

XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional

Educación Superior y Desarrollo Sustentable

**Análisis de los Componentes del Bienestar Laboral, Salud Laboral, y la
Psicología Organizacional Positiva**

Mesa Temática: Enfoques Metodológicos en el Análisis Organizacional

Modalidad: Protocolo de Investigación

Autor: M. en A. Noé Chávez Hernández

Correo Electrónico: nocahe@gmail.com

Institución de Afiliación: Tecnológico de Estudios Superiores de Coacalco

Dirección: Avenida 16 de Septiembre No. 54 Cabecera Municipal, Coacalco

Estado de México. México

Teléfono: 55-21594324 ext. 150

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

Análisis de los componentes del bienestar laboral, salud laboral, y la psicología organizacional positiva

Resumen

Este documento presenta la descripción de un protocolo de investigación compuesto por la exposición de: problemática, objetivos, justificación, fundamentación teórica, metodología, y resultados esperados. En esta exhibición, se plantea la idea de analizar los componentes que integran el bienestar laboral, salud laboral y la psicología organizacional positiva, con los cuales, el rendimiento y desempeño de los individuos se fortalecen eficientemente y cubren las exigencias que demandan las organizaciones actualmente. A través de una combinación metodológica entre enfoques estructurados y semiestructurados, se procurará segregar el análisis de este proyecto en tres fases: revisión, medición, y recomendaciones, se seguirá el criterio de igualdad en el estatus de orden secuencial cuando -> CUAL, y se empleará la estrategia concurrente transformativa. Con este diseño, se encaminará a obtener información teórica y práctica que permitirá contrastar y generar acciones que podrán recomendarse en los contextos actuales de las organizaciones de nuestro entorno.

Palabras clave: Bienestar, satisfacción laboral, calidad de vida laboral, desempeño.

Descripción del Problema a Investigar

La sociedad está inmersa en una dinámica compleja entre la interacción de los individuos y la organización. Esta complejidad obedece a los cambios constantes del ambiente, lo que obliga a direccionar estrategias de reorganización y gestión, con los que se crean nuevas formas de trabajar, además de formular objetivos que favorezcan el crecimiento competitivo y sostenible de la entidad, así como, de la manera de interactuar las personas y grupos en su cumplimiento (Herrero, Blanco, y Moreno-Jiménez, 2014).

Para que una organización sobreviva a los cambios, requiere que su personal esté motivado y psicológicamente sano, por lo que surge la necesidad de gestionarlo mediante estrategias que permitan desarrollar sus: capacidades, habilidades, emociones y actitudes, de forma positiva, con lo que su desempeño y rendimiento en el trabajo contribuya a la consecución de los objetivos (Klinar, 2011).

Esa situación, origina la atención a nuevos riesgos psicosociales para los trabajadores, que pudieran afectar: la salud laboral, la satisfacción en el trabajo, el nivel de rendimiento y productividad, en las funciones que se ven inmiscuidas al cumplir con sus responsabilidades; además de las capacidades para responder a las exigencias de la organización, y los cambios que ocurren en el ambiente.

De esta manera, se reafirma la idea de que el ser humano ha sido catalogado como el principal activo de una organización (Moreno y Godoy, 2012), porque colabora con sus esfuerzos y capacidades para alcanzar los objetivos que permiten el desarrollo de una empresa productiva y competitiva.

Es decir, para que las organizaciones alcancen sus objetivos estratégicos, necesitan que su personal desarrolle sus competencias laborales, además de adquirir, compartir y transferir conocimientos, para incrementar sus capacidades y habilidades; así también, saber trabajar en los niveles de exigencia y calidad que demanda la empresa por estar en un entorno cambiante y competitivo.

Para lograr lo anterior, requiere que el personal se sienta satisfecho en el trabajo (Bruck, Allen, y Spector, 2002), además de estar comprometido con sus actividades laborales, tanto física, como emocionalmente (Gruman y Saks, 2011). Con estos comportamientos, el individuo se siente más feliz, productivo, y leal en el trabajo (Poloski y Hernaus, 2015).

Se comprende entonces, que si una organización desea ser competitiva, requiere tener a sus empleados: libre de enfermedades, motivados y psicológicamente sanos (Hindrichs, Juárez, Ocampo, y Arias, 2015), por lo que es preciso identificar factores que pudieran influir de manera positiva sobre la salud de su personal.

Estas situaciones, promueven la coacción de innovar en los procesos de gestión, en los que obliga el contemplar acciones pertinentes para lograr un bienestar y salud en los trabajadores, además de influir en la percepción psicológica positiva de cada individuo.

Por lo anterior emergen las siguientes preguntas de investigación:

¿Cuáles son los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva y su interrelación entre ellos?

¿Cuál es el nivel de aplicación y relación de estos componentes en las organizaciones del entorno?

¿Qué acciones pueden generarse a fin de aprovechar los beneficios de los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva?

¿Qué recomendaciones pueden contribuir a un impacto positivo en la gestión del bienestar laboral, salud laboral, y psicología organizacional positiva, en las organizaciones participantes?

Objetivo de la Investigación

General.

Analizar los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva con la finalidad de identificar relaciones entre ellos y su impacto en la gestión de una organización.

Específicos.

- † Revisar la información teórica de los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva, además de comprender sus relaciones entre ellos.
- Realizar actividades de medición sobre los componentes que integran el bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva, en organizaciones que deseen participar en la investigación, con la intención de conocer sus niveles de aplicación y relación entre ellos.

- Construir acciones que permitan aprovechar los beneficios sobre los componentes que integran el bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva.
- Generar recomendaciones que contribuyan a un impacto efectivo en la gestión del bienestar laboral, salud laboral, y psicología organizacional positiva, en las organizaciones participantes en la investigación.

Justificación

Conocer los componentes que integran al bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva, generará una visión amplia que permitirá analizar sus características y relaciones entre sí, además de razonar el impacto en la gestión de una organización.

Y es que, comprender los aspectos que promueven el enriquecimiento de talentos y capacidades del individuo, en un entorno que crea sensaciones de bien estar y bien hacer, abre la posibilidad de implantar estrategias internas de gestión que se orienten a cultivar, en la mente de la persona, una actitud positiva orientada al cumplimiento eficiente de sus actividades, pero además, obtener una satisfacción en su trabajo (Mulsow, 2008).

Así que, cuando surge una influencia positiva en los empleados, se manifiesta en su nivel de compromiso y desempeño, a través del entusiasmo para trabajar, además de realizar sus tareas más allá de los límites predeterminados en sus funciones originales, por lo que se logran las metas encomendadas por la organización, como también las personales.

Por lo tanto, las actividades de gestión orientadas a la humanización del entorno laboral, permiten desarrollar al personal, además de mejorar su calidad de vida (Salvador, 2004); por ello, el trabajador se convierte en una parte importante en la organización, porque contribuye a la estabilidad de la organización (Peiró, 1993).

Resulta sugestivo analizar las perspectivas teóricas de los componentes que integran al bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva; pero, sería más interesante si empíricamente se analizan los mismos, en los individuos de organizaciones del entorno.

De esta manera, cualitativamente, podría profundizarse en un sistema de: ideas, creencias, valores, actitudes, y emociones, de los trabajadores, al percibir las acciones de bienestar y salud, que la organización hace por ellos, además de influir en los aspectos de la psicología organizacional positiva.

Por lo que podrían generarse medidas necesarias para innovar en sus procesos de gestión orientados desde la perspectiva de los elementos del comportamiento organizacional.

Marco de Referencia Teórico

Antecedentes.

Referirse al término bienestar, implica recordar un referente teórico establecido por la Organización Mundial de la Salud en 1948, conceptualizado como “un estado de completo bienestar físico, psicológico y social”. Con el tiempo, se fue vinculando la relación bienestar con el trabajo, a través de estudios realizados en

la psicología de las organizaciones (Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes, 2010).

En la salud laboral recae un peso contextual y ambiental en el desarrollo de problemas de salud: físicos, mentales, sociales, además de influencia en un daño de factores y riesgos psicosociales específicos (Moreno y Garrosa, 2013).

Anteriormente, los estudios sobre el bienestar laboral eran enfocados hacia un análisis negativo de los factores que mermaban la salud de las personas y productividad de las organizaciones (Carrasco, De la Corte, y León, 2010). Actualmente, las investigaciones, se han orientado a un enfoque positivo, con la intención de referir factores que promueven el bienestar personal y profesional del individuo, así como el enfoque positivo hacia su relación con el trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010).

En este sentido, se le ha denominado *Psicología Ocupacional Positiva* (Salanova, Martínez y Llorens, 2008), la cual se enfoca a describir y analizar, tanto las fortalezas, como el funcionamiento óptimo de la persona en el ámbito organizacional, así como su gestión efectiva.

El enfoque de la Psicología Ocupacional Positiva se originó con las investigaciones de Seligman y Mihalyi (Forbes, 2013), quienes orientaron sus estudios para conocer lo ineludible para lograr el desarrollo óptimo de la persona. Consideraron, entre otras dimensiones, la creatividad, y la absorción en las actividades de trabajo, para determinar el incremento de su: satisfacción, salud, y felicidad, dentro de las actividades cotidianas, además de su potencialización en el desempeño laboral.

Salanova y Schaufeli (2004), argumentan que la *Psicología Ocupacional Positiva* (1), emergió desde el momento en que las organizaciones comenzaron a demandar que sus empleados fueran: proactivos, colaborativos, con iniciativa, responsables y comprometidos con la excelencia.

De esta manera, el bienestar laboral es analizado bajo factores positivos y negativos, de hecho, Schaufeli y Bakker (2004) propusieron un “*Modelo de Proceso Dual*”, en el que incluyeron este tipo de factores: *engagement* (positivos), *burnout* (negativos). Ambos, son componentes fundamentales del bienestar laboral en los individuos (Castaño, Martín-Aragón, Terol, Quiles y Cabrera, 2011).

Actualmente, estudiar la salud laboral en el individuo, se ha convertido en un enfoque más amplio, puesto que, además de tratar asuntos respecto a la prevención de accidentes, se realizan estudios donde relacionan factores: organizacionales, sociales, y personales, para activar la salud y bienestar dentro de las organizaciones, así como, la percepción y expectativas de los trabajadores (Herrero et al., 2014).

Por lo anterior, los análisis se orientan a promover prácticas que permitan el fortalecimiento de las variables personales, a fin de lograr una interacción positiva, y equilibrio en los cambios organizacionales.

¹ Tradicionalmente, la psicología ocupacional refiere a su aplicación para mejorar la calidad de vida laboral, además de proteger y promover, tanto la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores (American National Institute of Occupational Safety and Health, mencionado en Salanova y Schaufeli, 2004).

Bienestar laboral.

El bienestar implica un conjunto de juicios de valor y reacciones emocionales resultado de experiencias de vida catalogadas como satisfactoria, agradable y positiva (Blanch, Sahagún, Cantera, y Cervantes, 2010).

Específicamente, el trabajo permite la realización del ser humano, le da sentido a su vida y genera una transformación (Huertas, 2009), el bienestar laboral establece las condiciones para dicho desarrollo. El autor refiere que el bienestar laboral es un estado psicológico de felicidad experimentada por el individuo, luego de percibir satisfacción por las actividades realizadas en el trabajo y el hecho en sí de trabajar.

Por otro lado, Estrada y Ramírez (2010) consideran que el bienestar laboral, en sus inicios, se centró en prácticas de programas sociales que pretendían mejorar condiciones morales y mentales de los trabajadores; posteriormente, se orientó a modificar y mejorar las condiciones de trabajo.

De esta manera, se comprende que el bienestar laboral asume el reto de responder a la satisfacción de necesidades individuales y organizacionales, considerando que se presentan condiciones objetivas que las determinan, según sea la naturaleza y características de la empresa.

El bienestar laboral reviste la característica positiva del trabajador, como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, su valoración cognitiva, las expectativas y logros en este ámbito.

Casales (2004) distingue cuatro perspectivas sobre el bienestar:

1. La relación entre personas y los espacios físicos que le rodean, se contempla las características ambientales y sus implicaciones en los estilos de vida y escala de valores (*un enfoque ecologista*).
2. Los niveles de ingreso, gasto social, inversión, financiación y manejo de recursos contemplados a nivel individual, grupal y organizacional (*un enfoque economista*).
3. Las condiciones objetivas y observables de servicios y prestaciones que integra una comunidad, que correlaciona al bienestar general de las personas (*un enfoque sociológico*).
4. La interacción de la percepción de sí mismo y del mundo real en donde el individuo interactúa cotidianamente (*un enfoque psicosocial*).

Precisamente, esta última perspectiva, involucra temáticas sobre: felicidad, satisfacción, intensidad de los estados afectivos, emociones, manejo de conflictos, participación en actividades laborales, entre otros (Estrada y Ramírez, 2010).

Huertas (2009) explica que la empresa debe aportar programas que incentiven a los trabajadores a que estén motivados para lograr resultados eficientes en sus actividades. La empresa tiene el compromiso de generar una serie de prácticas que permitan mejorar las condiciones morales y psíquicas de los trabajadores, además de sus condiciones laborales de trabajo.

Calderón, Murillo y Torres (2003) recopilan diversos factores que contribuyen a la gestión del bienestar laboral, la tabla 1 los menciona.

Los autores complementan estos factores, haciendo hincapié de que estas actividades de gestión, deben contemplar la implementación de estrategias que

promuevan lealtad, motivación, además de tener un estilo de dirección y sistema de comunicación que mantenga estabilidad en las interrelaciones de la empresa con el individuo, y éste logre una satisfacción laboral.

Tabla 1. Factores e indicadores que constituyen el bienestar laboral.

Factores	Indicadores
Relación con la dirección	Relaciones personales Apoyo para el desempeño Frecuencia y proximidad de supervisión Calidad de evaluación Asesoría y seguimiento
Participación en decisiones	Autonomía Involucramiento Aceptación de opiniones Congruencia decisiones – acciones
Posibilidad de promoción	Oportunidades de formación Oportunidades de promoción Planes de carrera Evaluación de necesidades de desarrollo Formación para el cambio
Ambiente físico de trabajo	Higiene Espacio físico Iluminación Ventilación Temperatura
Satisfacción con el trabajo	Oportunidades Posibilidad de destacarse Gusto por el trabajo Coherencia metas – capacidades
Compensación y beneficios	Cumplimiento de acuerdos legales Negociación laboral Salario frente al trabajo Comparación frente al mercado Incentivos y reconocimientos

Fuente: Calderón, Murillo y Torres (2003).

De esta manera, el bienestar laboral obtiene un nivel óptimo de satisfacción del trabajador, por lo que se considera un estado dinámico de la mente manifestado conductualmente y caracterizado por la armonía entre facultades, necesidades, expectativas, oportunidades del ambiente (Estrada y Ramírez, 2010). Por el hecho de este dinamismo, una organización debe asumir un papel activo en contribuir a la satisfacción laboral de sus empleados, mediante la creación de acciones de gestión que favorezcan: la calidad del entorno laboral, el desempeño, además de la obtención de mayores ventajas competitivas en sus resultados.

En ese sentido, Bakker y Demerouti (2013) proponen el modelo de “*Demandas y Recursos Laborales*”, que especifica cómo los trabajadores se orientan y consiguen el bienestar mediante un equilibrio entre la interacción de los aspectos físicos y psicosociales que la empresa requiere a través de un importante esfuerzo físico y psicológico de parte del trabajador (demanda laboral), y los aspectos del trabajo que facilitan tanto el desarrollo personal y profesional, como el incremento de capacidades y progreso (*recursos laborales*), con lo que se puede hacer frente a lo demandado por la empresa.

Salud laboral.

Hablar de salud laboral, implica comprender no solo las acciones necesarias para prevenir accidentes o enfermedades dentro del trabajo, sino también del desarrollo de los aspectos positivos que permite el bienestar en el mismo, así como de sus potencialidades (Moreno y Garrosa, 2013).

Argibay (2004) comenta que la salud de un trabajador debe mantener el equilibrio entre el bienestar: físico, psíquico y social; de hecho, la Organización Mundial de la Salud (OMS), establece que la salud laboral no significa únicamente la ausencia de enfermedades, sino mantener un equilibrio y bienestar en las tres características mencionadas. A continuación se transcribe la aportación de la OMS al respecto, según Sánchez (2003, p.1):

“La salud laboral tiene la finalidad de fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones, prevenir todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo, protegerles en su empleo contra riesgos para la salud y colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes psicológicas y fisiológicas.”

Por ello, el objetivo del bienestar en el trabajo, se concentra en eliminar los estresores laborales, pero también, en fomentar un clima organizacional que permita: comunicación, apoyo, seguridad, y, sentido de responsabilidad en el grupo de trabajo. De esta forma, se asocian características organizacionales positivas para realizar las tareas y, obtener niveles de excelencia y productividad del individuo (Moreno y Garrosa, 2013).

La salud laboral es una ciencia multidisciplinaria que relaciona diversas disciplinas científicas, las cuales se caracterizan por hacer aportaciones que permiten comprender que el objetivo es la salud y bienestar de los trabajadores. A continuación se describen las propuestas por Boada-Grau, y Ficapal-Cusí, (2012):

- a) *Seguridad en el trabajo.*- está integrada por diversas técnicas y procedimientos orientados a eliminar o reducir los riesgos de accidentes laborales, a través de la prevención, análisis y control de los elementos que influyen en una probabilidad de generar dichas inseguridades. Estas actividades denotan la preocupación de vigilar que no ocurran incidentes que pudieran tener una connotación psicológica, social y económica en los trabajadores.
- b) *Higiene en el trabajo.*- es una disciplina que realiza acciones para prevenir enfermedades profesionales, mediante la valoración y modificación del medio ambiente físico, químico o biológico del trabajo. La intención de estas acciones es: prevenir, evaluar y controlar tanto riesgos físicos y químicos, como riesgos de orden ergonómico y psicosocial, los cuales pondrían en peligro la salud y bienestar de los trabajadores.
- c) *Medicina del trabajo.*- es una especialidad médica que promueve el mayor nivel de bienestar, mental y social de los individuos, según sus capacidades, características y riesgos que tienen en su trabajo. Sus actividades se enfocan a prevenir daños a la salud, por estar expuestos al ambiente y naturaleza de sus actividades laborales.
- d) *Psicología del trabajo.*- atiende la pérdida del bienestar psicológico, como resultado de alguna enfermedad laboral, lesión, o accidente en el trabajo. Así también, se orienta a atender las causas de insatisfacción laboral generadas por conflictos, y/o problemas que surgen en el trabajo (estrés, burnout, adicción, adaptación, relaciones interpersonales, entre otros), que provocan cambios psicológicos en el comportamiento del trabajador. El objetivo de esta

disciplina, es mejorar la calidad de vida laboral y bienestar psicosocial de los individuos, de tal manera que se optimicen, las actividades de la organización, y que el perfil de los puestos de trabajo, estén considerando las medidas necesarias para promover la salud laboral.

- e) *Ergonomía*.- permite comprender la interacción entre las personas y los elementos de un sistema, con la finalidad de optimizar el bienestar humano y el rendimiento productivo del mismo sistema. Se hace referencia a los estudios que buscan que los individuos y tecnología trabajen armónicamente, según sean las características, necesidades y limitaciones de los primeros. Su finalidad entonces, es evitar riesgos de lesiones, enfermedades, así como, el deterioro productivo y efectivo de las actividades, a través de la consigna prioritaria de adaptar los elementos técnicos y materiales a los usuarios.
- f) *Derecho del trabajo*.- es una disciplina que atiende las normas y disciplina para que el trabajo sea: humano, libre, productivo y por cuenta ajena. De tal manera que, se generan relaciones ordenadas entre el empleador y el empleado (individual y colectivamente), mediante un marco legal de condiciones laborales.
- g) *Economía en la salud laboral*.- contempla el hecho que los accidentes y enfermedades de trabajo incurren en costos que afectan, en diferentes proporciones, a la organización, el individuo y los grupos. Esta afectación se manifiesta, de manera indirecta, como en: el tiempo perdido, las mermas en los procesos, la disminución del rendimiento por el impacto emocional. O

tambiéndirectamente al individuo, por ejemplo, con la falta de percepción del 100% de salarios, gastos médicos, etc.

La salud laboral ha sido influida por la psicología positiva, al buscar y comprender las variables personales y recursos, que permiten una mayor adaptación, salud y bienestar para los trabajadores. Estas variables positivas del individuo, impulsarían los recursos personales orientados al bienestar, la salud y un desarrollo óptimo en el trabajo (Garrosa y Carmona, 2011).

La psicología organizacional positiva (POP).

La POP se centra en estudiar el óptimo funcionamiento de los individuos en su entorno laboral, con la intención de maximizar el desarrollo de las virtudes personales que contribuyan al éxito de una organización (Forbes, 2013).

Palaci (2005) resalta diversas emociones positivas que manifiestan el óptimo desempeño en los trabajadores: alegría, disfrute, interés, orgullo, los cuales originan patrones de comportamiento orientados a la: flexibilidad, creatividad, eficiencia, confianza, persistencia, adaptación, etc., los cuales favorecen a una mejor: interacción, trabajo en equipo, intercambio de conocimientos, que permiten generar un mejor clima laboral.

La finalidad de la psicología organizacional positiva, es: describir, explicar y predecir, el óptimo funcionamiento de una organización. Su estudio predomina en los aspectos positivos de los individuos que permiten crear compromisos que contribuyen al perfeccionamiento y potencialización en la calidad de vida laboral y organizacional (Klinar, 2011).

De la psicología organizacional positiva, se han derivado diversas características que componen el capital psicológico positivo, y que son medidos, desarrollados y gestionados, con la finalidad de tener un funcionamiento organizacional óptimo (Luthans y Youssef, 2004). Al respecto Salanova (2008) establece que este capital psicológico, contribuye al bienestar del personal, y al desarrollo de habilidades a nivel grupal y organizacional. Las características que referencia son:

- a) *Autoeficacia*.- es una capacidad de organización y ejecución de actividades, con la cual se obtienen los resultados esperados. Esta capacidad influye en las conductas, creencias y sentimientos del individuo, para determinar el nivel de esfuerzo necesario para enfrentar los retos y circunstancias para perseverar y conseguir sus propósitos. Martínez y Salanova (2006) añaden que la autoeficacia, se ve influenciada por otros estados afectivos y motivacionales positivos por ejemplo: esperanza, optimismo, resiliencia, engagement.
- b) *Esperanza*.- es un estado motivacional positivo en el que el individuo busca alcanzar sus objetivos mediante una fuerza de voluntad que lo impulsa a su consecución; formulan un plan de acción flexible que le permite encaminar su desempeño hacia la satisfacción de trabajo y su retención en la organización.
- c) *Optimismo*.- es una actitud que promueve la esperanza de que sucedan las cosas, mediante una conducta de confianza y persistencia; además de aceptar cambios y enfrentar las adversidades presentadas en el trabajo.
- d) *Resiliencia*.- es una fortaleza para enfrentar la adversidad, poder adaptarse a las circunstancias y obtener resultados favorables. Poseen habilidades de

autonomía, sentido a la resolución de problemas, y enfoque a resultados, con capacidades para afrontar cambios, riesgos y adversidades.

- e) *Engagement*.- es un estado afectivo de plenitud y motivación para alcanzar objetivos mediante una tónica de activación, energía, esfuerzo y persistencia. Se caracteriza por el vigor, dedicación, y absorción en el trabajo (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker, 2002). Los autores comentan que el vigor refiere a los altos niveles de energía y activación mental en el trabajo, así como, la voluntad, predisposición y persistencia que pone el trabajador. La dedicación, se caracteriza por el entusiasmo, orgullo e inspiración en el trabajo, además de manifestar sentimiento de importancia y desafío. Y finalmente, la absorción, se identifica con el grado de concentración, sensación del tiempo que pasa rápidamente, y la dificultad para desligarse del trabajo.
- f) *Afectividad positiva*.- consiste en experimentar un estado emocional de placer reflejado en el afecto, el buen humor, y conductas manifestadas en: alegría, entusiasmo, energía, confianza y alerta. Se relaciona positivamente con la felicidad (Montilla, 2014).

Esta sección presentó el fundamento teórico inicial realizado a efecto de tener los elementos necesarios para identificar, en este protocolo, los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva. En el desarrollo del trabajo de investigación se profundizará en sus características y pudieran registrarse otros elementos que lo integran.

Descripción de la Metodología

Diseño.

En este proyecto de investigación, se pretende lograr una combinación metodológica entre los enfoques estructurados y semiestructurados, es decir, tanto de carácter cuantitativo, como cualitativo.

Se procura diseminar el análisis del proyecto en tres fases, cada una de ellas tendrá un enfoque metodológico particular que a continuación se describe:

- a) Fase teórica (*revisión*).- mediante una investigación documental, se desarrollará la revisión teórica de los componentes que integran al bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva.

En este sentido, se pretenderá acceder a bibliografía actualizada y especializada, en idioma español e inglés, que aborden las temáticas que incumban al desarrollo de cada punto, además de considerarlos válidos para la fundamentación analítica por realizarse en las siguientes fases (Rojas, mencionado en Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

- b) Fase práctica (*medición*).- a través de una investigación de campo, se acudirán a organizaciones del entorno (ceranos al Tecnológico) a fin de medir los aspectos característicos que definen los componentes que se desarrollan respecto al bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva, estudiados en el marco teórico; esto es con la finalidad de conocer sus niveles de aplicación, y relación entre ellas.

Ante tal propósito, se empleará el método de encuesta (Bernal, 2010) para recolectar información. Se pretende utilizar un instrumento preestablecido,

por trabajos realizados por otros investigadores, para cada componente que se pueda medir de estas tres temáticas. Pero también, se diseñará un complemento con base al sustento teórico.

Cualquiera que fuera la manera de adquirir ese instrumento, pasará por un proceso de pruebas de confiabilidad y validez, para conocer la pertinencia de su aplicación.

Además, mediante la definición de un proceso de muestreo (Namakfoosh, 2010), se determinará la muestra de estudio para cada unidad de análisis que se involucre en el estudio.

Posteriormente se realizará un análisis descriptivo para medir cuantitativamente la aplicación de sus componentes, además de realizar un análisis correlacional entre las variables que compongan las temáticas en estudio.

A la postre, se realizará el análisis cualitativo mediante el uso de una entrevista estructurada, que permita obtener una información más completa con la que se complemente y profundice el estudio cuantitativo previo (Bernal, 2010), respecto a los componentes que desarrollan al bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva.

Por último, se indagará abiertamente (mediante una entrevista estructurada), cuál ha sido el impacto en los procesos de gestión respecto a las vivencias que se han tenido sobre los comportamientos individuales que se estudiarán.

c) Fase final (*recomendaciones*).-como consecuencia del análisis teórico, como del práctico, se procederá a identificar áreas de oportunidad y fortalezas que podrían corregir y/o robustecer, a fin de generar un impacto positivo en los procesos de gestión de las organizaciones participantes.

Por tal hecho, esta última fase consistirá en construir acciones que permitan tal propósito.

En ese sentido, este proyecto tendrá un diseño metodológico bajo el enfoque del modelo mixto (Johnson y Onwuegbuzie, 2004), puesto que la intención será obtener un conocimiento más amplio y profundo sobre los componentes, objeto de estudio (bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva)(Onwuegbuzie y Leech, 2006).

Se seguirá el criterio de igualdad en el estatus de orden secuencial cuan -> CUAL (Johnson y Onwuegbuzie, 2004), porque ambos métodos tendrán la misma importancia en la recolección y análisis de información, por lo que, primeramente se realizará el análisis cuantitativo y posteriormente el cualitativo.

Y se empleará la estrategia concurrente transformativa (Creswell, 2008), porque se basará de los fundamentos teóricos para comprender las temáticas que serán objeto de estudio, y se recogerán datos de los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva en el ámbito laboral, con las cuales permitirán un mayor análisis:

a) Cuantitativo.- bajo el método descriptivo, se detallarán las situaciones expresadas en sus componentes (Hernández et al., 2010).

b) Cualitativo.- bajo el método fenomenológico, se conocerán las vivencias expresadas e interpretarán las realidades cognitivas, afectivas, y contextuales, sobre el objeto de estudio (LeCompte y Schensul, 1999).

Finalmente, una vez que se hayan procesado los datos cuantitativos y cualitativos, se procederá a realizar su interpretación, la que permitirá contrastar las bases teóricas con las empíricas, y así, definir las recomendaciones para generar estrategias que contribuyan al bienestar laboral, salud laboral, psicología organizacional positiva, con las que coadyuvarían a un impacto positivo en la gestión de las organizaciones participantes.

Variables y dimensiones.

Para realizar esta investigación, la tabla 2 esquematiza las variables y dimensiones concebidas con la primera revisión teórica de los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva.

Tabla 2. Variables y dimensiones de los componentes del bienestar laboral, salud laboral y psicología organizacional positiva.

Variables	Dimensiones
Bienestar laboral	<ul style="list-style-type: none"> ‡ Relación con la dirección ‡ Participación en decisiones ‡ Promoción ‡ Ambiente físico ‡ Satisfacción ‡ Compensación y beneficios
Salud laboral	<ul style="list-style-type: none"> ‡ Seguridad en el trabajo ‡ Higiene en el trabajo ‡ Medicina del trabajo ‡ Psicología del trabajo ‡ Ergonomía ‡ Derecho del trabajo ‡ Economía en la salud laboral
Psicología organizacional positiva	<ul style="list-style-type: none"> ‡ Autoeficacia ‡ Esperanza ‡ Optimismo ‡ Resiliencia ‡ Engagement ‡ Afectividad positiva

Fuente: Elaboración propia partiendo de las revisiones realizadas en este protocolo de investigación

Resultados Esperados

De acuerdo a la metodología diseñada, se espera obtener información teórica que permitirá comprender las peculiaridades idealistas que definen aquellos componentes que permiten: desarrollar en los individuos su bienestar laboral, mantener una salud laboral, y mejorar el óptimo funcionamiento de ellos en el trabajo a través de las características de la psicología organizacional positiva.

Pero también, se espera comprender la realidad empírica en organizaciones, a fin de contrastar el grado de aplicación y desarrollo de los componentes.

Gracias a esta información, permitirá generar acciones que pueden recomendarse en los contextos actuales de las organizaciones de nuestro entorno, con ello, se espera ampliar las contribuciones de los estudios organizacionales desde una perspectiva mixta de investigación.

Referencias Bibliográficas

- Argibay, M.M. (2004). *Seguridad y salud laboral. Manual de prevención de riesgos para el empleado administrativo de entidades financieras*. España: Ideas Propias.
- Bakker, A.B., y Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. Job demands-resources model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29 (3), 107 – 115.
- Bernabé, M., Martín-Aragón, M., Terol, M.C., Quiles, M. J., y Cabrera, V. (2011). Análisis de algunos elementos de bienestar laboral en los médicos de los servicios de urgencias hospitalarios. Entre la ilusión y el agotamiento. *Ansiedad y Estrés*, 17(2-3), 221 – 231.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157 – 170.
- Blanch, J.M., Sahagún, M., y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (3), 175 – 189.
- Boada–Grau, J., y Ficapal–Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona: UOC Editorial.

- Bruck, C. S., Allen, T. D., y Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: a finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60 (3), 336 – 353.
- Calderón, G., Naranjo, J., y Álvarez C. (2007). Cultura organización y bienestar laboral. *Cuadernos de administración*, 16 (25), 117 – 145.
- Carrasco, A.M., De la Corte, C.M., y León, J.M. (2010). Engagement: a resource to optimize the psychosocial health in organizations and prevent burnout and job stress. *Revista Digital de Prevención*, (1), 1 – 22.
- Casales, J. (2004). *Psicología social*. La Habana: Felix Varela.
- Castaño, M.B., Martín-Aragón, M., Terol, M.C., Quiles, M.J., y Cabrera, V. (2011). Análisis de algunos elementos de bienestar laboral en los médicos de los servicios de urgencias hospitalarios. Entre la ilusión y el agotamiento. *Ansiedad y estrés*, 17 (2-3), 221 – 231.
- Creswell, J. (2008, febrero). Mixed Methods Research: State of the Art. [Power Point Presentation]. University of Michigan. Recuperado de sitemaker.umich.edu/creswell.workshop/files/creswell_lecture_slides.ppt
- Estrada, Y., y Ramírez M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de investigación en turismo y desarrollo local*, 3 (8).
- Forbes, R. (2013). La psicología organizacional positiva y la mejora organizacional. *Revista Éxito Empresarial*, (227), 1 – 3.
- Garrosa, E., y Carmona I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación de modelos positivos a la comprensión y prevención de los riesgos

- psicosociales del trabajo. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57 (1), 224 – 238.
- Gruman, J., y Saks, A. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 21 (2), 123-136.
- Herrero, M., Blanco L.M., y Moreno-Jiménez, B. (2014). Características del individuo. En P. Gil (Ed.), *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp.137-156). Madrid, España: Pirámide.
- Hindrichs, I, Juárez, A, Ocampo, R. M., y Arias, L. F. (2015), Factores psicosociales asociados a engagement en empleados de un restaurante de Morelos, México. *Liberabit. Revista de Psicología*, 21(2), 207-219.
- Huertas, O.L. (2009). *Bienestar y trabajo: una reflexión desde las tres perspectivas filosóficas*. (Tesis de maestría). Facultad de Filosofía de la Pontificia Universidad, Bogotá, Colombia.
- Johnson, B. y Onwuegbuzie, A. (2004, October). Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come [Los métodos de investigación mixtos: un paradigma de investigación cuyo tiempo ha llegado]. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26. Recuperado de <http://edr.sagepub.com/cgi/content/abstract/33/7/14>
- Juárez, A. (2012). Factores psicosociales asociados al agotamiento laboral (burnout) y al entusiasmo (engagement) en enfermeras de un hospital público en México. En F. Arias, y A. Juárez (Eds.), *Agotamiento profesional*

- y estrés: Hallazgos desde México y otros países Latinoamericanos* (pp. 124 – 152). México: Porrúa-UAEM.
- Klinar, D. (2011). *Psicología organizacional positiva: una nueva perspectiva. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Congreso llevado a cabo en la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina.
- LeCompte, M. y Schensul, J. (1999). *Designing and Conducting Ethnographic Research [Diseño y realización de investigación etnográfica]*. London: AltaMira Press.
- Luthans, F., y Youssef, C.M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, (33), 143 – 160.
- Martínez, I. y Salanova, M. (2006). Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Revista de trabajo y seguridad social*. (219), 175 – 202.
- Montilla, S. (2014). *Trabajo, rendimiento y bienestar: una propuesta actual de organización positiva*. (Tesis de maestría). Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad de Jaén, Jaén, España.
- Moreno, B., y Garrosa, E. (2013). *Salud laboral, riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. México. Pirámide.

- Moreno, F., y Godoy, E. (2012). El talento humano: un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 7 (1), 57 – 67.
- Mulsow, G. (2008). Desarrollo emocional: impacto en el desarrollo humano. *Educacao*, 31 (1), 61 – 65.
- Onwuegbuzie A. J. y Leech, N. L. (2006, septiembre). Linking Research Questions to Mixed Methods Data Analysis Procedures. *Qual Report*; 11(3), 474-498. Recuperado de <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR11-3/onwuegbuzie.pdf>
- Palaci, F. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Madrid: Pearson-Prentice Hall.
- Peiró, J.M. (1993). *Los jóvenes ante el primer empleo. El significado del trabajo y su medida*. Valencia: Nau Llibres.
- Poloski, N., & Hernaus, T. (24 de Septiembre de 2015). The triad of job satisfaction, work engagement and employee loyalty. EFZG Working Paper Series, *Entrepreneurial Society: Current Trends and Future Prospects in Entrepreneurship, Organization and Management*. Conferencia llevada a cabo en *The Jubilee 5th South-East European (SEE) Meeting & Scientific Conference of Management Departments*, Varaždin, Croatia.
- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En C. Vázquez y G. Hervás (Eds.), *Psicología Positiva: bases científicas del bienestar y resiliencia*. 403 – 428. Madrid: Alianza Editorial.

- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Llorens, S., Peiró, J.M., y Grau, R. (2000). Desde el burnout al engagement: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 117 – 134.
- Salanova, M., y Schaufeli, W.B. (2004). El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, (261), 109 – 138.
- Salvador, C. (2004). *La visión humanista de los servicios universitarios*. (Tesis de doctorado). Universidad de Almería, Almería, España.
- Sánchez, Y. (2003). *Salud laboral. Seguridad, higiene, ergonomía y psicología*. España: Ideas Propias.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V., y Bakker A. (2002). The measurement of burnout and engagement. A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. (3), 71 – 92.
- Schaufeli, W.B., y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293 – 315.