zapata Betancur **Lugar:** Medellín **Año:** 2021**Título:** Prácticas De Bienestar Laboral Que Generan Valor En La Calidad De Vida Y En La Productividad Para Organizaciones Pymes Y Sus Colaboradores.**Síntesis Factores:**

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Bienestar laboral, Pymes, Calidad de vida laboral, productividad.	OIT (2014), Trabajo decente Maslow (1943). Jerarquía de necesidades. Seligman (2016), teoría del bienestar.	Cualitativa, descriptiva Instrumentos: entrevistas semiestructuradas Población: 5 personas de, Empresa A (Turismo) Empresa C (Industrial) Empresa C (Salud) Empresa D (Turismo) Empresa E (Servicios de Marketing)

Recomendaciones	Observaciones
Se recomendaría para futuras investigaciones realizar este mismo estudio con una muestra más grande para Pymes con más de 100 empleados, para validar existe una tendencia con estas empresas que permita abarcar información más útil para estas organizaciones.	Durante la realización de este estudio se tuvo una limitación importante y era el conocimiento del bienestar laboral por las personas que desempeñan los roles de gestión humana en estas organizaciones, en algunas de ellas, al abordar el tema de bienestar laboral desconocían a que se refería el termino; por lo que en las entrevistas semiestructuradas se dio más claridad en el tema con ejemplos, que permitió que ellos se extendieran y otorgaran toda la información que se necesitaba recolectar.

Código: BL-10

Autor: Mariana Correa Zuluaga, Valentina Durango Villegas, Verónica Mejía Sierra y Laura Tamayo Zapata
Lugar: Medellín
Año: 2022
Título: Proyecto de promoción del bienestar laboral en pequeñas y medianas empresas en la reestructuración de la post pandemia.

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
Bienestar laboral, reestructuración, pandemia, pequeñas y medianas empresas.	Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España, (2019), Bienestar Laboral	Se habla del desarrollo de una Página Web como medio virtual que proporciona a las pequeñas y medianas empresas herramientas para el bienestar laboral.

Recomendaciones	Observaciones
No presenta	No presenta

Código: BL-11

Autor: Ana Cristina Muñoz López**Lugar:** Medellín**Año:** 2021**Título:** Influencia De Las Prácticas De Gestión Humana En Los Objetivos Estratégicos De Organizaciones Colombianas Y En El Bienestar Laboral De Sus Empleados**Síntesis Factores:****Palabras clave**

Gestión humana, estrategia, liderazgo, bienestar laboral, objetivos estratégicos.

EnfoqueKast y Rosenzweig (1987), definición de bienestar
Garzón (2017), concepto de felicidad en el trabajo.**Metodología**

Cualitativo

Realizaron las entrevistas entonces a personas que laboran en empresas en Antioquia de diferentes sectores (minero energético, alimentos, manufactura, automotriz, servicios, consumo masivo)

Recomendaciones**Observaciones****No presenta**

La estrategia de gestión humana deberá incluir acciones y prácticas que impacten a todos los empleados sin consideración de su cargo.

Código: BL-12

Autor: Aleyda Lozano Guarnizo - Alexander López Palacio - Jazmín Cupitra Arias, Yenny Yojana Sanchez**Lugar:** Bogotá**Año:** 2021**Ospino****Título:** Proyecto De Práctica II– Investigación Aplicada Percepción De Los Empleados Sobre Su Bienestar Laboral En El Restaurante “Más Pollo” De La Ciudad De Pasto**Síntesis Factores:****Palabras clave**

Bienestar laboral, clima organizacional, organización, empleados, empresa.

Enfoque

Peña y Villon (2018), la motivación en el bienestar laboral.

Metodología

Cuantitativa, Descriptiva

Población 15 empleados entre los 18y 60 años.

*Instrumentos: Encuesta***Recomendaciones****Observaciones**

<p>En cuanto al restaurante, se recomienda que se les preste atención a los insumos recogidos en el presente trabajo puesto que se considera que podrían tener un gran impacto positivo en los procesos de bienestar laboral y ser útiles en su entorno laboral.</p>	<p>Es importante considerar la pandemia, la cual impidió un contacto más directo con los participantes, además, las condiciones en las que se llevó a cabo la encuesta no permitieron profundizar en las respuestas proporcionadas, lo cual habría sido útil para respaldar argumentos que justifiquen la necesidad de implementar políticas dentro de la empresa que fomenten el bienestar laboral de sus miembros. Esta limitación podría abordarse mediante la realización de una investigación mixta que incluya entrevistas, matrices y otras estrategias de ambos enfoques de investigación.</p>
--	--

Código: BL-13

Autor: Gabriel Eduardo Suárez Vergara **Lugar:** Pereira **Año:** 2021

- Mónica Bibiana Escandón González

Título: Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021

Síntesis Factores:

Palabras clave	Enfoque	Metodología
<p>Bienestar laboral, Productividad, Jóvenes, Restaurantes.</p>	<p>Calderón et al. (2017), Bienestar Laboral</p> <p>Casales (2004), Enfoques del bienestar laboral</p> <p>Aguilar et al. (2007), Dimensiones de enfoque del bienestar laboral</p>	<p>Cuantitativa, descriptivo correlacional de corte transversal</p> <p>Muestra: 29 empleados entre los 18 y 25 años.</p> <p>Instrumento:</p> <p>-Cuestionario Bienestar Laboral (Lopez, 2015)</p> <p>- Cuestionario de Autopercepción de la Productividad (Morón, 2017)</p>
Recomendaciones	Observaciones	
<p>No presenta</p>	<p>No presenta</p>	
