

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

Factors that influence the well-being of people within their work context.

José Alejandro Martínez-Vargas
Corporación Universitaria Minuto de Dios
jmartinel31@uniminuto.edu.co
Diego Rivera-Porras
Corporación Universitaria Minuto de Dios
driveraporrr@uniminuto.edu.co

Recibido: 12 de abril de 2019.
Aprobado: 04 de junio de 2019.

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

Palabras clave: Psicología organizacional, bienestar laboral, salud mental, variables, comportamiento, herramientas, organización.

Abstract—This work is an investigative analysis that aims to publicize the main findings that have been made in recent years from the perspective of occupational well-being. The objective is to determine the factors that influence people in the work context and how the organization can guarantee their basic needs. Work appears as a social phenomenon, for this reason public and private programs are developed in organizations, where the main function is to ensure that health is protected and promoted in different areas of work. The work environment is one of the variables that influences the behavior and that is affecting the degree of employee satisfaction. For this reason it is necessary from the organizational psychology to create tools that support the management of human resources in order to promote well-being, mental health and job satisfaction.

Keywords: Organizational psychology, work welfare, mental health, variables, behavior, tools, organization.

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: psglosilm23@gmail.com (José Alejandro Martínez Vargas).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY-ND (<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>).

Forma de citar: J. A. Martínez Vargas y D. Rivera Porras, "Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral", Aibi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, no. 2, pp. 81-85, 2019.

I. INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es la base para consolidar un equipo motivado, productivo y enfocado al desarrollo de la empresa. Es importante resaltar que, cuando se habla de bienestar laboral no solo se hace referencia a la salud física o enfermedades que puede presentar el empleado, sino además del bienestar emocional [1]. A lo largo de la historia se ha venido evaluando y modificando el rol que desempeña el empleado dentro de la organización, inicialmente la función principal era realizar las actividades asignadas [2], con el paso del tiempo las empresas fueron tomando en cuenta al colaborador desde lo administrativo y además desde el desarrollo individual y colectivo [3]. Los cambios ha sido un proceso lento, pero se ha logrado el objetivo que era que las organizaciones dejaran la concepción de que el empleado era una máquina y comprender la importancia del potencial del recurso humano para el desarrollo y crecimiento de las empresas [4].

La inquietud por el estudio de la salud en la organización es algo reciente, sus inicios partieron desde la revolución industrial, los investigadores mostraron interés por el trabajador [5]. Ante esta realidad, las organizaciones tienen la función de garantizar, evaluar y orientar al empleado para que exista un adecuado bienestar laboral [6], es decir, un equilibrio físico, mental y emocional, logrando de este modo, mejores resultados de sus funciones y además mejorando la calidad de vida de los colaboradores, así poder lograr un mejor resultado en el desarrollo de las actividades y de las relaciones en su contexto la cual podrían perjudicar su calidad de vida [7] [8]. Cabe resaltar que las organizaciones deben generar acciones que permitan que el recurso humano fortalezca sus habilidades facilitando el crecimiento de la misma [9] [10].

II. BASES TEÓRICAS

La salud es un derecho indispensable para el individuo, que interviene en el desarrollo del bienestar laboral, en las relaciones sociales y su contexto [11], en este sentido las organizaciones deben garantizar la salud y el bienestar de sus empleados, cabe resaltar que, se debe tener en cuenta que a mayor relevancia del empleado en las organizaciones mayor será su satisfacción y por consiguiente aumentará la productividad del mismo [12] [13], además se fortalecerá su motivación, las relaciones interpersonales, el trabajo individual y colectivo [14].

Por otra parte, el clima organizacional es un factor que interviene en el bienestar laboral y está determinado por la relación de factores internos y externos de la empresa [15], donde interviene el empleado y el grupo de trabajo, estos factores mencionados puede afectar o mejorar el comportamiento de los empleados [16], además, el clima organizacional es indispensable para el desarrollo de las organizaciones, incurriendo de forma positiva o negativa en la misma, este factor debe ser abordado por el área de recursos humanos de la empresa [17] [18].

Así mismo, al hablar del estrés, se hace referencia a la respuesta del organismo ante la exigencia de su medio, en el ámbito laboral frecuentemente ocurre por muchas variables negativas que se desarrollan en relación a la construcción del bienestar del empleado, entre los factores que lo generan se encuentran: sobre carga laboral, turnos fuera del horario habitual y malas relaciones, generan malestares físicos, emocionales y deteriorando la salud del empleado [19] [20]. Además, cabe resaltar que el estrés laboral es el factor que más influye en el bienestar de los miembros de que conforman una organización [21].

Por ende, el empleado que presenta síntomas de estrés, debe intervenir de forma oportuna y adecuada, evitando que se genere el síndrome de burnout o agotamiento, que es producido por el estrés crónico, este tipo de enfermedad laboral es muy común en las

organizaciones [22], donde el empleado debe mantener un contacto directo y diario en cumplir unas funciones dentro su puesto trabajo, viendo afectada su salud, generando una disminución de su productividad [23], además, mantiene una actitud negativa y crea un ambiente de trabajo poco favorable [24].

Al respecto, Rubio & Bonilla (2009) mencionan que las organizaciones deben elaborar estrategias que promuevan la recreación, la actividad física y hábitos saludables, que permitan elevar el nivel de satisfacción, facilitando la solución de conflictos y desarrollando el máximo potencial del empleado [25], y por consiguiente generando un equilibrio biopsicosocial en el individuo, es decir, un adecuado bienestar laboral [26] [27].

III. METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo desde un diseño bibliográfico de tipo documental, caracterizado por la recopilación de diferentes fuentes documentales y propuestas por otros autores, con el propósito de elaborar un análisis minucioso acerca del bienestar laboral [28].

Por otra parte, la muestra corresponde a 53 documentos bibliográficos, entre los que se encuentran proyectos de grado y artículos, que se encuentran en la base de datos de google académico y que tienen un intervalo de tiempo del año 2015 al 2020.

Cabe resaltar que las categorías elegidas para la investigación fueron: bienestar laboral, clima laboral, satisfacción laboral, estrés, síndrome de "burnout", motivación laboral y estrategias para afrontar estas situaciones.

IV. RESULTADOS

Los resultados obtenidos a través del análisis de las categorías y conceptualizaciones elaboradas por diversos autores que han abordado el bienestar laboral se encontró que: el concepto de bienestar se introdujo a mediados de los años 70 y con el paso de los años ha evolucionado en la medida que las organizaciones han visto la necesidad de un cambio que les permiten mantenerse competentes en el mercado, anteriormente, los empleados poseían baja importancia al interior de las empresas [29], sin embargo, la insatisfacción de los mismo, género que se iniciara a tomar más relevancia del recurso humano en las organizaciones [30]. Por consiguiente, el empleado es considerado un eje fundamental dentro la empresa y se empiezan a elaborar propuestas para el fortalecimiento integral del principal activo de las organizaciones [31], es decir, las personas que conforman las misma, buscando fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado, logrando un aumento de la productividad y manteniendo el bienestar laboral [32] [33].

De acuerdo a lo anterior, es importante reconocer que el bienestar laboral se obtiene en un trabajo conjunto que involucra el contexto, aspectos psicológicos, físicos y sociales, por lo tanto, es necesario que exista un equilibrio entre la organización y el empleado [34], es así como la relación de las características mencionadas determinan la manera de pensar y actuar del trabajador [35]. Teniendo en cuenta que la organización busca mejorar la salud física y emocional de sus empleados, además es importante mencionar que factores como el clima organizacional, la satisfacción laboral, el estrés laboral, síndrome de burnout, la motivación, hábitos saludables, entre otros factores influyen en el bienestar laboral [36].

Al hacer referencia al clima organizacional, se determina que es uno de los factores más relevantes para el desarrollo de la organización, debido a que las empresas cada día son más competitivas, dinámicas y productivas [37], pero solo es posible mantenerse en el mercado si el recurso humano se encuentra en

adecuadas condiciones, lo que implica el bienestar laboral de los empleados [4]. Por otra parte, el clima organizacional es un grupo de características medibles que se dan en el lugar del trabajo y que son percibidas por las personas que interactúan en el entorno e influye en la motivación y comportamiento, además, influye en el bienestar de los empleados y su desempeño [38] [39].

Por otra parte, es fundamental que el trabajador sienta el respaldo y acompañamiento de la organización, generando un aumento de la productividad, es decir, que la satisfacción laboral es un variable primordial en el clima laboral, además, la insatisfacción laboral se da por motivos como: retribuciones económicas por debajo del trabajo realizado, sobre carga en las funciones, comunicación informal, lineamientos fuera de los objetivos, aumento de horas laborales y poca participación dentro la empresa [40].

Así mismo, el estudio del estrés laboral tiene diversas connotaciones, algunas investigaciones mencionan que es producto de factores personales, de la organización y económicos de los empleados, es decir, el estrés y el bienestar provienen de tanto aspectos individuales y aspectos de la organización [41], por otra parte, el estrés también afecta las relaciones personales y colectivas, además provoca una disminución en el desempeño de las actividades, una característica importante estrés es que influye negativamente en el bienestar individual y familiar de los individuos, los trabajadores que sufren este problema generalmente abandonan el empleo. Cabe resaltar que, el estrés laboral es considerado uno de factores más relevante en la pérdida de la salud física y psicológica del individuo, puede apreciarse a través de diferentes síntomas como: trastornos del estado ánimo, alteraciones en su comportamiento y deterioro de sus relaciones [4].

Es conveniente resaltar que, el síndrome de "burnout" es considerado una de las principales causas de enfermedad laboral y ausentismo [42]. Este síndrome de quemarse por el trabajo aparece cuando el empleado ha llegado a presentar un estrés crónico y se manifiesta desde la interacción del individuo con el trabajo, un notorio cansancio físico y emocional del empleado, el estado de ánimo se ve perjudicado por este síndrome, es decir, no solo el entorno laboral se ve afectado, también sus demás medios de interacción [43].

Además, otro factor que influye en el bienestar laboral y que varía de acuerdo al estado emocional del empleado es la motivación, este elemento es determinante para el desarrollo de sus actividades y de las relaciones en su contexto, la motivación laboral es la que impulsa a la persona a realizar una acción [44], aunque es un aspecto intrínseco del individuo se potencializa cuando recibe un beneficio, así mismo, la motivación es influenciada por factores internos (afiliación, logro y poder) y factores externos (supervisión, grupo laboral, actividades, salario) permitiendo un mayor esfuerzo y compromiso del empleado con la organización [41].

Por otra parte, el interés por el bienestar del empleado en la organización ha ido cambiando moderadamente, convirtiéndose en una necesidad para la empresa, desde el área de recursos humanos se elaboran estrategias que promueven la salud y la seguridad de los empleados [45]. Anteriormente se nombraron una serie de factores que influyen en el estado físico y psicológico del individuo, la recreación surge como una herramienta eficaz capaz de disminuir el estrés laboral, las tensiones que pueden ser producidas por los periodos laborales y las relaciones disfuncionales del grupo de trabajo. Partiendo desde la concepción que el ser humano requiere un equilibrio en sus esferas: físico, social, espiritual, mental, ambiental y su estilo de vida permite prevenir la aparición de enfermedades dentro y fuera de la organización, convalida la importancia de las actividades recreativas como un factor positivo para la empresa [26].

De acuerdo a lo anterior, el estilo de vida saludable permite regular los estados emocionales y laborales del empleado, además, la Organización Mundial de la Salud (2015) [46] considera que una "mala alimentación" da lugar a una problemática socio-sanitaria, la alimentación poco saludable y la falta de actividad física parecen ser

las principales causas de una enfermedad laboral, aunque la empresa no es la que indica al empleado que puede comer o lo que no puede comer, si está encargada de hacer un seguimiento médico y psicoeducativo a los empleados [47].

Además, la empresa debe generar estrategias para promover la salud física y mental, es importante resaltar que el empleado debe trabajar de la mano con la empresa garantizando el bienestar laboral [48]. Por otra parte, el autocuidado es una herramienta de prevención que se relaciona con todo aquello que hace el empleado por sí mismo para conserva la salud, en definitiva, el estilo de vida es un factor importante para construir el bienestar laboral, lo cual previene y fortalece el desarrollo personal, emocional, físico y psicológico [49].

Es así como el bienestar laboral tiene un vínculo con el empleado, su entorno, nivel de satisfacción del lugar y desarrollo de su trabajo, la autoeficacia juega un papel como mediador en las demandas del ambiente laboral, debido a que, es una capacidad que permite manejar situaciones de estrés, agotamiento y que permite regular su comportamiento, mientras más se eleven los niveles de autoeficacia en la empresa, menor serán los niveles de estrés e insatisfacción [45], así mismo la autoeficacia considerada un recurso personal, permite minimizar problemas emocionales, mejorar la capacidad de solucionar problemas y de crear relaciones de trabajo, como de generar un aumento en su motivación individual [4].

En consecuencia a la gran variedad de herramientas para prevenir e intervenir en los factores que influyen en el bienestar laboral, nace la psicología positiva como alternativa para mejorar el desarrollo organizacional, este enfoque es uno de los más completos para abordar malestares laborales [50], ya que incluye tres ejes de estudio: el primero hace referencia a las experiencias subjetivas positivas, el segundo a los rasgos individuales positivos y por último a las instituciones que son las que están conformadas por las familias, comunidades, sociedades [51].

Finalmente, el enfoque psicología positivista, se pueden contemplar las habilidades sociales como un mecanismo para mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, principalmente son habilidades que mejoran las relaciones interpersonales, además, cumplen un rol esencial, puesto que reflejan la percepción, la capacidad de ajustar el comportamiento, generar empatía y adquirir habilidades comunicativas, de liderazgo, de trabajar en equipo, permitiendo tomar decisiones adecuadamente [52].

V. DISCUSIÓN

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

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

Aunque el trabajo es un derecho fundamental y contemplado en la constitución política de Colombia y por ende se debe garantizar el bienestar laboral, las organizaciones aún les falta generar mayores planes de bienestar laboral. Se debe buscar que exista un equilibrio entre la empresa y el empleado para generar mejores resultados y por consiguiente se genere un desarrollo y crecimiento organizacional.

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

VI. CONCLUSIONES

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

Además, se resalta la importancia del bienestar dentro el desarrollo personal, social y el cuidado que se debe tener en estas áreas para alcanzar la motivación en la organización, debido a que en la mayoría de los casos se ve involucrada la salud y el bienestar de los empleados [53]. También, el análisis de las categorías permitió conocer las potencialidades que tiene el individuo para la ejecución de sus funciones, que no solo la organización es el responsable de su salud, así mismo, el individuo tiene elementos como: la autoeficacia, la motivación y sus emociones que le permiten contribuir al mejoramiento de su bienestar.

Para finalizar, la búsqueda de documentos frente al bienestar laboral, permite tener un acercamiento frente a la realidad que viven cada día las organizaciones, las estrategias y herramientas con las que cuenta para mantener una mejora continua de sus procesos y fortalecer constantemente el recurso humano, manteniendo un equilibrio biopsicosocial generando un adecuado bienestar laboral [53].

VII. REFERENCIAS

- [1] L. E. Perilla-Toro y V. Gómez-Ortiz, «Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder.» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 33, n° 2, pp. 95-10, 2017.
- [2] Y. Criado-Alzate, A. C. Rangel-Castilla y E. Solano-Becerra, «Estudio de las pequeñas empresas de Cúcuta sobre la convergencia a las normas internacionales de información financiera para PYMES.» *Respuestas*, vol. 19, n° 2, pp. 6-14, 2014.
- [3] C. Gutiérrez-Suarez, A. Rozo Sánchez y A. Flórez Garay, «Direccionamiento estratégico, una estrategia organizacional con alto impacto en el desarrollo laboral.» *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 1, pp. 8-15, 2019.
- [4] J. L. C. Mafud, F. L. Arocena y M. P. Moreno, «La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar.» *Psicología y Salud*, vol. 27, n° 1, pp. 71-78, 2017.
- [5] M. Samanez, H. Stephani y M. D. Placencia Medina, «Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.» *Horizonte Médico*, vol. 17, n° 4, pp. 42-52, 2017.
- [6] D. Rivera-Porras, «Aproximaciones conceptual del aprendizaje organizacional.» *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 1, pp. 23-29, 2019.
- [7] J. A. Parada Puentes, «Estrategias Gerenciales para el Reconocimiento del Desempeño Laboral Docente.» *Mundo FESC*, vol. 7, n° 14, pp. 42-56., 2018.
- [8] J. A. Pabon-León, L. M. Bastos-Osorio y J. M. Mogrovejo-Andrade, «Valor económico agregado en las empresas del sector industrial manufacturero de Cúcuta periodo 2008-2012.» *Respuestas*, vol. 20, n° 2, pp. 54-72, 2015.
- [9] J. R. Velásquez-Moreno, G. M. Larrañaga-Rincón y Á. Sarmiento-Linares, «La importancia de formalizar empresa con potenciales emprendedores de la localidad de Bosa, bajo un entorno de globalización económica y desarrollo social.» *Mundo FESC*, vol. 6, n° 11, pp. 80-90, 2016.
- [10] M. Riaño-Solano, «Administración del Capital de Trabajo, Liqueidez y Rentabilidad en el Sector Textil de Cúcuta, Periodo 2008-2011.» *Respuestas*, vol. 19, n° 1, pp. 86-98, 2014.
- [11] I. B. González, N. A. P. Melo y M. L. S. Limón, «El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico.» *Estudios gerenciales*, vol. 31, n° 134, pp. 8-19, 2015.
- [12] Y. C. Ortiz González y I. M. González Gaitán, «Control estadístico de procesos en organizaciones del sector servicios.» *Respuesta*, vol. 23, n° 1, pp. 42-49, 2018.
- [13] M. Vergel Ortega, J. Martínez-Lozano y E. Ibargüen-Mondragón, «Modelos estimados de análisis de supervivencia para el tiempo de permanencia de los estudiantes de la Universidad Francisco de Paula Santander.» *Respuestas*, vol. 21, n° 2, pp. 24-36, 2016.
- [14] D. C. Sánchez, «Ausentismo laboral: una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.» *Revista salud bosque*, vol. 5, n° 1, pp. 43-53, 2015.
- [15] N. Pacheco-Carrascal, «La motivación y las matemáticas.» *Eco matemático*, vol. 7, n° 1, pp. 149-158, 2016.
- [16] J. Vilorio Escobar, S. Pertúz Gutiérrez, A. Daza Corredor y L. Pedraza Álvarez, «Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud.» *Revista Cubana de Salud Pública*, vol. 42, n° 1, pp. 80-91, 2016.
- [17] S. Carrillo-Sierra, B. Sanabria-Herrera, V. Bermúdez- Pirela y J. Espinosa-Castro, *Actores en la educación: una mirada desde la psicología educativa*, Barranquilla: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2018.
- [18] E. Rúa-Ramírez, A. Barrera-Siabato y N. M. Moreno-López, «Aprendizaje interactivo de termodinámica de fluidos apoyado en las tecnologías de la información y comunicación.» *Respuestas*, vol. 19, n° 2, pp. 41-50, 2014.
- [19] D. Rivera-Porras, «Gestión del riesgo psicosocial y organizacional, un análisis bibliométrico.» *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 7, n° 1, pp. 30-35, 2019.
- [20] A. Hernández Abreo, B. Abreo Pinzón y L. Bohorquez Chacón, «Programa responsabilidad social empresarial: empresa global Service & Business S.A.S.» *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 6, n° 2, pp. 2-12, 2018.
- [21] M. A. B. Gómez, D. P. Isaza, M. C. Q. Gutiérrez y J. D. Z. Quintero, «Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral.» *Revista Electrónica Psyconex*, vol. 8, n° 12, pp. 1-9, 2016.
- [22] V. Ramos y F. Jordão, «La relación entre el estrés laboral, las fuentes que le dan origen y las estrategias de coping en el sector público y el privado.» *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 31, n° 1, pp. 11-20, 2015.

- [23] L. Jiménez-Rodríguez y R. Gamboa-Suárez, «El capital humano e intelectual como catalizador de la gestión organizacional.» Mundo FESC, vol. 15, n° 1, pp. 83-89, 2018.
- [24] M. J. Ortega y O. J. Ortega, «Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo.» Revista Empresarial, vol. 11, n° 41, pp. 6-13, 2017.
- [25] A. Del Rio-Cortina, Y. D. Tamayo-Salamanca, B. X. Amortegui-Amortegui y K. N. Rojas-Martínez, «Estudio de variables de gestión del talento humano basada en competencias.» Mundo FESC, vol. 6, n° 11, pp. 91-97, 2016.
- [26] P. C. Vargas y K. C. Castro, «Recreación como estrategia para el afrontamiento del estrés en ambientes laborales.» EmásF: revista digital de educación física, n° 36, pp. 43-55., 2015.
- [27] E. Gandica de Roaa, «Investigadores y cultura estadística: Una mirada crítica.» Eco matemático, vol. 8, n° 1, pp. 15-24, 2018.
- [28] M. G. Vargas, C. G. Higueta y D. A. J. Muñoz, «El estado del arte: una metodología de investigación.» Revista Colombiana de Ciencias Sociales, vol. 6, n° 2, pp. 423-442, 2015.
- [29] M. F. Caballero-Lozada y L. E. N. Gómez, «Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario.» Entramado, vol. 11, n° 1, pp. 124-134, 2015.
- [30] G. Silva-Monsalve, «Teorías del aprendizaje y la construcción de conocimiento como estrategia de desarrollo organizacional.» AiBi revista de investigación, administración e ingeniería, vol. 7, n° 1, pp. 16-22, 2019.
- [31] F. G. Benavides, J. Delclós y C. Serra, «Estado de bienestar y salud pública: el papel de la salud laboral.» Gaceta Sanitaria, vol. 32, pp. 377-380, 2018.
- [32] M. A. B. Gómez, D. P. Isaza, M. C. Q. Gutiérrez y J. D. Z. Quintero, «Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral.» Revista Electrónica Psyconex, vol. 8, n° 12, pp. 1-9, 2016.
- [33] D. Rivera-Porras, Y. Berbesí-Carrillo y M. León-Ramírez, «Georreferenciación y su influencia en el liderazgo organizacional: Una mirada desde el desarrollo de las habilidades directivas.» Revista Espacios, vol. 39, n° 34, pp. 2-19, 2018.
- [34] L. A. Medrano y M. A. Trógolo, «Bienestar laboral y satisfacción vital en Argentina: el rol del distanciamiento psicológico.» Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 34, n° 2, pp. 69-81, 2018.
- [35] D. Rivera-Porras, S. Carrillo-Sierra, J. Forgiony-Santos, I. Nuván-Hurtado y A. Rozo-Sánchez, «Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables.» Revista Espacios, vol. 39, n° 22, pp. 27-40, 2018.
- [36] A. C. A. Ramos, L. K. J. Ruiz, E. G. Pulido y M. P. R. Marín, «Estrés ocupacional y evaluación de desempeño en docentes universitarios del departamento del Cesar, Colombia.» Encuentros, vol. 17, n° 1, pp. 24-33, 2019.
- [37] D. Rivera-Porras, J. F.-S. J. Hernández-Lalinde, N. Bonilla-Cruz y A. Rozo-Sánchez, «Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud.» Revista Espacios, vol. 3, n° 16, pp. 17-35, 2018.
- [38] C. A. M. Vaca, L. O. M. Vaca y J. N. Quintero, «El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación.» AD-minister, n° 26, pp. 5-15, 2015.
- [39] D. Rivera-Porras, J. Rincón-Vera y S. Flórez-Gamboa, «Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE.» Revista Espacios, vol. 39, n° 19, pp. 5-14, 2018.
- [40] D. M. J. Bonilla y E. J. Bonilla, «Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo.» Ciencia Unemi, vol. 9, n° 18, pp. 26-34, 2016.
- [41] D. A. G. Correa, C. L. Bolívar y L. O. Pérez, «Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral.» Revista Electrónica Psyconex, vol. 8, n° 12, pp. 1-9, 2016.
- [42] A. Arteaga-Romani, W. Junes-Gonzales y A. Navarrete-Saravia, «La prevalencia del síndrome de burnout en personal de salud.» Revista Médica Panacea, vol. 4, n° 2, 2018.
- [43] L. Álvarez Gómez, P. Mori Vara y G. Sánchez, «Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica.» Metas de Enfermería, vol. 22, n° 4, pp. 50-58, 2019.
- [44] A. L. C. Giraldo, «Gestión de la motivación en escenarios organizacionales.» Investigación e Innovación en Ingenierías, vol. 6, n° 1, pp. 84-92, 2018.
- [45] F. E. García, F. Cova-Solar, F. Bustos-Torres y É. Reyes-Pérez, «Burnout y bienestar psicológico de funcionarios de unidades de cuidados intensivos.» Duazary, vol. 15, n° 1, pp. 23-38, 2018.
- [46] Organización Mundial de la Salud, «Alimentación sana. Nota descriptiva.» n° 394.
- [47] Y. Rosales Ricardo, L. Peralta, L. Yaulema, J. Pallo, D. Orozco, V. Caiza y P. Ríos, «Alimentación saludable en docentes.» Revista Cubana de Medicina General Integral, vol. 33, n° 1, pp. 115-128, 2017.
- [48] I. G. Rodríguez, L. M. C. Espinosa y J. P. da Silva, «Autocuidado de los profesionales que trabajan en la erradicación de la violencia de pareja.» Psicoperspectivas, vol. 17, n° 1, p. 11, 2018.
- [49] M. R. Hernández, «Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral.» Revista salud bosque, vol. 5, n° 2, pp. 79-88, 2016.
- [50] O. Zambrano-Valdivieso y O. Almeida-Salinas, «Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017.» Desarrollo Gerencial, vol. 10, n° 2, pp. 83-102., 2018.
- [51] C. Veloso-Besio, A. Cuadra-Peralta, F. Gil-Rodríguez, A. Quiroz-Cornejo y S. Meza-Castro, «Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional.» Interciencia, vol. 40, n° 11, 2015.
- [52] B. O’Connell, D. O’Shea y S. Gallagher, «Enhancing social relationships through positive psychology activities: a randomised controlled trial.» Positive Psychol, vol. 10, pp. 1-14, 2015.
- [53] D. Rivera-Porras, A. Rozo Sánchez y A. Flórez Garay, Edits., Bienestar psicológico en las organizaciones: Un análisis desde los sectores económicos y productivos., Cúcuta: Ediciones Universidad Simón Bolívar., 2018.