



REVISTA  
INVESTIGACIÓN EN SALUD  
UNIVERSIDAD DE BOYACÁ

ISSN: 2389 - 7325 Versión impresa  
ISSN: 2539-2018 Versión electrónica en línea

**PRÓXIMA PUBLICACIÓN EN LÍNEA**

El Comité Editorial de la Revista de Investigación en Salud de la Universidad de Boyacá ha aprobado para publicación este manuscrito, teniendo en cuenta los conceptos de los pares evaluadores y la calidad del proceso de revisión. Se publica esta versión en forma provisional, como avance en línea de la última versión del manuscrito vinculada al sistema de gestión, previa a la estructura y composición de la maquetación y diagramación, como elementos propios de la producción editorial de la revista.

Esta versión se puede descargar, usar, distribuir y citar como versión preliminar tal y como lo indicamos, por favor, tenga presente que esta versión y la versión final digital e impresa pueden variar.

**Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional**

Luisa Fernanda Cáceres Lozano<sup>1</sup>, Julieth Andrea Acevedo Cárdenas<sup>2</sup>, Vivien Alyssa Barrios Martínez<sup>3</sup>, Luis Alexander Romero Salinas<sup>4</sup>, Andry Giseth Pérez Peña<sup>5</sup>, Fabiola Contreras Pacheco<sup>6</sup>

**Autora de correspondencia:** Fabiola Contreras Pacheco. Correo electrónico:  
[fcontreras@uniboyaca.edu.co](mailto:fcontreras@uniboyaca.edu.co)

<sup>1</sup> Laboratorio Químico Clínico (Cartagena, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1406-5959>

<sup>2</sup> Troformas (Bogotá, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8326-9261>

<sup>3</sup> Universidad de Boyacá (Tunja, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7396-2062>

<sup>4</sup> Universidad de Boyacá (Tunja, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0856-0905>

<sup>5</sup> Corporación GESTAR (Cartagena, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0066-4336>

<sup>6</sup> Universidad de Boyacá (Tunja, Colombia). ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9873-5915>

Fecha de recibido: | Fecha de aceptación:

Citar este artículo así:

Cáceres Lozano LF, Acevedo Cárdenas JA, Barrios Martínez VA, Romero Salinas LA, Pérez Peña AG, Contreras Pacheco F. Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. Rev Investig Salud Univ Boyacá. 2022;10(1):xx-xx. <https://doi.org/>

## Resumen

**Introducción:** El bienestar laboral es un tema importante en las organizaciones, pues con este se busca mejorar las condiciones laborales y sociales en los contextos de trabajo, motivar al trabajador y promover el desarrollo personal, con el fin de desarrollar la salud, generando como ganancia el compromiso de los trabajadores. **Objetivo:** Establecer la correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional. **Metodología:** Revisión de la literatura. La información se obtuvo en diferentes bases de datos, considerando los descriptores y la conjunción de estos con operadores booleanos; así como con criterios de inclusión y exclusión. La información se organizó en una matriz de Excel, y se utilizó un diagrama de procesos para su elección. El análisis se ejecutó mediante un resumen analítico de investigación. **Desarrollo y discusión:** Se converge en que para una organización es importante el bienestar de los trabajadores y las intervenciones que puede realizar la gerencia para desarrollarlo. El compromiso de los trabajadores con la organización permite el crecimiento productivo. **Conclusión:** La correlación que se establece entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional es de consecuencia y en ambas vías: si un trabajador goza de bienestar laboral, se siente comprometido con la organización y da lo mejor de sí

mismo hacia el logro de los objetivos organizacionales. A su vez, se alcanzan las metas personales, porque la organización se centra en promover el bienestar de sus empleados.

**Palabras clave:** calidad de vida; compromiso laboral; promoción de la salud; salud laboral; satisfacción en el trabajo.

### **Labor Well-Being and its Correlation with the Organizational Commitment**

#### **Abstract**

**Introduction:** Labor well-being is an important issue in organizations, with this it seeks to improve working and social conditions in work contexts, motivate the worker and promote personal development in order to develop health, generating as a profit the commitment of workers **Objective:** Establish the correlation between the well-being work and the organizational commitment **Methodology:** A review of the literature was carried out, the information was obtained in different databases, considering the descriptors and the conjunction of these with Boolean operators; inclusion and exclusion criteria, the information was organized in an Excel matrix, a process diagram was used for the choice. The analysis was executed using an analytical summary of research. **Development and Discussion:** It converges on the importance that the well-being of workers has for an organization and the interventions that management can carry out to develop it. **Conclusion:** The correlation that is established between work well-being and organizational commitment is consequential and, in both ways, if a worker enjoys work well-being he feels committed to the organization, gives the best of himself, towards the achievement of organizational objectives, in turn personal goals are achieved, because the organization focuses on promoting the well-being of its employees.

**Keywords:** job satisfaction; occupational health; quality of life; well-being; work engagement.

## INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es una prioridad para la Organización Internacional del Trabajo, ya que promueve la protección del trabajador, a fin de reducir y controlar contingencias laborales, así como desarrollar el bienestar del trabajador. Dicho aspecto está relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que pretende “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente para todos” (1). El trabajo constituye una de las acciones determinantes en el ser humano, al igual que en el logro de remuneración económica y beneficios laborales para satisfacer necesidades del hombre. Este hecho se fundamenta en la teoría de Maslow sobre las necesidades humanas, la cual es fácilmente aplicable al entorno de trabajo. Dicha teoría sostiene que las acciones humanas están dirigidas a satisfacer las siguientes exigencias: fisiológicas, de seguridad, afiliación, reconocimiento y de autorrealización. El trabajador procura satisfacer estas necesidades de forma jerárquica, esto es, inicia por las básicas hasta llegar a la autorrealización (2).

A su vez, los factores motivacionales son relevantes dentro de la dinámica hombre-trabajo, y que es un efecto que prima dentro de cualquier organización; por ello, se menciona la teoría motivacional de Herzberg, según la cual el nivel de rendimiento laboral en las personas varía en función de su grado de satisfacción personal. Por esta razón, es importante que el trabajador se encuentre motivado en su trabajo, y el bienestar del trabajador es un elemento motivador dentro de las organizaciones (3).

Para comprender la relación entre bienestar laboral y compromiso organizacional, se precisa conocer la definición de *bienestar laboral*. Este se entiende como un procedimiento continuo, dirigido a establecer, conservar y optimar las condiciones del trabajador, a fin de generar entornos saludables y agradables, teniendo en cuenta la relación con el ambiente familiar y social y con el bienestar personal (4). El bienestar humano es la situación en que los individuos tienen el potencial y la posibilidad de existir favorablemente, satisfaciendo sus necesidades humanas y procurando aspectos que dan valor a su vida (5). La Organización Mundial de la Salud reconoce que el bienestar laboral es fundamental para los trabajadores y sus familias, e impacta efectivamente en el rendimiento, en la competencia y en la sostenibilidad de las empresas, lo cual mejora la economía de los países (6,7).

En Colombia, desde hace cinco décadas, se viene promoviendo el bienestar laboral, a través de generar fortalezas y superar debilidades en las organizaciones. Una mejora radica en ajustes contractuales y procura de buenas condiciones laborales, como disminución de la sobrecarga laboral, de la inseguridad laboral, de la inestabilidad y del riesgo psicosocial. Otros factores favorables, como la felicidad laboral, pueden llegar a contribuir de manera significativa en la productividad, la rentabilidad, el posicionamiento y el reconocimiento de la empresa (8). Se tiene evidencia respecto a que una empresa exitosa fija como objetivo fundamental construir un alto desempeño a través del balance entre contribución y satisfacción de los colaboradores, principio que permite el crecimiento organizacional y el reconocimiento internacional (9). Cabe señalar que se ha evaluado la satisfacción laboral como un indicador del bienestar laboral y se ha documentado que se encuentra influida por variables de orden social, demográfico y económico (10). En tal sentido, dichas variables deben ser consideradas en el marco de la formulación de estrategias organizacionales para aumentar la satisfacción laboral y, por ende, el bienestar del trabajador.

Está comprobado que la vía segura para alcanzar la productividad y el logro objetivos organizacionales es intervenir en favor del talento humano (11), cuidar la salud de los trabajadores, promover incentivos y asegurar la estabilidad laboral (12). Vale la pena no escatimar en tiempo ni en esfuerzos para procurar el bienestar laboral.

El trabajo, como construcción social de vital importancia para el hombre, es una actividad personal, pero llevada a cabo en un contexto social, donde se establece una dinámica importante hombre-contexto sociolaboral que deben atender los gerentes de las organizaciones (13). Un ambiente saludable y seguro permite mantener una buena salud mental y una seguridad laboral que favorece el bienestar laboral, la calidad de vida laboral y la productividad organizacional.

La Organización Mundial de la Salud define el concepto *entorno de trabajo saludable* como aquel en el que los procesos de mejora organizacional protegen y promueven la salud, la seguridad y el bienestar del recurso humano. Parte de la promoción de la salud de los trabajadores se centra en el bienestar mental. La Ley 1616 de 2013 afirma que las administradoras de riesgos laborales, dentro de sus actividades de promoción y prevención en salud, deben promover la salud mental y prevenir el trastorno mental, al igual que comprometerse a monitorear factores de riesgo psicosocial (14,15). Tal aspecto es importante para las relaciones sociolaborales y el desempeño óptimo del trabajador. Al mencionar bienestar laboral, no se desliga de este la salud mental del trabajador.

Es apremiante que toda organización ofrezca condiciones para que sus colaboradores lleven una vida plena, a fin de que logren empoderarse de su responsabilidad laboral con autonomía, liderazgo y colaboración en los procesos. A cambio de ello se obtiene compromiso organizacional (16,17). Otro aspecto importante que tienen actualmente las empresas es implementar planes de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

La promoción de la salud es el medio que propicia factores protectores como el fomento de estilos de vida saludables y seguros. Con ello se introduce la calidad de vida laboral. Por su parte, la prevención está relacionada con la vigilancia e intervención de los factores de riesgo de contingencias laborales (18). Aunado a ello, dentro del ambiente laboral se deben considerar las relaciones sociolaborales, las cuales promueven la colaboración y el entendimiento entre colaboradores (19). Todos estos factores mencionados llevan a fomentar la calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo (20). Así es como se precisa que la satisfacción laboral es un concepto globalizador de condiciones tanto organizacionales como personales (21).

En Colombia se reconoce la importancia del bienestar laboral y compromiso organizacional, incluso goza de respaldo legal. El Decreto Ley 1567 de 1998 establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos (22), y el Decreto 1083 de 2015, que en su artículo 2.2.10.1 reza literalmente: “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados” (23). Sin duda, el bienestar laboral es en esencia el componente medular en la organización.

No obstante, la realidad dista de proveer ese bienestar laboral dentro de las organizaciones, lo cual se demuestra estadísticamente: “la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2014 evidencia que las contingencias laborales causan más de 2.3 millones de muertes anuales, de la cuales más de 350.000 son por accidentes de trabajo, y aproximadamente 2 millones son por enfermedades profesionales” (24). Ello es indicativo de condiciones laborales desfavorables que repercuten negativamente en el bienestar laboral. “En Colombia el panorama es similar, según el Ministerio de Trabajo en 2014, la tasa de accidentes laborales fue de 7,73” (25). Estos hallazgos conducen a pensar que su

causalidad son las inadecuadas condiciones de trabajo y de seguridad que arremeten en el bienestar del trabajador.

Por otra parte, está demostrado que el bienestar laboral genera beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Para la organización, entre otros, reduce la contratación de personal temporal, la rotación del personal, costos de contratación, costos legales y reclamaciones; también optimiza tiempos de gestión y aumenta la productividad. Para el trabajador genera ambientes laborales seguros, agradables, desarrollando la salud (26).

Ahora bien, diferentes autores consideran el compromiso organizacional como un vínculo entre la empresa y los trabajadores. Este se define como el “estado en el que un empleado se identifica y apropia de la cultura de la organización” (27). “El compromiso organizacional es la motivación que tiene un individuo en el logro de los objetivos de la organización” (28). Así, el compromiso de los empleados genera una mayor lealtad y productividad. Un empleado comprometido trabaja con más entusiasmo para lograr las metas organizacionales (29,30). Ambos aspectos son esenciales dentro de las organizaciones: el bienestar laboral y el compromiso organizacional.

Vinculando estas dos variables —bienestar laboral y compromiso organizacional—, el desarrollo de este artículo de revisión plantea como objetivo establecer la correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, abordando tres dimensiones: 1) satisfacción laboral, 2) importancia del compromiso laboral para las organizaciones y 3) bienestar y compromiso laboral desde una mirada internacional y en Colombia.

## **METODOLOGÍA**

Se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica siguiendo los siguientes pasos:

1. Como estrategia de búsqueda de la información, se utilizó la revisión de la literatura.

2. Entre los pasos para la identificación y selección de la literatura relevante se utilizaron los descriptores: *calidad de vida, compromiso laboral, promoción de la salud, salud laboral, satisfacción en el trabajo*, del DeCS, y *job satisfaction, occupational health, quality of life, well-being, work engagement*, del MeSH; además, se usó la conjugación de los descriptores con los operadores booleanos: AND, OR, NOT. Para la selección de la literatura se establecieron criterios de inclusión como: artículos disponibles en texto completo en las bases de datos: SciELO, ScienceDirect, Redalyc, Dialnet, Psiconex, y diferentes fuentes de información. La ventana de búsqueda se ubicó entre 1998 y 2021 (esta amplitud en años de estudio obedece a la relevancia de la trayectoria investigativa en este tiempo y algunas referencias de tipo legal manteniendo su año de emisión). Investigaciones en idiomas: inglés, español y portugués. Como criterios de exclusión: investigaciones que no estén relacionadas con la temática definida.
3. En cuanto a la descripción del almacenamiento y registro de los resultados de búsqueda: se elaboró una matriz en Excel®, de acuerdo con los indicadores: autor, año de publicación, base de dato consultada, tipo de artículo, objetivo de la revisión, conclusiones y bibliografía en sistema Vancouver.
4. Como estrategia de organización de las referencias seleccionadas: se usó un diagrama de proceso. Partiendo de 76 referencias consultadas, 4 se eliminaron por duplicidad, y de las 72 restantes, se analizó la información para identificar literatura que no cumpliera con los criterios de inclusión establecidos. Así se eliminaron 18. El número total de referencias elegidas es de 54. De estas, 43 están ubicadas en el rango 2016 a 2021, siendo 2018 el año de mayores referencias incluidas, con 13 publicaciones. Para 2019 se incluyeron 9 publicaciones. En cuanto al país, 23 referencias son colombianas y 31 son internacionales.

5. El plan de análisis e interpretación de los resultados de los artículos seleccionados fue abordado a través de un resumen analítico de investigación, en el que se analizaron cada una de las variables descritas: satisfacción laboral, importancia del compromiso laboral para las organizaciones, bienestar y compromiso laboral desde una mirada internacional y en Colombia. De este modo, se agruparon las bibliografías consultadas bajo estas tres dimensiones para la elaboración del apartado de desarrollo. Se tienen 10 referencias enfocadas en el bienestar laboral, 14 evidencian el compromiso laboral, 3 destacan la satisfacción laboral y 4 corresponden a seguridad y salud en el trabajo. Las restantes, es decir 23, se utilizaron para la elaboración de la introducción. Aunado a ello, se incorporan como referentes 2 citas normativas por contener información relevante. También se incluyen dos teorías: las necesidades de Maslow y las motivacionales de Herzberg. Finalmente, los autores reconocen el derecho de autor como principal consideración ética.

## **DESARROLLO Y DISCUSIÓN**

En este apartado se abordan resultados de investigaciones previas que fundamentan las siguientes dimensiones: satisfacción laboral, importancia del compromiso laboral para las organizaciones y bienestar y compromiso laboral desde una mirada internacional y en Colombia.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es un tema de estudio desde el siglo pasado, en los campos del comportamiento organizacional y de la psicología laboral (31). Existen dos dimensiones teóricas importantes que los autores de esta revisión encuentran en este contexto y que

permiten dar respuesta al objetivo. Por un lado, factores como compromiso laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional, promotores del comportamiento positivo del trabajador durante su desempeño; por otro, variables como formación continua, equidad en las compensaciones, relaciones interpersonales e incentivos, que son generadoras de satisfacción en el trabajo (32). El compromiso organizacional es recíproco organización-trabajador; entonces, aquella organización que, mediante incentivos y condiciones idóneas de trabajo, promueve el bienestar laboral, lleva a que ese bienestar laboral promueva beneficios a la organización, porque generan el compromiso y la fidelización del trabajador. Si un trabajador experimenta bienestar en su ambiente de trabajo, permanece en este dando lo mejor de sí mismo.

No obstante, la insatisfacción laboral conlleva una serie de consecuencias negativas, como rotación laboral, predisposición a abandonar cargos, entre otras, que generan en las empresas considerables costos en reclutamiento y selección de personal, formación e ineficiencias en la curva de aprendizaje, pérdidas en productividad, pérdida de clientes, entre otros. Por tal motivo, las organizaciones deben procurar promover la satisfacción laboral (33). Este aspecto es preocupante y amerita serias reflexiones para las organizaciones, en especial aquellas que se enfocan solo en la producción y descuidan el bienestar del recurso humano. Por su parte, la motivación laboral constituye un elemento clave de satisfacción. Los incentivos al trabajador, hoy por hoy, son considerados una de las formas de concebirla dentro de las organizaciones. Estos incentivos refuerzan comportamientos positivos en los trabajadores y mejoran el ambiente laboral, lo cual lleva al aumento la productividad (34-36); pero con beneficios en el trabajador. En este punto es apreciable que el bienestar del trabajador arraiga un compromiso con la organización. Un trabajador comprometido es eficiente y eficaz en su desempeño, necesarios en el logro de la productividad.

Otro aspecto es la promoción de la salud como una estrategia para un mejor desempeño. Con ello se consigue una mayor productividad en las organizaciones. La salud en un trabajador es indicador de bienestar y productividad laboral (37). Una organización proactiva busca el desarrollo de la salud de las personas como la gestión efectiva del bienestar en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables (38,39). La salud del trabajador es el valor más relevante que refleja bienestar.

### **Importancia del compromiso laboral para las organizaciones**

El compromiso laboral es importante, por cuanto incrementa la productividad organizacional y fomenta el apego afectivo a la organización. Los empleados con mayor índice de permanencia en una organización desempeñan un trabajo más eficiente y de calidad (40). Por otra parte, el compromiso organizacional tiene como finalidad proveer un buen clima laboral, y en tal sentido, los elementos ambientales, innegablemente, tendrán relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia entre sus empleados (41). Se considera inminente reconocer el compromiso laboral como política de calidad organizacional.

### **Bienestar y compromiso laboral desde una mirada internacional y en Colombia**

En este apartado se dan a conocer varias experiencias investigativas. Se inicia con el estudio de un factor novedoso que relaciona el bienestar laboral y el compromiso laboral, esto es, la *felicidad*. “Uno de los primeros países en desarrollar un modelo basado en índices de felicidad fue Bután” (38). Se hace hincapié en que la actitud es la base de la construcción de un ambiente laboral agradable y que está ligada al compromiso organizacional.

Otro estudio evaluó el bienestar mediante el Cuestionario de Bienestar Laboral General (*qBGL*), compuesto por dos dimensiones: bienestar psicosocial y efectos colaterales. Según el cuestionario aplicado a trabajadores del sector de la salud y de la educación pública en países de Europa y América, se determinó que el bienestar laboral influye en la salud del trabajador, donde el factor psicosocial es determinante, es decir, los aspectos psicológicos y emocionales de los trabajadores durante sus actividades laborales (42,43). Estos son la base de las relaciones sociolaborales que se establecen dentro del contexto del trabajo y que forman parte del clima laboral. Este último factor es trascendente del bienestar laboral.

Desde una mirada internacional, se evidencia que existen derechos laborales que se ligan principalmente a la calidad de vida. Ello hace referencia a la satisfacción de necesidades de los individuos mediante un trabajo formal y bien remunerado (44) e indica, mediante este enfoque, que la calidad de vida se alcanza a través de un trabajo estable. Por ende, el trabajo es esencial.

En Latinoamérica existe interés en la opinión del trabajador, esto es, desde el punto de vista del trabajador, una empresa debería estar enfocada no solamente en el resultado remunerativo, sino también en sus colaboradores; debería existir mayor preocupación por propiciar un clima laboral estable (45). Una organización con gran efectividad fortalece la cultura y repercute en su compromiso frente a su propio clima organizacional, y ello da paso a instituciones éticas donde se da satisfacción individual y una mayor responsabilidad tanto del recurso humano como de los gerentes de las organizaciones. Hoy en día, el objetivo estratégico de las instituciones es lograr que sus colaboradores tengan un nivel elevado de compromiso, es decir, contar con individuos satisfechos con el trabajo y dispuestos a realizar un esfuerzo extra para no solo alcanzar los objetivos de la institución, sino también para garantizar su estabilidad laboral (45,45). El compromiso es un estado psicológico de los

empleados y ello está relacionado con su rendimiento y con la fidelización organizacional (47).

Un estudio realizado a un hospital de Perú evidenció que el apego de los trabajadores por la institución se debe, sobre todo, a la necesidad económica (48). Si se enfocan las prioridades en el tipo de contrato laboral, entre más estable sea el contrato con el trabajador, más estabilidad se generará y, por tanto, habrá mayor compromiso hacia su entidad, sin desconocer el efecto positivo para la salud mental del trabajador el hecho de tener estabilidad laboral (49). Los autores coinciden en estos señalamientos, reconociendo la preponderancia del bienestar laboral que promueve el compromiso laboral.

En Colombia, algunos estudios han demostrado que existe insatisfacción laboral, dada por el tipo de contratación, los salarios, los horarios, la poca oportunidad de ascenso y la ausencia de beneficios e incentivos. Por tanto, varias compañías colombianas han puesto este tema dentro de su agenda estratégica, tras evidenciar las ventajas organizacionales que se desprenden de la satisfacción de los empleados. De esta manera, han solventado la insatisfacción por las medidas contractuales, al propiciar empleos y condiciones de trabajos dignos que mejoren la productividad y contribuyan a la sostenibilidad de las empresas (50,51). El compromiso laboral para las organizaciones en Colombia tiende a ser relevante. Epistemológicamente, es un proceso psicológico donde un empleado se identifica con una organización y sus metas. Por ende, “en la organización debe haber una alianza sólida entre el empleado y la misma, donde este sienta que es parte de la empresa” (52).

## **CONCLUSIONES**

Todos los documentos aportados y analizados durante esta investigación concuerdan en la importancia del bienestar laboral como el eje principal en el compromiso de los

trabajadores con la organización. Ello lleva a un correcto desarrollo de las labores organizacionales y al crecimiento, competitividad, productividad y sostenibilidad organizacional. Aunque el trabajo es un derecho fundamental y el bienestar laboral ya está contemplado en la legislación colombiana, a las organizaciones les falta generar planes en busca de un equilibrio entre las necesidades personales y empresariales, a fin de generar mejores resultados para ambas partes

En general, este panorama para la empresa colombiana no dista de ser diferente al abordado en el ámbito internacional. Existen objetivos organizacionales que se enfocan netamente en la productividad y rendimiento financiero y que descuidan el recurso más valioso: el humano.

Cabe destacar que existen suficientes investigaciones que abordan el bienestar laboral y el compromiso laboral; sin embargo, pocas establecen la relación entre estas dos variables, es decir, este artículo ofrece un importante aporte con ambas variables. Otro aspecto relevante para futuros estudios es evaluar las percepciones de los trabajadores sobre el bienestar y el compromiso laboral, pues ello implica que el abordaje de estas variables debe hacerse de forma individual en un comienzo. Se precisan más estudios que contemplen al trabajador desde sus percepciones particulares para impulsar consensos generales sobre el tema.

Con base en la información revisada, se determina que es trascendental el bienestar de los trabajadores para cualquier organización. Dicho aspecto se logra mediante la puesta en marcha de estrategias asertivas como programas de incentivos, desarrollo del personal, gestión de condiciones y seguridad laboral, promoción de la salud laboral y calidad de vida laboral. El bienestar laboral suscita la satisfacción de necesidades y motivaciones en el trabajador, y así se cumplen las dos teorías propuestas, que inducen el compromiso de los

trabajadores con la cultura organizacional. Ese otro aspecto eleva la eficiencia, la eficacia, la capacidad productiva y la competitividad de las organizaciones, haciéndolas sostenibles y sustentables dentro de la sociedad.

En la información analizada en este artículo de revisión, la correlación entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional es de consecuencia y en ambas vías: si un trabajador goza de bienestar laboral, se siente comprometido con la organización y da lo mejor de sí mismo, con óptima capacidad de desempeño hacia el logro de los objetivos organizacionales. A su vez, se alcanzan las metas personales del trabajador, porque la organización se centra en promover el bienestar de sus empleados. Este factor es absoluta responsabilidad de las organizaciones, pues impactar en favor del recurso humano, logra dos aspectos fundamentales: el desarrollo del trabajador y el crecimiento empresarial.

Partiendo de los análisis efectuados y de las comparaciones sobre el bienestar laboral y el compromiso organizacional, se determinó que el estudio es consistente con otras investigaciones. Ello demuestra que los resultados son válidos a la hora de explicar la correlación entre las dos variables.

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad de Boyacá, por el apoyo en aspectos humanos, técnicos y financieros. A todos los investigadores generadores de conocimientos, baluarte fundamental en la estructuración del artículo de revisión.

## **FINANCIACIÓN**

El artículo de revisión fue financiado por los autores y la Universidad de Boyacá, que pagó la licencia de las bases de datos y a los asesores.

## CONFLICTO DE INTERESES

Los autores manifiestan no tener conflictos de intereses.

## REFERENCIAS

1. Vanhuynegem P. La seguridad y salud en el trabajo esencial para un país moderno [internet]. Organización Internacional del Trabajo; 2017 abr 28. Disponible [https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS\\_551846/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_551846/lang-es/index.htm)
2. Castro-Molina F-J. Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cult Cuid.* 2018;22(52):102-8. <https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
3. Madero Gómez SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Univ.* 2019;29:1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
4. Peiró J, Ayala Y, Tordera N, Lorente L, Rodríguez I. Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Pap Psicol* [internet]. 2014;35(1):5-14. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184002.pdf>
5. Aguado M, Calvo D, Dessal C, Riechmann J, González J, Montes C. La necesidad de repensar el bienestar humano en un mundo cambiante. *Pap Relac Ecosoc Cambio Glob* [internet]. 2012;(119): 49-76. Disponible en: [https://www.fuhem.es/papeles\\_articulo/la-necesidad-de-repensar-el-bienestar-humano-en-un-mundo-cambiante/](https://www.fuhem.es/papeles_articulo/la-necesidad-de-repensar-el-bienestar-humano-en-un-mundo-cambiante/)
6. Hidrobo Revelo MC, Melo Salguero DN, Montoya Espinosa AM. Bienestar laboral como factor protector de los riesgos psicosociales: revisión sistemática [tesis de

- especialización]. Medellín: Universidad de Antioquia; 2021. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18668>
7. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción [internet]. Ginebra; 2010. Disponible en: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44317>
  8. Castañeda Herrera Y, Betancourt J, Salazar Jiménez NL, Mora Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Rev Electrón Psyconex [internet]. 2017;9:1-13. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>
  9. Banco Finandina. ¿En qué consiste un programa de bienestar laboral y cuál es su importancia? [internet]. 2020 mar 12. Disponible en: <https://www.bancofinandina.com/finanblog/noticias/2020/03/12/programa-de-bienestar-laboral/>
  10. Carrascal A, Davis A, Patiño ME. Satisfacción laboral en los departamentos de la región del caribe colombiana. Cartagena (Col): Universidad de Cartagena; 2015.
  11. Montes S. Insatisfacción laboral. La República [internet]. 2019. p. 1. Disponible en: <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
  12. Trujillo S, Antonio R, Sarmiento S, Jesús A De, Giraldo G, Fernando L, et al. Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. Rev Venez Gerenc. 2018;23(82):377-91. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29056115008>

13. Neffa JC. Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. *Orientac Soc* [internet]. 1999;1:127-162. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/13870>
14. Castañeda Herrera Y, Betancourt J, Salazar Jiménez NL, Mora Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*. 2017;9(14). <https://www.coursehero.com/file/65727659/Bienestar-laboralpdf/>
15. Velásquez Contreras A. La organización, el sistema y su dinámica: una versión desde Niklas Luhmann. *Rev Esc Adm Neg*. 2007;(61):129-55. <https://doi.org/10.21158/01208160.n61.2007.425>
16. Muñoz LEA. Los indicadores de bienestar humano: propuesta para el monitoreo de los modos de vida y territorios de los pueblos indígenas. Leticia: Scripto; 2016.
17. Montoya Agudelo C, Boyero Saavedra M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Rev Vis Futuro* [internet]. 2016;20(2):1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357947335001>
18. Meneses K, Pérez P, Grisales C. La influencia del bienestar laboral en la productividad de la Fundación Alberto Uribe Urdaneta [tesis de maestría en internet]. Cali: Universidad San Buenaventura Cali; 2018. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10819/7322>
19. Vitali MM, Pires DEP, Forte ECN, Farias JM, Soratto J. Job satisfaction and dissatisfaction in primary health care: an integrative review. *Texto Contexto Enferm* [internet]. 2020;29: e20180181. <https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2018-0181>
20. Cruz Velazco JE. La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensam Gest* [internet].

- 2018;(45). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
21. Sánchez Trujillo MG, García Vargas MdeL. Satisfacción laboral en los entornos de trabajo: una exploración cualitativa para su estudio. *Sci Tech*. 2017;22(2):161-6. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
22. Decreto 1567/1998 de 5 de agosto, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado [internet]. Presidencia de la República. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
23. Decreto 1083/2015 de 26 de mayo, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública [internet]. Presidencia de la República. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
24. Velasco A. Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Cienc Trab*. 2017;(59). <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000200095>
25. Vega-Monsalve NdelC. Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio antioqueño. *Cad Saúde Pública*. 2017;33(6). <https://doi.org/10.1590/0102-311x00062516>
26. Vásquez Martínez LV. El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia [tesis de especialización en internet]. Medellín: Universidad de Antioquia; 2018. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9950>

27. Báez Santana RA, Zayas-Agüero PM, Velázquez-Zaldívar R, Lao-León YO. Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ing Ind* [internet]. 2019;40(1):14-23. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362019000100014&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
28. Amponsah-Tawiah K, Mensah J. Occupational health and safety and organizational commitment: evidence from the Ghanaian mining industry. *Saf Health Work*. 2016;7(3):225-30. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.01.002>
29. Hanaysha J. Testing the effects of employee engagement work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Soc Behav Sci*. 2016;229:289-97. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
30. Coronado G, Valdivia M, Aguilera A, Alvarado A. Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Concienc Tecnol* [internet]. 2020;(60). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
31. Pujol-Cols LJ, Dabos GE. Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estud Gerenc*. 2018;34(146):3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
32. Guerrero Bejarano MA, Parra Suárez RJ, Arce Vera MF. La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. *IRJ*. 2023;3(8):140-6. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.2018.879>
33. Revuelto-Taboada L. Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Perspect Empresarial*. 201;5(2):7-26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

34. Peña H, Villón S. Motivación laboral: elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific* [internet]. 2018;3(7):177-92. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
35. Lazear E. Compensation and incentives in the workplace. *J Econ Perspect*. 2018;32(3):195-214. <https://doi.org/10.1257/jep.32.3.195>
36. Ogohi C. Effects of incentives on employees productivity. *Int J Bus Mark Manag* [internet]. 2019;4(1):41-8. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/338690469\\_Effects\\_of\\_Incentives\\_on\\_Employees\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/338690469_Effects_of_Incentives_on_Employees_Productivity)
37. Osorio A, Toro M, Macías A, Valencia C, Palacio S. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. *Hacia Promoc Salud* [internet]. 2010;15(1):128-43. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v15n1/v15n1a09.pdf>
38. Jiménez Sierra D, Ortiz-Padilla M, Monsalve Perdomo M, Gómez García M. “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Rev Venez Gerenc*. 2020;25(90):462-76. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32393>
39. Malluk Marengo AL. Felicidad organizacional: mediación entre la valoración del empleado y la productividad. Una mirada a su gestión en el sector estatal. *Anagramas Rumbos Sentidos Comun*. 2018;17(33). <https://doi.org/10.22395/angr.v17n33a10>
40. Hernández Bonilla BE, Ruiz Reynoso AM, Ramírez Cortés V, Sandoval Trujillo SJ, Méndez Guevara LC. Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Rev Iberoam Investig Desarro Educ*. 2018 Jun;8(16):820-46. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>

41. Pilligua Lucas CF, Arteaga Ureta FM. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuad Latinoam Adm. 2019;15(28): <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
42. Rodríguez Díaz VA, Carvajal Araneda KE, Montenegro de la Barrera NL. Recursos laborales como predictores de actitud hacia el cambio organizacional y bienestar. Rev Psicol (Santiago). 2018 enero-junio;27(1). <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.50737>
43. Blanch JM, Sahagún M, Cantera L, Cervantes G. Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. Rev Psicol Trab Organizac. 2010;26(2). <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
44. Juana PP. Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. Cienc Ergo Sum [internet]. 2016 julio-octubre;23(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
45. Soria Barreto K, Zúñiga Jara S, Contreras F. Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. Inf Tecnol. 2021;32(3). <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000300113>
46. Rodríguez Velázquez FJ, Sánchez Macías A. La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí-México. Novum. 2020;2(10):284-97. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
47. Mehech Vargas C, Cordero Unghiatti A, Gómez Rabagliat T. Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa [tesis de grado en internet]. Santiago: Universidad. Chile; 2016. Disponible en: <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/139537>

48. Fabián-Palomino SM. Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en hospital del Seguro Social (Lima Perú), 2017. Rev Ger Pol Salud. 2019;18(37):1-20. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
49. Salvador Moreno JE. Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. Revista San Gregorio. 2019;(35). <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i35.1107>
50. Guataqui JC. Nivel de satisfacción de trabajadores colombianos con su empleo. El Tiempo [internet]. 2018. Disponible en: [eltiempo.com/economía/sectores/nivel-de-satisfacción-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956](http://eltiempo.com/economía/sectores/nivel-de-satisfacción-de-trabajadores-colombianos-son-su-empleo-211956)
51. Ministerio del Trabajo. Cultura de la legalidad laboral [internet]. [Citado 2021 oct 28]. Disponible en: [https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/cultura-de-la-legalidad-laboral/-/document\\_library/RkVvxijdJuzW/view\\_file/62145322](https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/cultura-de-la-legalidad-laboral/-/document_library/RkVvxijdJuzW/view_file/62145322)
52. Mora Y, Romero C, Muñoz I, Sierra J. Compromiso organizacional y factores demográficos que propician el ausentismo laboral en franquicias de Barranquilla-Colombia. Rev Cienc Soc [internet]. 2021;27(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28066593009/html/>
53. Bedoya Gómez MA, Posada Isaza D, Quintero Gutiérrez MC, Zea Quintero JD. Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. Rev Electron Psyconex [internet]. 2016;8(12):1-9. Disponible en: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>



Esta obra está bajo una licencia internacional  
[Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)