

FACTORES INFLUYENTES EN EL BIENESTAR DE LOS INDIVIDUOS EN UN CONTEXTO LABORAL

M^a Alejandra Bedoya Gómez

Daniela Posada Isaza

M^a Camila Quintero Gutiérrez

Juan David Zea Quintero ¹

INTRODUCCIÓN

El trabajo aparece como un fenómeno social y cultural que involucra a los seres humanos de una manera dinámica y compleja, por este motivo los individuos convierten el contexto laboral en un espacio en el que desarrollan, crean y construyen experiencias y aprendizajes de manera individual y colectiva. En relación a esto es necesario que las organizaciones durante todos sus procesos, tengan en cuenta a sus empleados, más específicamente estar al tanto del bienestar de los mismos y evaluar e identificar qué factores, actividades o procesos generan mayor grado de satisfacción a los empleados. El bienestar y la satisfacción laboral se encuentran definidos desde la perspectiva de diferentes autores, quienes no dejan de un lado la relación directa que tienen estos conceptos con el de calidad de vida y los constantes cambios que pueden ir teniendo a medida que pasan las épocas.

Por otro lado, dentro del contexto laboral se construyen relaciones en las cuales se comparten creencias, valores, intereses y percepciones que se encuentran relacionados con factores psicológicos, emocionales, sociales y conductuales los cuales influyen directa o indirectamente en los procesos de bienestar y calidad de vida laboral. Además de existir factores de tipo organizacional, que al estar relacionados con las expectativas y valores que las personas atribuyen a su entorno de trabajo intervienen en el establecimiento del bienestar laboral, como lo son: el tipo de empresa a la que se haga parte o el tipo de contratación que se tenga dentro de la misma.

En definitiva, el alcance del bienestar laboral dentro de una organización no solo se define por las actividades o estrategias que se generen dentro de las empresas para conseguirlo, sino que también se encuentra permeado por factores psicológicos, organizacionales y por la manera como la empresa vincula e integra al trabajador dentro de sus procesos,

¹ Estudiantes de Psicología FUNLAM

ejerciendo una fuerza conjunta que permita la adaptación laboral y altos de niveles de satisfacción.

El significado del trabajo en relación con el bienestar laboral

El trabajo puede tener diferentes significados dependiendo de la perspectiva desde la cual se abarque. Por un lado está ligado a la parte cultural donde tiene un significado relacionado con el sacrificio y el esfuerzo, las creencias religiosas y otros aspectos particulares que se han construido colectivamente y van pasando de generación en generación. Por otra parte se encuentra la esfera social donde el trabajo les brinda a los individuos un estatus y una mayor posición dentro de un contexto social. Además aparece la esfera individual que le permite al individuo desarrollar sus capacidades personales contribuyendo a su crecimiento personal y profesional, aportándole los recursos para la consecución de metas y objetivos y permitiéndole de esta manera mejorar su calidad de vida.

Es así como la vinculación de todas estas esferas tienen implicaciones en el contexto laboral, influyendo directamente en la manera de actuar y de pensar de los individuos desde una lógica organizacional, dado que se generan una serie de significados que influyen en la formación de percepciones tanto positivas como negativas, que traen como consecuencia la generación de procesos de satisfacción y bienestar laboral, lo cual es definido por Newstron y Davis (1996) citados por Peiró y Prieto (1996) como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con las que los empleados ven su trabajo, mientras que Casales (2003) citado por Álvarez, Medina, Gonzales, Cucaita y Parra (2013), abarca el bienestar laboral desde cuatro perspectivas teóricas: **a)** el enfoque ecologista, estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos, **b)** el enfoque económico del bienestar, se centra en los niveles de ingreso, gastos e inversión de los individuos, **c)** el enfoque sociológico, se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforman una comunidad, **d)** el enfoque psicosocial, contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso.

Bienestar laboral y calidad de vida

El concepto de bienestar se ha venido desarrollando y adaptando a las nuevas dinámicas organizacionales que surgen a lo largo del tiempo, desde los años 70' este concepto empieza a ligarse más con el término de calidad de vida laboral, como resultado de la alta preocupación que se daba en este tiempo frente al trabajo poco recompensado y la elevada insatisfacción laboral, (Kast & Rosenzweig, 1987 citados por Arévalo & Chevliakova, 2006) es decir, trascender de un enfoque asistencialista de “dar cosas” y apuntar hacia una propuesta que abarque el desarrollo humano integral dentro de la organización, posteriormente desde el siglo XXI se ha querido fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleado y así tener eficacia empresarial y bienestar del mismo (Álvarez, Medina, Gonzales, Cucaita & Parra, 2013); por ende el concepto de calidad de vida tiene una estrecha relación con el bienestar laboral, al igual que con las relaciones y las percepciones que las personas tienen con respecto a su trabajo, sin embargo algunos autores han tratado de definir la calidad de vida como:

Un conjunto de variables controladas desde los recursos de la empresa que responden a las necesidades de los empleados, y posibilitan la toma de decisiones en torno a sus vidas de trabajo. (Huerta, Pedraja, Contreras & Almodóvar, 2011).

Por otro lado Zohurul y Siengthai (2009) citados por Huerta, Pedraja, Contreras y Almodóvar (2011) definen la calidad de vida como una condición favorable para los empleados, por medio del cuidado de la salud de los trabajadores y la muestra de actitudes positivas de los directivos hacia ellos. Estos aspectos tienen repercusiones significativas en la calidad de vida y en el equilibrio socio emocional y afectivo de los miembros de una organización, es decir, en su bienestar psicológico.

Factores psicológicos en el bienestar laboral

Las emociones y sentimientos que se generan como resultado de las percepciones laborales, están permeadas por el vínculo que las personas tienen a nivel individual con el trabajo, las percepciones que se comparten de manera grupal y aquellas que son transmitidas por la organización en forma general. Como lo menciona Nápoles (2012) citado por Moyano (2014), la conexión o socialización que hay entre las personas permite que ellos intercambien emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar algunas

situaciones a las que se ven expuestos los seres humanos en su cotidianidad y más en un contexto organizacional. Las experiencias que las personas adquieren gracias a su trabajo, sus relaciones interpersonales y la posibilidad de adquirir un desarrollo personal y profesional, son factores que influyen en la satisfacción laboral de un empleado con su organización y en la manera cómo esta le permite ir obteniendo una mejor calidad de vida y una mayor implicación laboral. Con respecto a esto, autores como Lodahl y Kejner (1965) citados por Casademunt, Morales y Montes. (2012) definen el concepto de implicación laboral como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de éste para la identidad del individuo.

De esta manera la dimensión emocional permea las experiencias individuales y las relaciones que el individuo mantiene en el trabajo, sin embargo, como lo exponen Feldman y Blanco (2006) el papel de las emociones en las organizaciones, no sólo tiene implicaciones en el plano individual, sino que estas desempeñan una función social, impactando de modos diversos en el contexto laboral.

Andries (2009) citado por Casademunt, Morales y Montes. (2012) plantea en su texto que experimentar emociones positivas en el trabajo y en la actividad profesional puede generar una auto-imagen positiva, confianza, autonomía, independencia, acompañado de competencia profesional, satisfacción de necesidades sociales y buenas relaciones dentro y fuera de la organización. Por otro lado, vivir emociones negativas en el lugar de trabajo puede producir inseguridad, miedo al fracaso, frustraciones, desconfianza en las propias capacidades, dificultad en las relaciones interpersonales, poca motivación y demás situaciones conflictivas que afecten el desempeño laboral.

Condiciones organizacionales y el bienestar laboral

A parte de las emociones que surgen y a su vez tienen implicancia dentro del contexto laboral, es importante mencionar que otro de los factores influyentes en el bienestar laboral de los individuos, depende del tipo de organizaciones en donde ellos tienen la posibilidad de trabajar, como en el caso de empresas del sector público y privado. Al referirnos a entidades públicas, el modelo de bienestar laboral pretende satisfacer las necesidades de los servidores y trabajadores concebidas en forma integral, teniendo en cuenta aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales, dando prioridad a las

necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación. (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

Sin embargo, en las empresas del sector público la consecución de este tipo de objetivos se puede ver comprometido por diversos factores, tal como lo expresa Chaparro (2006) debido a que los cambios de gobierno pueden provocar cambios radicales en las directrices, e igualmente existir grupos de presión que controlan e influyen sobre la gestión de los gobiernos, buscando su propio interés y no el de la colectividad; mientras que la dirección en las empresas privadas puede ser más estable. En relación a esto Chaparro (2006) menciona que se aprecian más afinidades que diferencias significativas en la comparación de empresas públicas y privadas, en cuanto a los factores motivacionales y clima organizacional.

Así mismo otro factor influyente en este tema, hace referencia al tipo de contrato estipulado dentro de las organizaciones, como se evidenció en el año 2010, cuando se realizó una investigación con 200 empleados temporales del Valle de Aburrá- Antioquia donde se pudo evidenciar que el bienestar laboral percibido por ellos se encontraba en un nivel medio con una tendencia a la baja, debido a que su motivación, la relación adecuada con su puesto de trabajo, la estabilidad laboral, el reconocimiento y el sentimiento de orgullo por trabajar en organizaciones que utilizan contratación temporal no genera un nivel total de satisfacción, debido a esto se puede ver que un factor relevante con respecto al bienestar laboral es la necesidad de estabilidad y afiliación con sus empresas, adquirir un sentido de pertenencia, sentirse motivados y comprometidos con las mismas; pero sobre todo que las organizaciones trabajen con el objetivo de brindar contextos saludables que permitan generar un alto nivel de calidad de vida laboral.

A partir de lo mencionado anteriormente, es indispensable reconocer que el bienestar en el contexto laboral está relacionado con las condiciones físicas de las organizaciones, los aspectos psicológicos y sociales y que por lo tanto, no solo depende de una de las partes, refiriéndonos a los trabajadores y a la organización como tal, sino que es necesario que exista una integración organización-trabajador la cual requiere una fuerza de trabajo conjunta tanto física como mental, en el cual simultáneamente se generen expectativas y atribuciones que permitan un buen funcionamiento en el entorno laboral y posibiliten la adaptación a este tipo de contextos.

La adaptación a las dinámicas organizacionales es indispensable, pues en estas aparecen factores como los tipos de personalidades, las expectativas que las personas tienen frente a la organización y la forma de relacionarse. También se debe ver cómo la organización cumple o no con las características para atender a las necesidades individuales. Es por esto que para generar bienestar es indispensable que tanto la organización como los empleados trabajen conjuntamente direccionados hacia un mismo fin.

RECOMENDACIONES Y COMENTARIOS

El bienestar y la calidad de vida laboral es un tema que ha sido abordado por diferentes autores desde una concepción administrativa y psicológica que permite una complementariedad acerca del mismo, además existen diversos estudios realizados que están enfocados en determinar el grado de bienestar que tienen las organizaciones en diferentes ciudades y países, abarcando de esta manera los factores psicológicos como la percepción, la motivación, los sentimientos y emociones, los cuales hacen parte de los factores influyentes en el bienestar laboral. Sin embargo, aparecen otros factores influyentes que son particulares de cada empresa como el clima y la cultura organizacional, las cuales se deben de tener en cuenta en el momento de ingresar a una organización, ya que de esta depende o no la adaptación al contexto laboral.

Por lo tanto el bienestar laboral de los trabajadores dentro de la organización no se encuentra determinado exclusivamente por las actividades que gestiona una empresa para su alcance, sino también por las características individuales de los trabajadores y las percepciones que ellos van creando conforme pasa el tiempo.

Finalmente, es importante que las empresas fomenten estrategias que permitan la integración de los trabajadores a los distintos procesos organizacionales, realizando constantemente evaluaciones sobre el clima organizacional, que permitan conocer la concepción de los trabajadores con respecto a los niveles de bienestar. Para evaluar estos niveles es importante preguntarse si en la actualidad existe un método único y válido que permita evaluar a cabalidad la concepción de bienestar laboral dentro de las organizaciones; para esto las organizaciones deben de darse a la tarea de realizar una investigación interdisciplinaria que permita conocer claramente los factores predominantes que permiten alcanzar un bienestar laboral dentro de las empresas.

CONCLUSIONES

A lo largo de la presente investigación se logró evidenciar la importancia que tiene el contexto laboral dentro del ámbito personal, cultural y social y cómo por medio de estos espacios se pueden alcanzar altos niveles de satisfacción, bienestar y calidad de vida, dado que en los ambientes empresariales entran en juego varios factores organizacionales que tienen que ver con el ambiente físico, estructural y estratégico, combinados a su vez con factores psicológicos que permiten construir de manera individual y/o colectiva significados y percepciones de una misma organización y de esta manera influir en los sentimientos, emociones y expectativas que se tengan frente al trabajo y las experiencias dadas dentro del mismo. Es así como esta serie de factores influyen directa o indirectamente en las relaciones interpersonales, en el desempeño y en la productividad de los trabajadores.

La productividad en las organizaciones se puede alcanzar cuando existe una relación congruente entre la Organización-Individuo, la cual debe estar orientada por intereses y expectativas similares, que permitan trabajar conjuntamente direccionados hacia un mismo fin, logrando niveles óptimos de satisfacción y permitiendo la creación de entornos laborales saludables.

REFERENCIAS

- Álvarez, H., Medina, L., González, D., Cucaita, D., & Parra, L (2013). Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo en la empresa Cibertec. Recuperado en: repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf
- Arévalo, A., & Chevliakova, E. (2006). La influencia de las políticas de bienestar laboral en la satisfacción personal del trabajador. Recuperado en: intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/7078/124615.pdf?sequence=1
- Casademunt, A., Morales, A., & Montes, J. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. 8 (2), 364-405.

Correa, M. (2015). Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados. Recuperado en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, -1() 7-32. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>

Duran, M. (2010). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista nacional de administración. 1 (1), 71-84.

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. 29 (2). Recuperado de: SCIELO. http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002

Gamero, C. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. Investigaciones Económicas, XXXI, 415-444. Recuperado de: REDALYC. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331303>

Gómez, A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de aburrá-Colombia. Revista Ciencia Estratégicas. 18 (24), 225-236.

Huerta, P., Almodóvar, P., Pedraja, L., & Contreras S. (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XVII 658-676. Recuperado de: REDALYC. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>

Martín, N., Peña, S., & Sánchez, E. (2014). Predicción de la Satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. Estudios Gerenciales.30 (130), 31-39

Marrero, R., & Carballeira, M. (2010). El papel del optimismo y del apoyo social en el bienestar subjetivo. Salud Ment. 33 (1) 39-46. Recuperado en: SCIELO http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252010000100005

Ministerio de Educación Nacional, Minieducación (2009). Modelo programa de bienestar laboral. Recuperado en: www.mineducacion.gov.co/1759/w3-article-190204.html

Moyano, A., (2014). Relaciones sociales en las organizaciones. Trabajo de grado. Universidad El Rosario. Recuperado en: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/9487/Trabajo%20de%20gado%20Ana%20Maria%20Moyano%20Avila.pdf;sequence=1>.

Peiró, J. & Prieto, F. (1996). Tratado de Psicología del Trabajo Vol. 1. La Actividad Laboral en su Contexto. Madrid, España: Editorial Síntesis S. A.

Requena, F. (2000). Satisfacción, Bienestar Y Calidad De Vida En El Trabajo. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/758093.pdf>

Torres, K., Calderón, G., & Murillo, S. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16() 109-137.