

Bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales: una revisión sistemática

Occupational well-being as a protective variable of professional teams: a systematic review

Bem-estar ocupacional como variável protetora de equipes profissionais: uma revisão sistemática

JONATHAN MARTÍNEZ-LÍBANO¹ 

Universidad Andrés Bello, Chile.

RESUMEN

El bienestar laboral abordado como variable protectora de equipos de trabajo es un fenómeno relevante para estudiar dado su repercusión en la calidad de vida de los colaboradores dentro del funcionamiento de las organizaciones. El objetivo de la presente revisión fue determinar la prevalencia del bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales y como objetivo secundario establecer los factores protectores. Lo anterior se realizó a través de la búsqueda basada apoyada en la metodología PRISMA en bases de datos científicos, entre marzo de 2005 a enero de 2022. Además, se evaluó la calidad de los artículos a través de la escala Newcastle-Ottawa. Con respecto a los resultados, se lograron identificar 11 estudios relevantes para ser analizados, 9 acerca del bienestar laboral, 1 de modelos de bienestar y 1 acerca de factores psicosociales de riesgo asociados al bienestar laboral. Al finalizar se logró concluir que el promedio de prevalencia del bienestar como factor protector fue de 59,8% para la población de equipos profesionales. Asimismo, entre los factores asociados a la eficacia y eficiencia de equipos profesionales se encuentran: apoyo percibido, reconocimiento, confianza, compromiso, respeto, utilidad, satisfacción, perdón, autoeficacia, recursos monetarios, significado e inspiración, bajos niveles de estrés, afecto positivo, desconexión mental del trabajo, deporte, justicia interpersonal, seguridad, recreación, disposición al trabajo, transparencia, realización en el trabajo, oportunidades de desarrollo y comunicación. Por otro lado, algunos factores de riesgo asociados al desmedro del bienestar laboral se relacionan con: género, edad, tipo de cargo dentro de la organización y nivel de estudios.

Palabras clave: bienestar laboral, factores protectores, equipos profesionales, eficacia laboral.

1 Jonathan Martínez-Líbano es Psicólogo, Licenciado en Psicología Universidad de Viña del Mar. Doctor en Psicología Universidad Iberoamericana de México, Magister en Gestión Educacional, Universidad Europea de Madrid, Magíster en Recursos Humanos y Habilidades Directivas, Universidad Europea de Madrid. Email: jonathan.martinez.l@unab.cl.

ABSTRACT:

Occupational well-being addressed as a protective variable of work teams is a relevant phenomenon to study given its impact on the quality of life of collaborators within the functioning of organizations. The objective of this review was to determine the prevalence of occupational well-being as a protective variable of professional teams and as a secondary objective to establish the protective factors. This was done through a search based on the PRISMA methodology in scientific databases between March 2005 and January 2022. In addition, the quality of the articles was evaluated through the Newcastle-Ottawa scale. Regarding the results, 11 relevant studies were identified to be analyzed 9 about occupational well-being, 1 about well-being models, and 1 about psychosocial risk factors associated with occupational well-being. In the end, it was concluded that the average prevalence of well-being as a protective factor was 59.8% for the population of professional teams. Likewise, among the factors associated with the effectiveness and efficiency of professional teams are perceived support, recognition, trust, commitment, respect, usefulness, satisfaction, forgiveness, self-efficacy, monetary resources, meaning and inspiration, low levels of stress, positive affect, mental disconnection from work, sport, interpersonal justice, security, recreation, willingness to work, transparency, job achievement, development opportunities, and communication. On the other hand, some risk factors associated with deterioration of well-being at work are gender, age, type of position within the organization, and level of education.

Keywords: work well-being, protective factors, professional equipment, work efficiency.

RESUMO

O bem-estar no trabalho abordado como variável protetora das equipas de trabalho é um fenómeno relevante a estudar dado o seu impacto na qualidade de vida dos colaboradores no funcionamento das organizações. O objetivo da presente revisão foi determinar a prevalência do bem-estar no trabalho como variável protetora das equipas profissionais e como objetivo secundário estabelecer os fatores de proteção. O exposto foi realizado por meio de busca baseada na metodologia PRISMA em bases de dados científicas, entre março de 2005 e janeiro de 2022. Além disso, a qualidade dos artigos foi avaliada por meio da escala Newcastle-Ottawa. Quanto aos resultados, foram identificados 11 estudos relevantes para análise, 9 sobre bem-estar no trabalho, 1 sobre modelos de bem-estar e 1 sobre fatores de risco psicossociais associados ao bem-estar no trabalho. Ao final, concluiu-se que a prevalência média de bem-estar como fator de proteção foi de 59,8% para a população das equipas profissionais. Da mesma forma, entre os fatores associados à eficácia e eficiência das equipas profissionais estão: apoio percebido, reconhecimento, confiança, comprometimento, respeito, utilidade, satisfação, perdão, autoeficácia, recursos monetários, significado e inspiração, baixos níveis de estresse, positividade afeto, desconexão mental do trabalho, esporte, justiça interpessoal, segurança, recreação, disposição para trabalhar, transparência, realização no trabalho, oportunidades de desenvolvimento e comunicação. Por outro lado, alguns fatores de risco associados à deterioração do bem-estar no local de trabalho estão relacionados com: género, idade, tipo de cargo na organização e nível de escolaridade.

Palavras-chave: bem-estar no trabalho, fatores de proteção, equipas profissionais, eficiência no trabalho.

1. Introducción

La industrialización mundial avanza cada día más y en gran medida, con ello, la carga laboral y el riesgo psicosocial en los colaboradores, convirtiéndose el bienestar laboral en un elemento de gran importancia (Castañeda et

al., 2017). El concepto de bienestar laboral se ve identificado como una variable relevante, ya que se relaciona estrechamente con la calidad de la vida organizacional y la creciente insatisfacción de las personas con su empleo debido a lo poco recompensable que resulta ser (Olivares, 2016). Desde sus

comienzos, el bienestar se ha estudiado en base a dos tradiciones: eudaimónica (bienestar psicológico), relacionada con el desarrollo del potencial humano y la tradición hedónica (bienestar subjetivo), referida a la satisfacción con la vida y la experimentación de emociones positivas (Keyes, Ryff, & Shmotkin, 2002).

Una forma de cuantificar el nivel percibido de bienestar laboral es el grado de satisfacción dentro del contexto laboral, que se relaciona con tres variables: características propias del trabajo “autonomía, diversidad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de aplicar conocimientos y/o habilidades”; procedimientos con altos niveles de rendimiento “trabajo en equipo, grupos encargados de solucionar problemas, capacitación, sistemas de comunicación horizontal y vertical”; y factores que influyen en el sistema de trabajo de las personas “relaciones positivas con la gerencia, seguridad laboral y toma de decisiones (Berg, 1999).

Así, el bienestar se ha posicionado como foco de interés desde que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo consideró en su definición de salud, refiriéndose a un estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad (OMS, 1981). Además de lo anterior, se presenta la salud como un principio universal, así como un derecho a las mejores condiciones posibles del ambiente de trabajo, ya que, si no se trabaja por desarrollar e instaurar condiciones saludables dentro del contexto laboral, sería complejo poder contribuir en la sociedad, productividad y desarrollo económico, además que es posible que se presenten afecciones a la salud mental impactando en diversas esferas de la vida de las y los colaboradores en las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Por otro lado, el estudio del bienestar se ha llevado a cabo desde una perspectiva multidimensional en los últimos años, propiciando la recolección de resultados relevantes (Venning, Wilson, Kettler & Elliott, 2013). Distintas investigaciones independientes reportaron que los colaboradores con altos estándares de bienestar laboral presentaron menores dificultades en ajuste psicológico, así como también menor prevalencia de síntomas depresivos y mayor presencia de comportamientos prosociales (Singh, Bassi, Junnarkar & Negri, 2015).

Del mismo modo, se identificaron beneficios de contar con una percepción de bienestar laboral, relacionados con altos niveles de concientización, extroversión y bajos niveles de neuroticismo; adicionalmente, presentan menos riesgos psicosociales de padecer trastornos del estado de ánimo y de ansiedad (Schotanus-Dijkstra et al., 2016).

Sin embargo, cuando las condiciones laborales no se desarrollan de forma óptima, los colaboradores están expuestos a factores de riesgo en que, eventualmente, se pueden presentar situaciones donde se vea comprometida la estabilidad emocional de las personas más proclives a presentar síntomas asociados a trastornos de ansiedad, depresión, o incluso, estrés postraumático. Lo anterior, a su vez, durante un tiempo prolongado puede derivar en sentimientos de desmoralización y desamparo (Shigemura et al., 2020).

De la misma forma, se expone que las emociones y sentimientos que experimentan las personas en un lugar de trabajo con bajos estándares de bienestar, se relacionan con inseguridad, desesperanza, intranquilidad, impotencia, confusión, ansiedad, depresión, ira y miedo (García et al., 2020).

Debido a que las organizaciones buscan el éxito operacional, se plantea el factor humano

como elemento contribuyente para alcanzarlo, conformando un espacio de colaboración mutua (Gantman, 1994). Esto significa que las principales organizaciones del mundo estén innovando en sus políticas y prácticas de gestión humana, bienestar laboral y calidad de vida para los colaboradores, con el objetivo de satisfacer las necesidades dentro del contexto laboral como estrategia para apoyar los lineamientos del negocio y retener los mejores talentos (Granados, 2011).

Consiguiendo, uno de los beneficios organizacionales de contar con un adecuado contexto laboral donde se recalque la importancia de tener un ambiente saludable es el aumento de la productividad, incrementando las utilidades y volviendo más eficaz el operativo organizacional (Meneses, Pérez y Grisales, 2018). Además, la inversión orientada a los costos productivos es de vital importancia para la existencia de la organización, el bajo ausentismo, la alta motivación y demás elementos importantes, generando costos de producción bajos y a su vez los empleados logran un entorno saludable que les permita alcanzar una mayor productividad (Fernández García, 2013).

Las prácticas saludables dentro del contexto laboral son fundamentales para desplegar estrategias que estén orientadas a las mejoras de salud y aumentar la productividad organizacional, empleando intervenciones saludables en los espacios laborales, como la ergonomía, tomada como herramienta y hábito para cuidar la salud y aumentar la productividad en el día a día laboral (Lara-Subiabre et al., 2015).

De otra manera, se identifican los beneficios de contar con un contexto óptimo de bienestar en el trabajo en equipo, puesto que un equipo saludable y bien integrado, trabaja de manera más exhaustiva con el

propósito de lograr un objetivo definido por la organización, incentivando la integración de los individuos, mayores estándares de cohesión grupal, mayor efectividad operativa, mayor colaboración y sentido de pertinencia (Gilmore y Moraes, 1995).

Para alcanzar un ambiente laboral saludable donde el bienestar organizacional se posicione como eje central, se identifican 2 modelos específicos: uno de los modelos es el propuesto por la OMS que se relaciona con el proceso de mejora continua en un entorno laboral saludable. Dentro de este modelo existen diversos aspectos fundamentales a cumplir, tales como la atención especial que se debe prestar a los procesos continuos y graduales de movilización y la participación de los trabajadores en torno de un conjunto compartido de valores y principios éticos. Este modelo se sustenta en un proceso de organización muy reconocido de “mejora continua” que garantiza satisfacer las necesidades relacionadas con salud, seguridad y bienestar de todos los involucrados que sea sostenible en el tiempo (OMS, 2010).

De la misma manera se encuentra el diagrama de estilo de vida saludable, que considera los estilos de vida como parte de una dimensión social y que tiene influencia sobre el individuo, identificando variables como percepción, conocimiento, voluntad, conducta y comportamiento, relacionándose directamente con la salud (física, psicológica, emocional) y se vincula con diversos factores orientados al bienestar organizacional, afectando positivamente en caso de desarrollar conductas saludables en los colaboradores (Secretaría de Salud, 2016).

En relación a todo lo anterior planteado es que se hace relevante poder investigar la importancia del bienestar laboral y los efectos que tiene este sobre los colaboradores. Por

tanto, el objetivo principal de la siguiente revisión sistemática fue determinar la prevalencia del bienestar laboral como variable potenciadora y protectora de la productividad organizacional en equipos profesionales y como objetivo secundario establecer los factores protectores que propician ambientes laborales positivos.

En este sentido, el desarrollo de revisiones sistemáticas posibilita actualizar a investigadores y población en general a partir de la integración objetiva de la información disponible (Perestelo-Pérez, 2013). Esta metodología, además, provee de información para el avance científico de un tema de interés, permite la identificación de las conclusiones y hallazgos relevantes para poder identificar caminos posibles a seguir en la investigación (Sánchez-Meca, 2010).

2. Revisión de la Literatura y Metodología

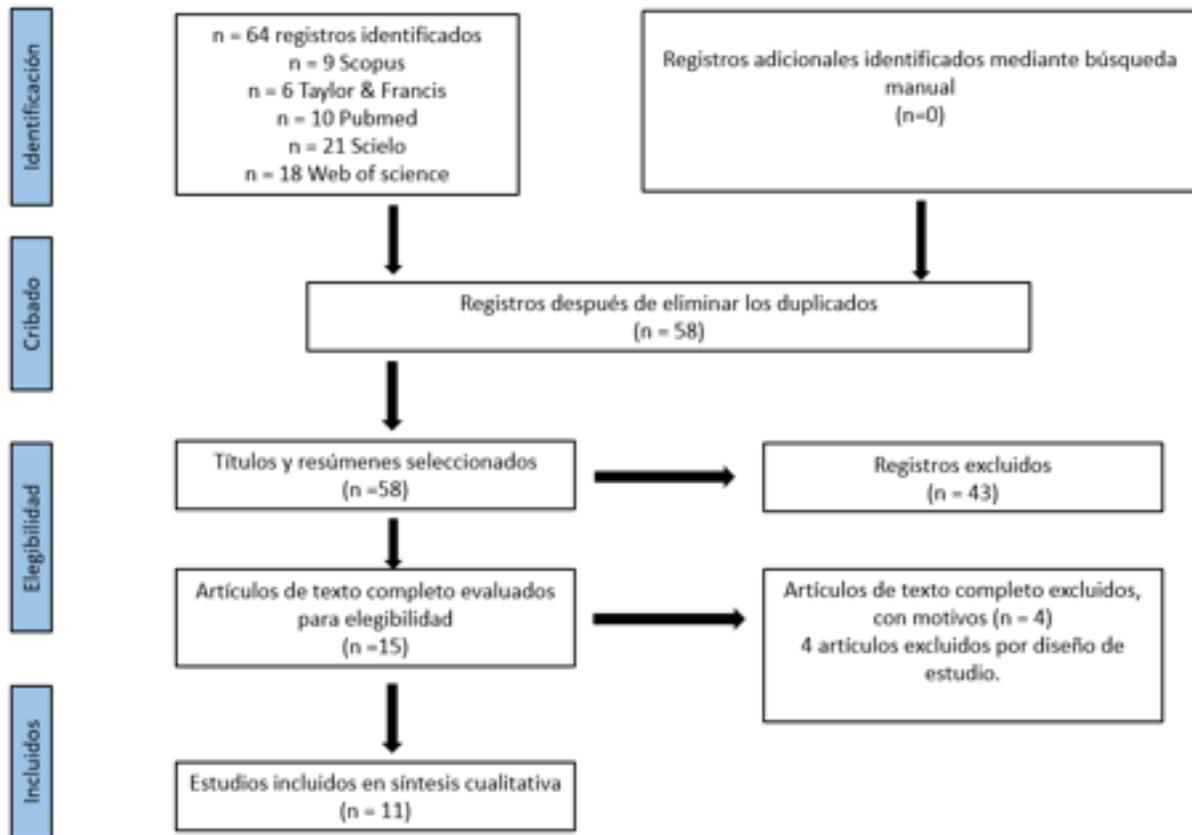
La presente revisión sistemática se realizó siguiendo la metodología PRISMA, por tanto

se identificaron diversos artículos en las bases científicas de datos tales como Web of Science (WOS), Scopus, PubMed, Taylor and Francis y Scielo entre las fechas de marzo de 2005 a enero de 2022. Los artículos que se incluyeron en la presente investigación fueron en español e inglés.

Estrategia de búsqueda

La estrategia de búsqueda fue a través del protocolo para revisiones sistemáticas y metaanálisis PRISMA (Moher et al. 2009; Page et al. 2020; Urrútia y Bonfill, 2013). Por lo cual, se realizaron las búsquedas en las bases a partir del título, resumen y palabras claves en cada una de las bases de datos anteriormente mencionadas. Para tales efectos se ocuparon las siguientes palabras claves y operadores booleanos (OR/AND): ([“Wellness” OR “job well-being”] AND [“professional teams” OR “work teams”]). En la figura 1 se puede observar la estrategia de búsqueda ocupada.

Figura 1. Diagrama PRISMA.



Elaboración propia

Crterios de selección y elección de artículos

De los artículos seleccionados, se revisaron los títulos y resúmenes de cada uno de los estudios, para luego analizar los textos completos para determinar la elegibilidad. Los estudios que fueron seleccionados cumplían con los siguientes criterios de inclusión: 1) tuviesen un diseño de estudio transversal; 2) con una población acorde al objetivo; 3) con aplicación o no de instrumentos psicológicos; 5) estudios de campo; 6) textos en idioma inglés y español. Se utilizaron los siguientes criterios de exclusión, 1) estudios que no

estudien equipos profesionales de trabajo; 2) notas académicas, cartas al editor o reflexiones; 3) estudios longitudinales; 4) estudios no experimentales.

Extracción de datos

Con el fin de consolidar los resultados de los artículos se realizó una tabla de extracción con los siguientes datos relevantes: (1) autor; (2) país, (3) diseño del estudio, (4) tamaño de la muestra, (5) instrumento de medición, (6) prevalencia y (7) factores protectores asociados.

Evaluación de la calidad

Para determinar la calidad de los estudios realizados por los investigadores se ocupó la escala Newcastle-Ottawa (NOS) adaptada para investigaciones de tipo transversal (Epstein et al. 2018). Este instrumento evalúa la calidad del contenido, diseño e interpretación con gran confiabilidad y validez por sobre otras escalas (Cascaes et al., 2013). Tiene tres dimensiones: selección, comparabilidad y resultado. Además, cuenta con siete categorías que evalúan: la representatividad de la muestra, la justificación del tamaño de la muestra, la comparabilidad entre los encuestados y los no encuestados, las determinaciones de la exposición, la comparabilidad basada en el diseño o análisis del estudio, la evaluación del resultado y la idoneidad del análisis estadístico (Epstein et al. 2018).

3. Análisis de resultados

Resultados de la búsqueda realizada

De la revisión sistemática realizada en los diversos campos de búsqueda, se identificaron 64 publicaciones acerca de bienestar laboral como variable protectora de los equipos profesionales. De estos seis artículos se eliminaron por duplicado, vale decir, se encontraban en dos o más bases al mismo tiempo, 43 artículos se eliminaron luego de haber leído el detalle del título y el resumen o abstract de la investigación. Finalmente se eligieron cuatro luego de haberlos leído por completo. De esta forma 11 artículos quedaron para el análisis final cumpliendo los criterios de inclusión establecidos para la presente investigación.

Características del estudio

En la tabla 1 se pueden observar las principales características de los estudios encontrados que cumplían los criterios de inclusión:

Tabla 1. Resumen de las características de la muestra del estudio, diseño del estudio, herramientas de evaluación utilizadas, tasas de prevalencia y factores protectores asociados

Autor principal	País	Diseño de estudio	Muestra	Instrumento de medición	Tipo de medición	Prevalencia	Factores protectores
Lupano y Castro, 2018	Argentina	Transversal	569	IVO/SWLS / BIEN-T/ Positive Practices Survey/ Escala de compromiso organizacional/ Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS)	Bienestar laboral	64%	Apoyo y respeto, significado e inspiración, perdón.
Luceño et al., 2017	España	Transversal	865	DECORE / Auto Informe Mono ítem	Bienestar laboral y factores protector-es	54,8	Apoyo, confianza, reconocimiento, motivación, bajos niveles de estrés.
Vera et al., 2010	España	Transversal	170	MBI/escala de compromiso laboral de Utrecht / S20 / 23	Bienestar laboral	No se especifica	Compromiso, satisfacción, confianza.
Lo Destro et al., 2021	Italia	Transversal	563	Escala de modo regulatorio	Bienestar laboral y positividad-ad	No se especifica	Motivación, utilidad, confianza, compromiso, transparencia
Paschoal et al., 2015	Brasil	Transversal	403	EBET / PVQ-40	Bienestar laboral y valores personal-es	No se especifica	Afecto positivo, realización en el trabajo, oportunidades de desarrollo, comunicación.
Bravo y Jiménez, 2011	Chile	Transversal	190	S10-12/ Escala de apoyo organizacional percibido / Escala de bienestar percibido	Bienestar laboral y apoyo organizacional percibido	76,4%	Satisfacción laboral, apoyo social, reconocimiento
Angulo et al., 2021	Perú	Transversal	200	Cuestionario de aprendizaje Organizacional / Cuestionario bienestar laboral	Bienestar laboral y aprendizaje organizacional	72,7%	Disponición al trabajo, disponibilidad de recursos monetarios, reconocimiento.
Bustamante et al., 2020	Chile	Transversal	303	CVT-GOHISALO	Percepción de bienestar laboral	42,9%	eguidad, apoyo, reconocimiento, recreación y autoeficacia.
Rodríguez Carvajal y Montenegro, 2018	Chile	Transversal	158	qBGL / General Self-Efficacy Scale	Bienestar laboral y recursos laborales para cambio organizacional	42%	Autoeficacia, creación de significado, justifica interpersonal
Medrano et al., 2021	Argentina	Transversal	1.060	MBI / UWES / SWLS / WHI	Bienestar laboral y desapego psicológico del trabajo	45,6%	Desconexión mental del trabajo, compromiso, recursos monetarios, deporte.
Arboleda, 2007	Colombia	Transversal	242	Encuesta estructurada realizada por personal capacitado en la Facultad Nacional de Salud Pública de la Universidad de Antioquia	Ideaación suicida	80,3%	Reconocimiento, utilidad, apoyo

Fuente: elaboración propia

Inventario de virtudes organizacionales (IVO); Escala de satisfacción de la vida (SWLS); Escala de bienestar laboral (BIEN-T); Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales (DECORE); Maslach Burnout Inventory (MBI); Job Satisfaction Questionnaire (S20/23); Cuestionario de Satisfacción Laboral (S10/12); Escala de bienestar laboral en el trabajo (EBET); Cuestionario de valores de retrato (PVQ-40); Cuestionario de calidad de vida en el trabajo (CVT-GOHISALO); Cuestionario de bienestar laboral general (QBGL); Utrecht Work Engagement Scale (UWES); Encuesta Interacción entre el trabajo y el hogar (WHI);

Evaluación de la calidad metodológica

En la tabla 2 se puede observar la evaluación de la calidad de los artículos analizados. La calidad de los estudios encontrados fue buena, con un total de cinco a siete estrellas. Hubo ocho estudios con siete estrellas (Lupano y Castro, 2018; Luceño et al., 2017; Vera et al., 2010; Paschoal et al., 2014; Bravo y Jiménez, 2011; Rodríguez, Carvajal y Montenegro, 2018; Medrano et al., 2021; Bustamante et al., 2020), 1 estudio con seis estrellas (Arboleda, 2007) y dos estudios con cinco estrellas (Lo Destro et al. 2021; Angulo et al., 2020).

Tabla 2. Resultados de la evaluación de la calidad de los estudios incluidos.

Estudio	Puntaje Total	Selección		Comparabilidad		Resultado		Calidad
		Representatividad de la muestra	Tamaño muestra	No encuestados	Comprobaciones de exposición	Diseño y análisis	Evaluación resultado	
1 Lupano et al., 2018	7	*	*	*	**	*	*	Bueno
2 Luceño et al., 2017	7	*	*		**	*	*	Bueno
3 Vera et al., 2010	7	*	*		**	*	*	Bueno
4 Lo Destro Let al., 2021	5	*	*		*	*	*	Satisfactorio
5 Paschoal et al., 2014	7	*	*		**	*	*	Bueno
6 Bravo y Jiménez, 2011	7	*	*		**	*	*	Bueno
7 Angulo et al., 2020	5	*	*		*	*	*	Satisfactorio
8 Bustamante et al., 2020	7	*	*		**	*	*	Bueno
9 Rodríguez, Carvajal y Montenegro, 2018	7	*	*		**	*	*	Bueno
10 Medrano et al., 2021	7	*	*		**	*	*	Bueno
11 Arboleda, 2007	6	*	*		*	*	*	Satisfactorio

Instrumentos de medición ocupados

Dentro de las investigaciones identificadas se utilizaron diversos instrumentos: SWLS (n = 2); MBI (n = 2); BIEN-T (n = 1); IVO (n = 1); DECORE (n = 1); Escala de modo regulatorio (n = 1); Auto informe mono ítem (n = 1); EBET (n = 1); PVQ-40 (n = 1); S10-12 (n = 1); Escala de apoyo organizacional percibido (n = 1); Cuestionario aprendizaje organizacional (n = 1); S20/23 (n = 1); Cuestionario bienestar laboral (n = 1); CVT-GOHISALO (n = 1); qBGL (n = 1); General self-efficacy scale (n = 1); UWES (n = 1); Escala de compromiso laboral de Utrecht (n = 1); Encuesta estructurada (n=1); WHI (n = 1); Positive practices survey (n = 1); Cuestionario de estrés laboral (OIT-OMS) (n = 1); Escala de bienestar percibido (n = 1).

Factores protectores asociados al bienestar laboral en equipos profesionales

Dentro de los factores protectores para alcanzar un bienestar laboral dentro de las organizaciones, están: apoyo percibido (n = 5); reconocimiento (n = 5); confianza (n = 3); compromiso (n = 3); utilidad (n = 2); satisfacción (n=2); autoeficacia (n=2); recursos monetarios (n = 2); significado e inspiración (n = 2); respeto (n = 1); bajos niveles de estrés (n = 1); afecto positivo (n = 1); desconexión mental del trabajo (n = 1); perdón (n = 1); deporte (n = 1); justicia interpersonal (n = 1); seguridad (n = 1); recreación (n = 1); disposición al trabajo (n = 1); transparencia (n = 1); realización en el trabajo (n = 1); oportunidades de desarrollo (n = 1) y comunicación (n = 1).

Factores de riesgo asociados al bienestar laboral en equipos profesionales

Género (n = 2); edad (n = 2); tipo de cargo dentro de la organización (n = 1) y nivel de estudios (n = 1).

4. Discusión

La revisión realizada exploró el bienestar laboral y su incidencia en la protección de los equipos profesionales dentro del contexto organizacional. Al término de esta revisión, se puede concluir que existe una prevalencia diversa en los estudios consultados, desde un 42% al 80%, obteniendo un promedio de 59,8% de prevalencia del bienestar laboral y rendimiento organizacional positivo de equipos profesionales. A partir de los resultados anteriormente descritos, se puede aseverar que el porcentaje de bienestar laboral percibido representa una variable fundamental a tener en consideración para conseguir eficacia y eficiencia organizacional. Lo anterior se puede deber a que el bienestar laboral constituye una necesidad primordial para la operativización de los objetivos organizacionales de una entidad, es por esto que el contexto en el cual coexiste y trabaja el humano es un determinante directo de los niveles de productividad y calidad ofrecida del trabajo realizado. Debido a esto, las grandes y medianas organizaciones adoptan por medio de la participación directiva y obrera un clima organizacional favorable, en donde se desarrollen factores protectores como la confianza, el optimismo y motivación para el trabajo, eliminando las actitudes negativas que desmedran el crecimiento individual y organizacional (Castañeda et al, 2017).

Dentro de los factores protectores que se presentaron en los estudios acerca del

bienestar laboral como variable protectora de equipos profesionales, el apoyo social dentro del contexto organizacional es presentado como un factor clave en el bienestar percibido por los colaboradores (Bradley & Cartwright, 2002).

En base a lo anterior, algunos autores señalan que el apoyo social hace referencia a la forma de accionar del trabajador ante distintas vertientes de su trabajo, tales como la relación con jefes, satisfacción como tal en el contexto de trabajo y la calidad en las relaciones con sus compañeros de equipo (Howard & Frink, 1996). Por lo tanto, el apoyo social se concibe como un factor importante a la hora de referirse al bienestar laboral percibido por el colaborador, ya que, en presencia de esta variable, las tareas y funciones a realizar por las personas serían respaldadas por los compañeros de trabajo (Bradley & Cartwright, 2002). El apoyo social, descrito de esta manera, es enmarcado dentro del enfoque de la resiliencia desarrollado por Grotberg (2002), donde señala que el trabajo en equipo, la supervisión y la interdisciplinaria inherente a la práctica profesional, representarían evidencia clara de la existencia de redes colaborativas que permiten, dentro del contexto organizacional, una mayor capacidad de afrontamiento de dificultades y problemas, posicionando la fortaleza interna y poseer confianza suficiente para afrontar y resolver los conflictos presentados, significarían claramente un factor protector frente al desgaste físico y emocional de los equipos.

La relevancia del reconocimiento individualizado dentro del contexto organizacional como factor protector recae en el aumento del desempeño organizacional y la consultora Great Place to Work, expone que cuando la percepción de los colaboradores frente al reconocimiento es positiva, su

comportamiento organizacional respecto a otros aspectos críticos del negocio se vuelve más eficaz y eficiente (Great Place to Work, 2018). De esta manera, el reconocimiento se convertiría en una variable esencial para mantener y/o aumentar los niveles de motivación, ayudando a retener los mejores talentos y mejorar eficazmente el ambiente laboral (Ecoembes, 2020).

En relación a la confianza presente en los miembros de equipos profesionales de las organizaciones, es un factor fundamental que influye en el bienestar laboral, ya que se influencia por la posibilidad de creer o no en que los compañeros de equipo actuarán íntegramente, basando el nivel de confianza en las normas y valores compartidos por todos los colaboradores que conforman una organización, y a su vez, la motivación puede reforzar o deteriorar las relaciones y los vínculos que se crean a partir de la interacción social (Salinas, 2012). En base a lo anterior, otro factor que influye en los niveles de confianza es el conocimiento técnico e interpersonal que los compañeros de equipos de trabajo demuestran, reflejándose en la voluntad y en la capacidad de permitir que todos los colaboradores tengan oportunidad de demostrar sus talentos para cumplir las metas propuestas (Hernández, 2015). Los equipos profesionales con mayores niveles de motivación generan sensaciones de compromiso inherentes en los miembros que los componen, posicionando el liderazgo como rasgo esencial en alcanzar la satisfacción laboral y el bienestar laboral (González-Roma y Peiro, 1999). Adicionalmente, es por la constante noción de compromiso que se conforma la lealtad entre pares, la cual es vista como respaldo que se tiene hacia uno o varios compañeros, creándose una disposición para compartir e incorporar información, escuchar

activamente las ideas o pensamientos y admitir errores (Robbins, 1997).

Otro de los factores protectores relevantes del bienestar laboral es el respeto organizacional, el cual contribuye al mantenimiento de un clima laboral cordial y amable, en donde se reconocen e imparten los derechos y diferencias, acogiendo las responsabilidades predefinidas, ofreciendo un trato con dignidad a todos los colaboradores (Servicio de Salud Metropolitano central, 2018). El respeto también permite lograr que los trabajadores aumenten sus niveles de colaboración, entregando un servicio final de mayor calidad, transmitiendo mediante una comunicación efectiva las necesidades requeridas para lograr los objetivos propuestos (Robbins, 1997).

En relación a la percepción de utilidad laboral, se visualiza como imprescindible, puesto que es la base motivacional que moviliza el actuar de cada colaborador. Esta utilidad se influencia por aspectos salariales, reconocimiento propio y crecimiento personal, en donde se van aprendiendo cualidades profesionales que terminan repercutiendo en la confianza, encontrando significado a las tareas propuestas por el puesto de trabajo, inspirando a los equipos a trabajar de manera más eficiente, con más inspiración, y con más compromiso (Villa, 2013).

Por otro lado, el perdón dentro del contexto laboral se exhibe como un factor protector poderoso con cualidades restaurativas potenciales, que representa una metrología saludable para reconstruir una relación quebrantada a consecuencia de una ofensa personal (Bradfield & Aquino, 1999). Se encuentran dos estudios que enmarcan y abordan la influencia del perdón en los procesos organizacionales. En este sentido, un estudio expone que el perdón es utilizado como

respuesta que ciertos colaboradores utilizan para restaurar el sentido de justicia señalando que, cuando los equipos de trabajo centran sus pensamientos, intenciones y energía cognitiva en el perdón, habría mayores posibilidades de que se presente dentro del contexto de trabajo una conducta indulgente comprometida con los lineamientos empresariales (Robbins, 1997). Finalmente, otro estudio que evaluó factores organizacionales influyentes en el comportamiento organizacional, produjo avances al investigar el papel fundamental de las variables laborales en las dinámicas de venganza y perdón, concluyendo que las organizaciones que lo promueven como valor institucional y como uno de los pilares de su cultura, pueden asentar una base sólida irradiada de confianza y respeto, favoreciendo e incitando la construcción de relaciones interpersonales positivas (Aquino, Bies & Tripp, 2001). Por lo tanto, la presencia de buenas prácticas orientadas a la construcción de relaciones sanas dentro del contexto organizacional, son fundamentales para la efectividad, eficiencia y bienestar laboral (Kurzynski, 1998).

En base a los factores psicológicos relacionados con la construcción del bienestar y su posterior difusión, se encuentran los bajos niveles de estrés, en donde el estrés laboral es definido como “las reacciones físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador” (Karasek, 1979, p. 286). Según los agentes estresantes más influyentes sobre los niveles percibidos de estrés laboral, se encuentran las condiciones laborales, estructura organizacional, liderazgo, características relacionadas con la personalidad, relaciones interpersonales dentro del contexto laboral, aspectos salariales y diseño de tareas (Cooper, 1998).

Como desarrollos más actuales sobre la problemática del estrés laboral, se destaca un estudio realizado en 63 países cuya muestra correspondió a más de 420.000 personas, en donde se concluye que la autonomía y oportunidades de desarrollo conforman las variables más efectivas en virtud de conseguir altos estándares de bienestar, mejores niveles de estrés laboral y burnout (Fisher, 2011).

Otra estrategia para reducir los niveles de estrés en el contexto de trabajo y potenciar los resultados organizacionales se relaciona estrechamente con permitir tiempo de ocio a los colaboradores, no sobrecargar de trabajo los días y/o oportunidades de descanso, promoviendo la desconexión psicológica de funciones fuera del contexto laboral, colaborando con reducir la fatiga y carga, permitiendo que los funcionarios lleguen a trabajar con una energía más positiva, mitigando la susceptibilidad inherente que producen los procesos laborales (Medrano & Trógolo, 2018).

Con respecto a la demostración de afectos positivos, en un estudio se demuestra que las intervenciones basadas en la optimización de sentimientos, comportamientos y cogniciones positivas, serían efectivas para aumentar los niveles de bienestar laboral (Sin & Lyubomirsky, 2009). Por otra parte, se identifica que la expresión de emociones positivas puede llegar a influir en el funcionamiento eficaz y eficiente de una organización, puesto que, si se cultivan emociones de índole positivo a nivel individual, grupal y organizacional, se puede estar asegurando la construcción de un clima laboral rotundamente óptimo, el cual puede llegar a perdurar a través del tiempo (Fredrickson, 2003). Un estudio relativamente moderno expuso que el afecto positivo se relacionaba directamente con el tipo de liderazgo y el compromiso laboral, identificando que este

actúa en determinadas ocasiones como una variable mediadora, que regula las acciones de los líderes transformacionales con la vinculación psicológica de los colaboradores con sus funciones organizacionales (Llorens, Salanova y Losilla, 2009). Otros autores hacen énfasis en un papel clave del afecto positivo con relación a los recursos laborales “control, novedad, retroalimentación positiva” y el desarrollo del compromiso en el contexto organizacional (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). En base a las conclusiones de estos estudios, se puede indicar que la expresión del afecto positivo interviene en gran medida las relaciones entre el contexto laboral y los niveles de motivación del colaborador. Sin embargo, si bien se puede apreciar que el afecto positivo es considerado como un rasgo disposicional no determinado por el contexto, es esperanzador creer que en un futuro los trabajadores que estén más abiertos o dispuestos a experimentar afecciones positivas dentro del contexto laboral, estén más predispuestos a aumentar el compromiso con sus responsabilidades organizacionales (Salanova y Schaufeli, 2009).

Acorde a diversos factores de riesgo relacionados con el desmedro del bienestar laboral, se encuentra en primer lugar el género, siendo que las mujeres trabajadoras juzgarían su empleo de manera más favorable, percibiendo mayores niveles de bienestar laboral, mientras que los hombres percibirían el lugar de trabajo de manera más pesimista, posicionando la producción por sobre el bienestar (Bravo y Jiménez, 2011). Esta afirmación, se corrobora con diferentes estudios relacionados, donde se sostiene que las mayores dificultades de las mujeres para acceder a un puesto de trabajo las haría juzgar de manera más favorable su trabajo conseguido (Vallejo, DiegoVallejo & Olivar, 2001). Además, también es considerado que

las mujeres se plantean menos expectativas en comparación a los hombres, permitiendo que estas logren cumplirlas de manera más fácil que los hombres (Clark, Oswald & Warr, 1996). En último lugar, se estima de igual manera la voluntariedad del género femenino a la hora de realizar sus funciones laborales, en donde, por el contrario, el hombre traduciría la realización del trabajo como una obligatoriedad (Sánchez, Fuentes y Artacho, 2007).

Otro factor de riesgo se relaciona con la edad, en donde distintos estudios señalan que la mayoría de edad de los colaboradores se vincula con menores niveles de bienestar laboral, afectando básicamente su satisfacción y percepción de apoyo social o económico, identificando una relación lineal generada entre bienestar laboral y edad que se ve afectada en gran medida cuando las personas cumplen 50 años, ya que se tienden a registrar niveles más elevados de insatisfacción en esta población de trabajadores específica (Vallejo, DiegoVallejo & Olivar, 2001). Una explicación a este fenómeno señala que la insatisfacción percibida podría tener su origen en el cansancio acumulado de los abultados años de servicio, sumando a esto las menores percepciones de apoyo por parte de las organizaciones y las inadecuadas condiciones laborales ofrecidas (Bravo y Jiménez, 2011). Por su parte, Arboleda (2012) plantea que las poblaciones de trabajadores que se encuentran entre los 35 y 55 años de edad tendrían menores estándares de bienestar laboral debido a sus patrones conductuales formados en la crianza temprana, en donde se les inculca el individualismo y la prohibición de pedir apoyo, formando en las mentes de estas personas marcos de referencia relacionados con una visión negativa sobre pedir ayuda, debilidad al pedir ayuda, amenaza a la masculinidad, entre otros.

Otro factor relacionado con el desmedro del bienestar laboral hace alusión al tipo de cargo que ocupan los distintos colaboradores dentro de la organización, en donde se hace alusión a las diferentes funciones que deben realizar las personas para conseguir los objetivos organizacionales propuestos (Bravo y Jiménez, 2011). Los cargos organizacionales y el tipo de funciones van a depender en gran medida del nivel educativo de los trabajadores, los cuales se correlacionan de manera positiva en base al nivel de estudio profesional alcanzado, posicionando a los “profesionales” como colaboradores con mayor “estatus y rol” en el ecosistema laboral por sobre las personas sin títulos, efectuando mayores estándares de bienestar relacionados con el salario, horarios más flexibles, delegación de funciones, entre otros (Davis y Newstrom, 1999).

Con respecto a las escalas utilizadas para evaluar el bienestar laboral y los factores de riesgo y variables positivas para alcanzarlo, es resaltada la necesidad latente de medir y gestionar el bienestar laboral si se quiere optar por el desarrollo de un programa organizacional íntegro, ya que no medirlo implica riesgos considerables que se traducen en pérdida de beneficios y de sostenibilidad empresarial, bajando los niveles de satisfacción laboral, la productividad y calidad del servicio entregado, entre otros (Business for evolution, 2019). Por lo tanto, se identifica un gran número de escalas válidas y con alta data orientadas a medir los factores que conforman el bienestar laboral, en donde se identifica en primer lugar la escala de satisfacción de la vida (SWLS), una escala de 5 ítems que examina el grado de satisfacción general con la vida, siendo usada de forma internacional para evaluar el grado de bienestar en base a los componentes cognitivos de la satisfacción, demostrando su validez y fiabilidad en

diferentes investigaciones empíricas (Diener et al., 1985). Además, se encuentra la escala de bienestar laboral (BIEN-T), que corresponde a un instrumento de medición objetivo, capaz de recolectar datos sobre la realidad de manera parcial, pudiendo obtener datos fidedignos con más precisión (Lupano y Castro, 2018). De la misma manera, el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) se constituyen como un instrumento psicométrico óptimo y adecuado para evaluar los componentes relacionados con el bienestar laboral general de los colaboradores que trabajan en instituciones de prestación de servicios, ayudando a reproducir de igual manera, una representación más fiel de realidad, facilitando contrastar la información con los modelos teóricos organizacionales propuestos históricamente (Echeverría y Santiago, 2017). Otro cuestionario altamente reconocido dentro del contexto organizacional es el Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual ha sido un instrumento altamente consultado por la comunidad investigativa del contexto laboral a la hora de realizar evaluaciones relacionadas con el síndrome o sintomatología de burnout y/o agotamiento emocional (Maslach & Jackson, 1986). Este cuestionario se refiere al agotamiento como incapacidad de crecer profesionalmente, baja calidad en los servicios entregados e incompetencia laboral, lo que se podría relacionar con bajos estándares de productividad (Pérez et al., 2012). Sin embargo, a pesar de que existen varios cuestionarios validados óptimamente y estandarizados, es inexorable la utilización de cuestionarios no estandarizados y entrevistas (semiestructuradas o estructuradas), puesto que son instrumentos útiles para la recolección rápida de datos, específicamente de datos con difícil acceso, permitiendo mediante preguntas formuladas específicamente para el contexto a investigar y en paralelo con la realización de encuestas, conocer,

identificar, sugerir hipótesis y validar otros métodos (García, 2003). De la misma forma, se expone que el cuestionario universal y las entrevistas permiten investigar de manera más sistemática, ordenando la información obtenida, acercándose a la realidad de manera más subjetiva, conociendo los hechos actuales (edad, nivel educativo) y conocer su contexto (laboral, familiar, social), el comportamiento, opiniones, actitudes, motivaciones, sentimientos y cogniciones (Fox, 1981).

Todo lo anterior debe seguir motivando para estudiar los efectos de contar con un ambiente laboral conformado desde el bienestar, el respeto y la satisfacción y, por cierto, seguir ahondando en la salud mental de todos los colaboradores debido a los drásticos y apresurados cambios que está sufriendo el contexto laboral hoy en día.

5. Conclusión

Podemos concluir que existen pocas investigaciones empíricas que abordan el bienestar laboral como factor protector de los equipos profesionales alrededor del mundo, sin embargo, se destacan los aportes provenientes de Latinoamérica y Chile. De acuerdo con los estudios revisados, entre el 42% al 80% de las organizaciones que planeen, determinen y ejecuten modelos orientados al bienestar laboral podrían llegar a presentar mejoras de productividad, mayores índices de eficacia y eficiencia, así como menores costos organizacionales, con un promedio de 59,8%. Este porcentaje es alto y se correlaciona con estudios realizados en otros motores de búsqueda. Dentro de los factores de riesgos asociados con el desmedro del bienestar laboral encontramos, ser del género masculino, tener una edad elevada (sobre 50 años), el posicionamiento dentro de la organización y el nivel de estudio. Es necesario poner énfasis en esta problemática dado que

el contexto sociopolítico actual demanda el fomento de prácticas laborales orientadas al fortalecimiento del colaborador, con el objetivo de establecer constructos sólidos orientados a la gestión emocional, implicando la creación de canales comunicacionales claros que generen vínculos basados en la confianza, aumentando el sentido de pertenencia hacia la empresa e impulsando el cumplimiento de los lineamientos organizacionales, los cuales permitan tanto un crecimiento empresarial como individual, resignificando las demandas de funciones de manera positiva y no como una acumulación de exigencias que serían percibidas como negativas.

Dentro de las fortalezas de este artículo podemos señalar que es la primera revisión sistemática en Chile que examina y resume la literatura existente con el bienestar laboral como variable protectora en la población de equipos profesionales, además de los factores protectores y factores de riesgo asociados.

Existen ciertas limitaciones en esta revisión sistemática, pues todos los estudios revisados fueron realizados a través de autoinformes, estos pueden llevar a respuestas de deseabilidad social. Así mismo como fueron estudios realizados en línea es posible que exista parte de la población que no pudo acceder a la evaluación. Todos los estudios fueron transversales por lo que se midieron en un momento específico, lo que dificulta poder extrapolar estos resultados a la población en general, por lo que no se pueden realizar inferencias causales. Por último, la mayoría de los estudios contaron con un número superior de personas mayores de 35 años por lo que dicha situación podría interferir en el análisis de datos. Con respecto a esta revisión sistemática, no incluyó estudios longitudinales los cuales podrían haber sido más robustos.

6. Referencias

Angulo, S., Fuster-Guillén, D., Sánchez, A., Bautista, E. y Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. Propósitos y representaciones, 9 (1). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>.

Aquino, K., Bies, R. J. & Tripp, T. M. (2001). "How employees respond to personal offense: The effects of blame attribution, victim status, and offender status on revenge and reconciliation in the workplace". *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 52-59. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.52>

Arboleda, G. (2012). Ingreso y capacitación del personal vinculado a instituciones del tercer nivel de atención en salud. Medellín, Colombia. Disponible en: <https://bit.ly/3UBT3Fx>

Berg, P. (1999). The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Relations industrielles*, 54(1), 111-135. I <https://doi.org/10.7202/051222ar>

Bies, R. J. & Tripp, T. M. (1996). "Beyond distrust: "Getting even" and the need for revenge". In R. M. Kramer & T. R. Tyler (eds.). *Trust in organizations: Frontiers of theory and research* (pp. 246-260). Newbury Park: Sage Publication. <https://doi.org/10.4135/9781452243610.n12>

Bradley, J. & Cartwright, S. (2002). Social support, Job stress, Health, and Job satisfaction among nurses in the United Kingdom. *International Journal of Stress Management*, 9(3), 163-182. <https://doi.org/10.1023/A:1015567731248>

Bradfield, M. & Aquino, K. (1999). The effects of blame attribution and offender likableness on forgiveness and revenge in the

- workplace. *Journal of Management*, 25 (5), 607-627. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(99\)00018-5](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(99)00018-5)
- Bravo, C. y Jiménez, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 13(3), 91-99. Disponible en: <https://bit.ly/3EbgpKZ>
- Business for evolution (2019). *Necesitamos medir el bienestar*. Disponible en: <https://bit.ly/3X1gOZa>
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos, M. y Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información tecnológica*, 31(3), 65-74. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000300065>
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Disponible en <https://bit.ly/3ULx7Ig>
- Cascaes, F., Valdivia, B., da Rosa, R., Barbosa, P. y da Silva, R. (2013). Escalas y listas de evaluación de la calidad de estudios científicos. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 24 (3), 295-312. Disponible en: <https://bit.ly/3UHWrPk>
- Clark, A. Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? *Journal of occupational and organizational psychology*. 69: 57-81. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1996.tb00600.x>
- Cooper, C. (1998). *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75. Disponible en: <https://bit.ly/3EA0li8>
- Echeverría, K. y Santiago, R. (2017). Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Disponible en: <https://bit.ly/3hQzbQF>
- Ecoembes. (2020). Reconocimiento laboral y refuerzo positivo en el trabajo. Disponible en: <https://bit.ly/3EfkWfU>
- Epstein, S., Roberts, E., Sedgwick, R., Finning, K., Ford, T., Dutta, R. & Downs, J. (2018). Poor School Attendance and Exclusion: A Systematic Review Protocol on Educational Risk Factors for Self-Harm and Suicidal Behaviours. *BMJ Open* 8(12). <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-023953>
- Fernández García, R. (2013). La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa. Disponible en: <https://www.torrossa.com/en/resources/an/2633401>
- Fisher, M. H. (2011). Factors influencing stress, burnout, and retention of secondary teachers. *Current issues in education*, 14(1). Disponible en: <https://cie.asu.edu/ojs/index.php/cieatasu/article/view/658>
- Fox, D. (1981). *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: Eunsa.
- Fredrickson, B. (2003). The value of positive emotions - The emerging science of positive psychology in coming to understand why it's good to feel good. *American Scientist*, 91(4). Disponible en: <https://bit.ly/3g8NqQ4>
- Gantman, E. (1994). *La evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente* [Tesis de Doctorado] Universidad de Buenos Aires. Disponible en: <https://bit.ly/3geH5Tl>

- García, F., Santos, A., Torres, A., Vieira, F., Johanson, L., Faria, L. y de Carvalho, M. (2020). Challenges faced by pediatric nursing workers in the face of the COVID-19 pandemic. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.4550.3367>
- Gilmore, C., & de Moraes Novaes, H. (1996). Manual de Gerencia de la Calidad. Ops. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/3155/Manual%20de%20gerencia%20?sequence=1>
- González-Roma, V. y Peiro, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología General y Aplicaciones* 52 (2), 269-285. Disponible en: <https://bit.ly/3V40a9q>
- Granados, P. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de investigación en psicología*, 14(2), 209-221. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>
- Great Place to Work. (2018). *El reconocimiento es fundamental para lograr los objetivos organizacionales*. Disponible en: <https://bit.ly/3XapgoS>
- Grotberg, E. (2002). Nuevas tendencias en resiliencia. En A. Melillo y E. N. Suárez Ojeda. (compiladores) *Resiliencia. Descubriendo las propias fortalezas*. Buenos Aires: Paidós.
- Hernández, M. (2015). *El manejo de la confianza en los equipos de trabajo en investigaciones, 2008-2013*. Disponible en: <https://bit.ly/3UZOSTN>
- Howard, J. & Frink, D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group & Organization management*, 21(3), 278-303. <https://doi.org/10.1177/105960119621300>
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Keyes, C., Ryff, C. y Shmotkin, D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6), 1007-1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kurzynski, M. J. (1998). The virtue of forgiveness as a human resource strategy. *Journal of Business Ethics*, 17 (1), 77-85. Disponible en: <https://bit.ly/3UKa8gq>
- Lara-Subiabre, B., Pereira, R., Alvarado, P. y Muñoz, C. (2015). Reflexión de la práctica pedagógica, a través de un portafolio electrónico, en la formación inicial docente. *Conocimiento educativo*, 2(1), 11-26. <https://doi.org/10.5377/ce.v2i0.5637>
- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J. y Escorial, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y estrés*, 23(2), <https://doi.org/66-70>. 10.1016/j.anyes.2017.09.001
- Lupano, M. y Castro, A. (2018). Influencia de virtudes organizacionales sobre satisfacción, compromiso y performance laboral en organizaciones argentinas. *Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines*, 35 (1), 171-188. <https://bit.ly/3V5bbaO>
- Llorens, S. Salanova, M. y Losilla, J. (2009). Liderazgo transformacional y capital psicológico positivo. Un estudio de caso en una empresa de construcción. *Directivos Construcción*, 220, 48-56. Disponible en: <https://bit.ly/3gcsSX4>
- Lo Destro, C., Di Santo, D., Pierro, A., Talamo, A., Alessandri, G y Caprara, G. (2021).

- How people feel about their job: effects of regulatory mode on positivity and job satisfaction. *International Journal of Social Psychology*, 36 (3), 487-509. <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1940704>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach burnout inventory manual*. Palo alto: University of California.
- Matthew, P., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J. & Moher, D. (2021). Updating guidance for reporting systematic reviews: development of the PRISMA 2020 statement. *Journal of clinical epidemiology*, 134, 103-112. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2021.02.003>
- Medrano, L. & Trógolo, M. (2018). Employee well-being and life satisfaction in Argentina: The contribution of psychological detachment from work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 34 (2), 69-81. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a9>
- Meneses, K., Pérez, P. M., & Grisales, C. J. (2018). La influencia del bienestar laboral en la productividad de la Fundación Alberto Uribe Urdaneta. Disponible en: <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/118c3a55-19a1-4aac-bc19-b02ca6978ae6/content>
- Moher, D., Liberati, A. Tetzlaff, J. & Altman, D. (2009). Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses: The PRISMA Statement. *BMJ*. <https://doi.org/10.1136/bmj.b2535>.
- Olivares, F. (2016) Factores que incidirían en la insatisfacción iaboral de los trabajadores de la empresa TECNASIC S.A. [Tesis de Magister] Universidad de Chile. Disponible en: <https://bit.ly/3X0Fjpk>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Disponible en: <https://bit.ly/3geWO4U>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1981). *Estrategia mundial de salud para todos en el año 2000*. Disponible en <https://bit.ly/3UGFvZf>
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de apoyo*. Disponible en: <https://bit.ly/3EMwd8R>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D.,... & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Paschoal, T., Álvaro, J. y Barreiros, J. (2015). The moderating effect of personal values in the relationship between working conditions and wellbeing. *International Journal of Social Psychology*. 30 (1), 89-121. <https://doi.org/10.1080/02134748.2014.987505>
- Pérez, C., Parra P., Fasce, E., Ortiz, L., Bastías, N., y Bustamante C. (2012). Estructura Factorial y Confiabilidad del Inventario de Burnout de Maslach en Universitarios Chilenos. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 21(3), 255-263. Disponible en: <https://bit.ly/3TGFHGS>
- Perestelo-Pérez, L. (2013). Standards on How to Develop and Report Systematic Reviews in Psychology and Health. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 13(1), 49-57. [https://doi.org/10.1016/S1697-2600\(13\)70007-3](https://doi.org/10.1016/S1697-2600(13)70007-3)
- Robbins, S. (1997). *Comportamiento organizacional: Teoría y práctica*. México: Prentice-Hall.

- Rodríguez, V., Carvajal, K. y Montenegro, N. (2018). Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. *Revista de Psicología*, 27(1), 1-13. <https://dx.doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>
- Salanova, M. y Schaufeli W. (2009). *El engagement en el trabajo: cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza Editorial.
- Salinas, M. (2012). *Elementos que influyen en el establecimiento de la confianza dentro de las organizaciones*. [Tesis de postgrado], Universidad Autónoma de Nueva León. Disponible en: <https://bit.ly/3OcfE9a>
- Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7 (2), 55-67. Disponible en: <https://bit.ly/3X7AIBS>
- Sánchez-Meca, J. (2010). Cómo realizar una revisión sistemática y un meta-análisis. *Aula Abierta*, 38(2), 53-64. Disponible en: <https://bit.ly/3hLj46I>
- Secretaría de Salud (2016). *Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral*. Disponible en: <https://bit.ly/3Gmbytb>
- Servicio de Salud Metropolitano central. (2017). *Política de buen trato laboral*. Disponible en: https://ssmc.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/Politica_de_Buen_Trato_Laboral-SSMC.pdf
- Sin, N. & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology*. 65 (5), 467-487. <https://doi.org/10.1002/jclp.20593>
- Singh, K., Bassi, M., Junnarkar, M., & Negri, L. (2015). Mental health and psychosocial functioning in adolescence: An investigation among Indian students from Delhi. *Journal of adolescence*, 39, 59-69. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.12.008>
- Schaufeli, W. & van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: een studie met de job-related affective well-being scale (JAWS). *Gedrag en Organisatie*, 19(4). <https://doi.org/10.5117/2006.019.004.002>
- Schotanus-Dijkstra, M., Pieterse, M. E., Drossaert, C. H., Westerhof, G. J., De Graaf, R., Ten Have, M.,... & Bohlmeijer, E. T. (2016). What factors are associated with flourishing? Results from a large representative national sample. *Journal of happiness studies*, 17, 1351-1370. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9647-3>
- Shigemura, J., Ursano, R., Morganstein, J., Kurosawa, M. & Benedek, D. (2020). Public responses to the novel 2019 coronavirus (2019-nCoV) in Japan: Mental health consequences and target populations. *Psychiatry and clinical neurosciences*, 74(4), 281-282. <https://doi.org/10.1111/pcn.12988>
- Urrútia, G. y Bonfill, X. (2013). La declaración PRISMA: un paso adelante en la mejora de las publicaciones de la Revista Española de Salud Pública. *Revista Española de Salud Pública*, 87 (2). <https://dx.doi.org/10.4321/S1135-57272013000200001>
- Vallejo, R., DiegoVallejo, J. & Olivar S. (2001). Job satisfaction in banking workers. *Psicothema*, 13 (4), 629-635. Disponible en: <https://bit.ly/3Amfsi0>
- Venning, A., Wilson, A., Kettler, L. & Elliott, J. (2013). Mental Health among youth in South Australia: A survey of Flourishing, Languishing, Struggling, And Floundering. *Australian Psychologist*, 48(4), 299-310. <https://doi.org/10.1111/j.1742-9544.2012.00068.x>

Vera, M., Salanova, M. & Martín, B. (2010). Profesorado universitario y su bienestar laboral: La importancia del triple perfil laboral. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 8 (21). <https://doi.org/10.25115/ejrep.v8i21.1373>

Villa, J. (2013). La necesidad de trabajar y sentirse útil. Disponible en: <https://bit.ly/3AnsxYe>