

Perspectivas Sobre Estrés Y Bienestar Laboral En Las Organizaciones: Una Revisión Teórica

Monografía para optar por el título de Psicólogo

Autor:

Juan Camilo Sandino Salamanca

ID: 654836

Director Monografía

Edward Johnn Silva Giraldo

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO
Rectoría Bogotá, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología modalidad Distancia

Fecha 05 diciembre de 2024

Resumen

Antecedentes:

Este documento como revisión teórica se centra en las perspectivas, definiciones y conceptos identificados en diferentes bases de datos científicas de los conceptos estrés laboral y bienestar laboral, teniendo en cuenta una ventana de tiempo de 10 años con el fin de identificar, caracterizar y analizar los avances en cuanto a la interpretación y conceptualización de estos términos.

Métodos:

Inicialmente se realizó la búsqueda sobre la definición de estrés laboral, en varias bases de datos tales como Google academics, Redalyc, Scielo y repositorios de instituciones educativas que cumplieran con los requisitos impuestos para dar validez sobre la información depositada en estos, se realiza la búsqueda mediante diferentes combinaciones de palabras, luego se organizaron los artículos preseleccionados en una matriz de Excel, donde los documentos se organizaron por color según el tipo de estudio, el color amarillo agrupó las revisiones teóricas, en el color azul se ubicaron las investigaciones empíricas, en el color verde se tuvieron en cuenta las revisiones sistemáticas, en color rojo los artículos de reflexión y por último en color blanco los que se descartaron por no cumplir con los criterios de inclusión iniciales.

Teniendo en cuenta lo anterior, se toma la decisión de seleccionar las revisiones teóricas. En total se registraron en la matriz 22 artículos. Revisiones teóricas: 12 artículos. revisiones sistemáticas: 4. Artículos de reflexión: 1, e investigaciones empíricas 5.

Por otro parte se realiza la revisión y lectura sobre los conceptos que contienen estos artículos, posteriormente en otro Excel se realiza la clasificación de las perspectivas identificadas en los conceptos “estrés laboral” y “bienestar laboral” con el fin de clasificar, caracterizar y analizar la terminología actual y su significado con el apoyo de las revisiones.

Resultados:

Luego de una búsqueda estructurada en diferentes bases de datos científicas, mediante las revisiones teóricas de las definiciones de bienestar laboral y estrés laboral en las cuales se utilizaron diferentes combinaciones de palabras (bienestar laboral, estrés laboral) y se generaron la clasificación de conceptos de acuerdo a los contextos y perspectivas en la que se centran cada uno de estos.

Se crearon dos tablas que contienen específicamente las diferentes perspectivas conceptuales, año de elaboración y conceptualización de cada definición, estas perspectivas se clasifican de acuerdo a la información encontrada en cada registro, en las cuales se toma en cuenta los diferentes puntos de partida para darle significado a cada constructo.

Se realiza una exploración general con el fin de observar las diferentes definiciones de estrés laboral y bienestar laboral en las revisiones teóricas en bases de datos científicas, esta exploración parte de la identificación de las diversas definiciones encontradas, luego de clasificarlas se logra determinar que hay diferentes tipos de perspectivas (5) para estrés laboral (

perspectiva de la satisfacción y experiencia, perspectiva de condiciones o ambiente, perspectiva motivacional, perspectiva del contexto de salud y perspectiva psicosocial.

Por otra parte en la definición de bienestar laboral nos encontramos con (4) perspectivas clasificadas (perspectiva biológica, perspectiva conductual, perspectiva centrada en el contexto y perspectiva individual de adaptación al entorno).

Discusión:

En las revisiones tomadas en cuenta se encuentran diferentes perspectivas que relacionan la parte biológica y del entorno en los dos conceptos (bienestar laboral y estrés laboral), estos conceptos se encuentran en estudio y desarrollo de interpretación actualmente, debido a este cambio del concepto ya que este abarcan interpretaciones amplias con el paso del tiempo, estas en algunos casos son tomados en cuenta como resultado de procesos de terminología individual como bienestar y estrés sin generar investigaciones específicas en el ámbito laboral .

Por otra parte el hedonismo es tenido en cuenta en algunas revisiones ya que en estas se observa una visión subjetiva sobre la experiencia de cada persona y sus condiciones de vida en cada aspecto para tener un concepto conciso sobre el bienestar laboral.

Palabras clave:

Bienestar laboral, estrés laboral, bienestar organizacional.

Abstract

Background:

This document, as a theoretical review, focuses on the perspectives, definitions and concepts identified in different scientific databases of the concepts work stress and work well-being, taking into account a time window of 10 years in order to identify, characterize and analyze the advances regarding the interpretation and conceptualization of these terms.

Methods:

Initially, the search was carried out on the definition of work stress, in several databases such as Google academics, Redalyc, Scielo and repositories of educational institutions that met the requirements imposed to validate the information deposited in them, the search was carried out using different combinations of words, then the preselected articles were organized in an Excel matrix, where the documents were organized by color according to the type of study, the yellow color grouped the theoretical reviews, in the blue color they were located empirical research, in green the systematic reviews were taken into account, in red the reflection articles and finally in white those that were discarded.

Taking into account the above, it is taken. the decision to select theoretical reviews. In total, 22 articles were recorded in the matrix. Theoretical reviews: 12 articles. systematic reviews: 4.

Reflection articles: 1, and empirical research 5.

On the other hand, the review and reading of the concepts contained in these articles is carried out, subsequently in another Excel the classification of the perspectives identified in the concepts "work stress" and "work well-being" is carried out in order to classify, characterize and analyze current terminology and its meaning with the support of reviews.

Results:

After a structured search in different scientific databases, through theoretical reviews of the definitions of work well-being and work stress in which different combinations of words were used (work well-being, work stress) and the classification of concepts was generated according to the contexts and perspectives on which each of these are focused.

Two tables are created that specifically contain the different conceptual perspectives, year of development and conceptualization of each concept, these perspectives are classified according to the information found in each record, in which the different starting points are taken into account to give meaning to each construct.

A general exploration is carried out in order to observe the different definitions of work stress and work well-being in the theoretical reviews in scientific databases, this exploration is based on the identification of the various definitions found, after classifying them it is possible to determine that there are different types of perspectives (5) for work stress (satisfaction and experience perspective, conditions or environment perspective, motivational perspective, health context perspective and psychosocial perspective).

On the other hand, in the definition of occupational well-being we find (4) clarified perspectives (biological perspective, behavioral perspective, perspective focused on the context and individual perspective of adaptation to the environment.

Discussion:

In the reviews taken into account, there are different perspectives that relate the biological part and the environment in the two concepts (work well-being and work stress), these concepts are currently being studied and developed for interpretation, due to this change in the concept since This covers broad interpretations over time, these in some cases are taken into account as a result of individual terminology processes such as well-being and stress without generating specific research in the workplace.

On the other hand, hedonism is taken into account in some reviews since they observe a subjective vision of each person's experience and their living conditions in each aspect to have a concise concept of work well-being.

Keywords:

Work well-being, work stress, organizational well-being.

Contenido	
Resumen.....	2
Abstract.....	5
Introducción	10
Planteamiento del problema	11
Justificación	13
Antecedentes teóricos	15
Objetivos.....	17
Objetivo General	¡Error! Marcador no definido.
Objetivos Específicos.....	18
Diseño Metodológico.....	18
Línea de investigación	18
Tipo de investigación	18
Metodología	19
Técnicas de recolección de información	20
Técnicas de análisis de información	21
Consideraciones éticas	22
Resultados y análisis	23
Conclusiones.....	28
Referencias.....	31

Lista de figuras

1. Mapa modelo PERMA (Martin Seligman, 2011)
2. Mapa modelo de bienestar psicológico (Carol Ryff, 1998)
3. Mapa proceso de búsqueda

Lista de tablas

1. Tabla conceptos bienestar laboral desde la perspectiva de bienestar psicológico
2. Tabla conceptos y perspectivas estrés

Introducción

El ámbito laboral y el crecimiento organizacional sigue en un constante desarrollo con las exigencias que se generan con la transformación de las nuevas tecnologías y el ritmo de desarrollo mundial y económico, el entorno organizacional afronta numerosos retos que buscan aportar soluciones oportunas a las exigencias impuestas, retos, cifras de crecimiento y la carga generada a los colaboradores de las organizaciones, estos se ven expuestos a riesgos que pueden afectar su salud y bienestar a la hora de cumplir con la solución de estas nuevas necesidades, si no se gestiona adecuadamente cada proceso y el estado de cada persona durante este no hay garantía de un entorno laboral que cumpla y tome en cuenta las necesidades y condiciones óptimas para ejercer las labores.

Esta revisión se realiza con el fin de identificar, caracterizar y analizar detalladamente las perspectivas conceptuales sobre las cuales parten las definiciones de estrés laboral y bienestar

laboral, con el fin de tener una base sólida de partida sobre el concepto para generar conocimiento general sobre este y que sea tomado en cuenta para realizar énfasis en el estrés al que estén expuestos los colaboradores y su bienestar a la hora de ejecutar sus labores. La caracterización de las distintas conceptualizaciones de estrés y bienestar laboral presentes busca ampliar la comprensión de estas definiciones y las perspectivas tenidas en cuenta en el contexto de las organizaciones.

Planteamiento del problema

El estrés laboral y el bienestar laboral son aspectos que día a día toman más fuerza entre los elementos principales tenidos en cuenta a la hora de garantizar el bienestar y buen desarrollo de los colaboradores en las organizaciones, la prevención e intervención cuando se generan inconvenientes en los factores que se conocen de estos dos conceptos son de suma importancia para poder concretar la visión de las compañías en cuanto a propósitos, estrategias, desarrollo y manejo de sus colaboradores.

Estos conceptos se han abordado recientemente desde las perspectivas abiertas y algunas más específicas, generalmente definiendo el estrés como un factor de reacción biológica y mecanizada y el bienestar como un elemento que va de la mano de las diferentes áreas de la vida como relaciones personales, estabilidad económica y metas de las personas. Relacionando estos como elementos influyentes previamente a la confrontación de situaciones que generen carga y exigencia en la vida laboral teniendo en algunos casos como resultado afectaciones en la salud de los colaboradores con diferentes síndromes como uno de los más comunes: "El síndrome de quemarse por el trabajo, como una respuesta al estrés laboral crónico, ha cobrado protagonismo" (Méndez, 2014).

El estrés es interpretado como una respuesta del organismo y varía la reacción generada en cada individuo, como lo denomina el siguiente autor "El estrés es una respuesta interna psicológica o fisiológica ante un estresor, hay que tener en cuenta que algo que perturba a una persona no necesariamente causará la misma reacción en otra. (Sue, Sue 2010).

La necesidad de tener una visión diferente en cada individuo es importante, ya que hay diferentes elementos que pueden afectar a cada persona de acuerdo a su entorno o situación específica.

Explorando otros conceptos y perspectivas, el estrés es considerado una experiencia subjetiva de una persona generada por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella (Patt y Barling, 1998)

Abordando la definición de bienestar laboral, la cual a lo largo de los años ha estado involucrada en diferentes teorías, las cuales buscan generar un concepto específico y estructurado, entre estas, se denomina que el bienestar en el trabajo ha sido estudiado desde diferentes ángulos, entre los que se encuentran el bienestar psicológico, el bienestar cognitivo, la satisfacción laboral y, como es evidente, también sus opuestos, por lo que no hay una definición unificada sobre el constructo de bienestar del trabajador (Seligman, 2014; Anderson, Jané-Llopis y Cooper, 2011; Warr, 2007).

Por otra parte el concepto de bienestar laboral es abordado desde una conceptualización de calidad en las diferentes condiciones como lo afirma el siguiente autor "El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo (Hernández, 2003).

Se debe tener en cuenta que el bienestar va más allá de una situación o experiencia actual y puede afectar directamente el futuro y predisponer diferentes condiciones mentales y físicas. (De acuerdo al informe mundial de la salud mental de la OMS, publicado en junio de 2022, mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental.) (OMS, 2022)

Por estos elementos observado en la última década y tenidos en cuenta recientemente para la revisión e interpretación de estos conceptos con el fin de lograr consolidar definiciones concisas, y por otra parte garantizar el correcto estado de salud y bienestar de los colaboradores, correcto

funcionamiento, mantenimiento y fin de las compañías circula un ideal de organización alrededor de unos discursos de bienestar que en ocasiones están alejados a la realidad de contexto, por tanto es necesario generar diálogos interdisciplinarios para investigar, diseñar y evaluar conjuntamente planes de acción que busquen la prevención del estrés y la promoción del bienestar mas allá de las expectativas particulares de las personas que tomas las decisiones en las instituciones.

Pregunta problema

¿Cuáles son las definiciones de bienestar laboral y estrés laboral identificadas en un grupo de revisiones teóricas encontradas en bases de datos científicas?

Justificación

El estrés laboral y el bienestar laboral son términos que han tenido diferentes interpretaciones enfocadas hacia aspectos de rendimiento y cultura organizacional, pero en los últimos años han tenido una conceptualización más enfocada hacia el bienestar del trabajador y como este debe tener las condiciones apropiadas para desarrollar las actividades propuestas para cumplir con la demanda de la compañía y a la vez cuidar la salud mental de los colaboradores.

En este último tema de la salud también ha tenido un enfoque más específico en los últimos años, de acuerdo a cifras proporcionadas en esta década en Colombia por el Ministerio del trabajo y la dirección de riesgos laborales "Dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores de riesgo psicosocial, y entre un 20 % y 33 % manifestaron sentir altos niveles de estrés." (2019, Min trabajo).

A fin de lograr la disminución de estas cifras se han implementado diferentes instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial en las empresas, teniendo en cuenta por otra parte que las patologías derivadas del estrés han aumentado un 43 % según el acompañamiento del Ministerio de trabajo en la implementación del sistema general de seguridad y salud en el trabajo, este último como resultado de la necesidad de prestar más atención a el bienestar de los trabajadores. A pesar del monitoreo de diferentes elementos identificados como influyentes en la generación de estrés, este se sigue presentando, es por esto la necesidad de seguir estudiando y relacionando los diferentes conceptos o perspectivas generadas con el paso de los años, con el fin de tratar de manera oportuna está problemática. Pero por otro lado lograr alimentar estos conceptos y tener mayor claridad de los factores que pueden abarcar una amplia definición de estos, lograr esto permite una intervención más puntual y acertada por parte de las empresas y organizaciones que tienen su enfoque en el bienestar de sus colaboradores con el fin de obtener buenos resultados en sus operaciones o servicios y suplir su demanda mediante una cultura organizacional con un enfoque más humano.

Es importante abordar este tema adecuadamente ya que de acuerdo a la organización mundial de la salud (OMS), el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación" (OMS).

La confrontación de estas exigencias en muchos casos desencadena efectos negativos en la salud física y mental de las personas, ya que se debe brindar solución a las exigencias del cargo específicamente.

Por otra parte es clave prestar atención a los mecanismos que se tienen con el fin de mitigar esta problemática, de acuerdo a la Organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE)

Colombia ocupa el primer lugar en el ranking de países con bajas condiciones para los trabajadores.

De acuerdo a otros datos publicados por la Organización mundial de salud (OMS), Se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. (OMS, 2016)

En consecuencia a esto a parte de tener consecuencias negativas para la salud de los colaboradores, las compañías directamente también sufren de pérdidas y afectaciones directas en su estructura, es por esto que el trabajo en conjunto y un enfoque más humano puede generar y subsanar una problemática que afecta la salud mundial y brindar solución a los retos de gestión en todas las organizaciones mundiales.

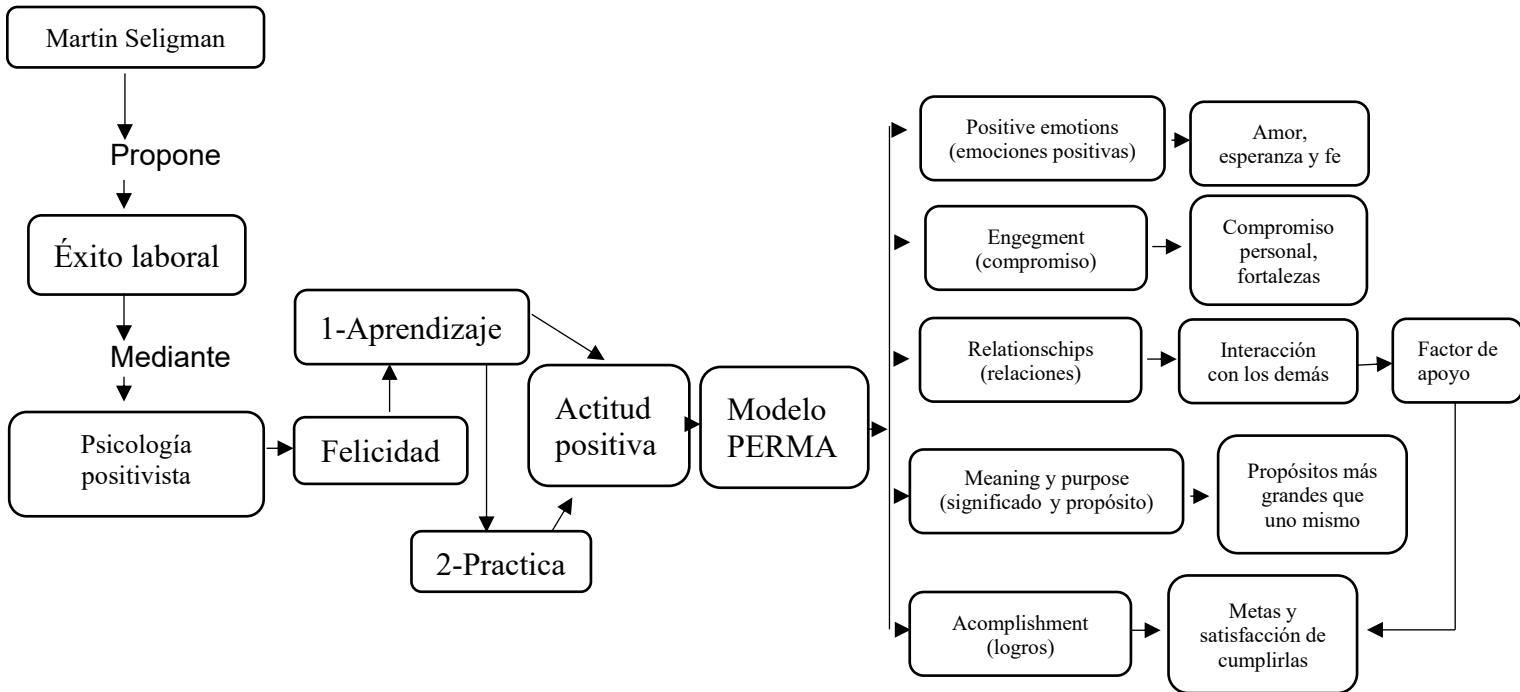
Antecedentes teóricos

Martin Seligman (1942), el padre de la psicología positiva, aborda el concepto de bienestar laboral desde el éxito laboral mediante los pensamientos positivos, con el aprendizaje y la práctica de una actitud positiva, es por esto que postula el modelo PERMA,(2011)

Este modelo busca facilitar la identificación del bienestar mediante niveles, clasificándolos en 5 componentes (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, Accomplishment) (Emociones positivas, compromiso, relaciones personales, significado y propósito, y logros).

Enfocándose en estos conceptos y la aplicación de las emociones positivas mediante el amor, la esperanza, fe, el compromiso mediante la disciplina y el enfoque, las relaciones sanas como factor de apoyo, el propósito de superación y la claridad sobre las metas y propósito de vida, Seligman propone este mediante un modelo de aprendizaje de estos 5 factores y de práctica diaria con el fin de renovar la actitud y visión sobre la vida y su propósito

Figura 1.

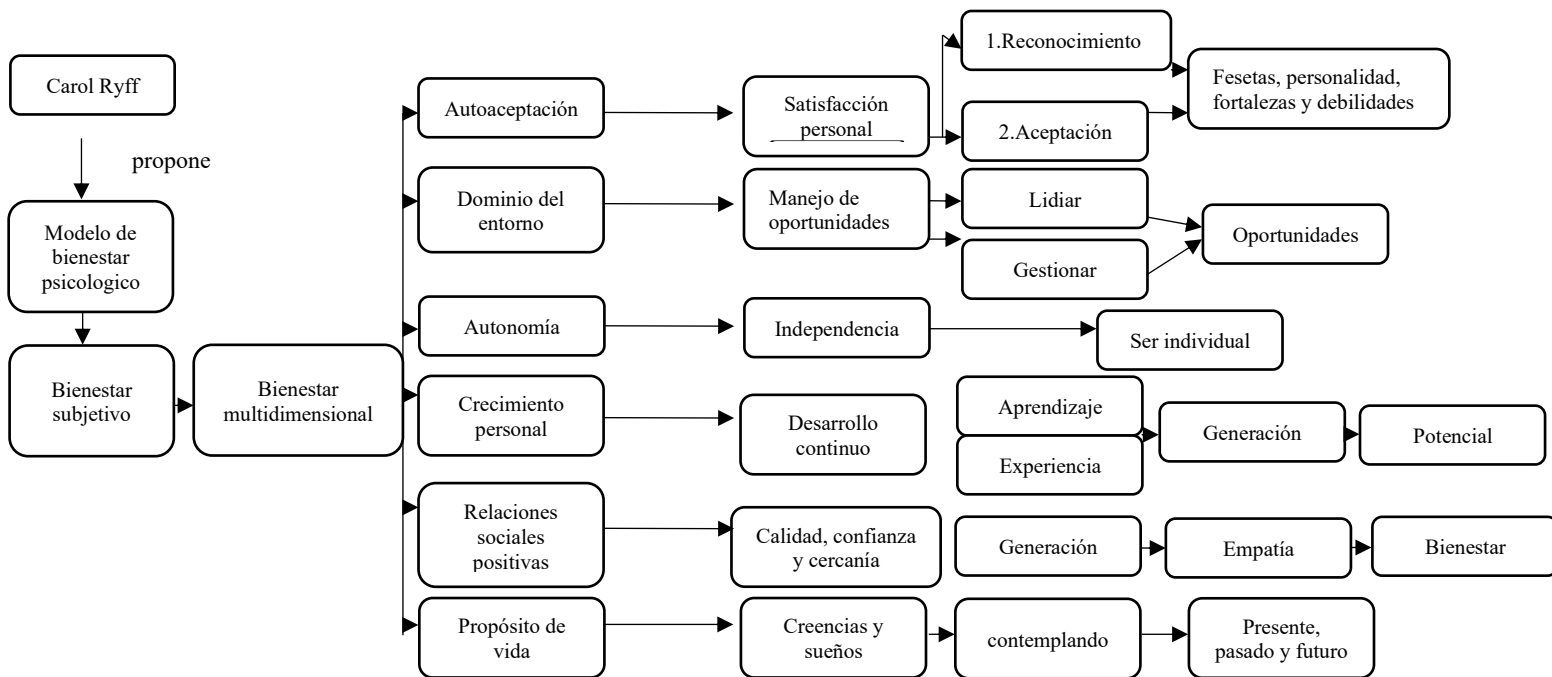


Carol Ryff (1989-1998) aborda por otra parte el concepto proponiendo el abordaje mediante el MODELO DE BIENESTAR PSICOLOGICO, (1989), teniendo en cuenta el termino de bienestar subjetivo centrado en diferentes dimensiones, específicamente (6), (Autoaceptación, dominio del entorno, autonomía, crecimiento personal, relaciones sociales positivas y propósito de vida) con el fin de explorar elementos como la satisfacción personal mediante la aceptación y el reconocimiento de las facetas de la personalidad así como las fortalezas y debilidades de la persona.

Por otra parte el dominio del entorno se centra en observar la manera de lidiar con los diferentes retos y generación de oportunidades mediante la independencia y priorización del ser individual.

De igual manera se observan como en el modelo anterior el crecimiento personal atado al desarrollo continuo mediante el aprendizaje pero con la variante de la experiencia como paso siguiente a este para la generación de potencial. Las relaciones positivas sociales para la generación de confianza, cercanía y calidez con el fin de ser consciente de la necesidad de empatía y bienestar, y por último la visión del propósito de vida teniendo en cuenta los sueños y metas mediante la consciencia del accionar en el pasado para correcciones, presente para correcta ejecución y futuro como oportunidad de proyección.

Figura 2.



Objetivos

Objetivo General

Explorar las definiciones de bienestar laboral y estrés laboral presentes en un conjunto de revisiones teóricas publicadas en bases de datos científicas.

Objetivos Específicos

- Identificar las diversas definiciones de bienestar laboral encontradas en las revisiones teóricas seleccionadas de bases de datos científicas.
- Caracterizar las distintas conceptualizaciones de estrés laboral presentes en las revisiones teóricas incluidas en el estudio.
- Analizar las definiciones de bienestar y estrés laboral según lo reportado en las revisiones teóricas revisadas.

Diseño Metodológico

Línea de investigación

Sublínea de investigación del programa Psicología Distancia: contexto, acción y salud mental.

Tipo de investigación

Revisión teórica

En esta revisión se discute el contenido de artículos científicos referentes a un área del conocimiento, proporcionando además contexto y justificación de la investigación propuesta.

(Herrera Salina, 2009)

Metodología

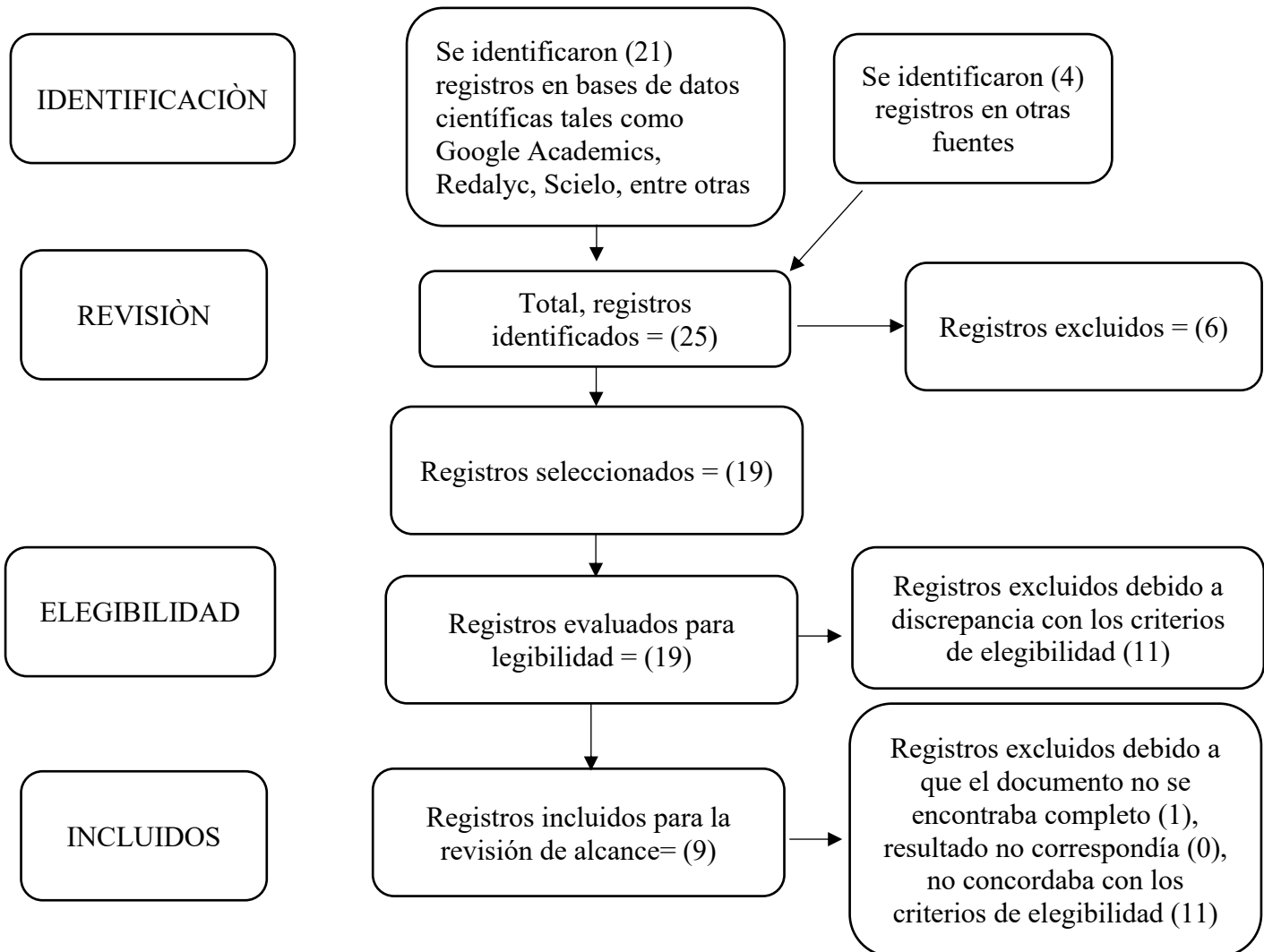
Inicialmente se realiza una búsqueda que contiene un criterio de inclusión específico de una ventana de tiempo de 10 años (2014-2024) para la recolección de registros y una búsqueda con combinaciones de palabras como estrés, bienestar, laboral, bienestar laboral, estrés laboral, bienestar y estrés laboral, luego de esto se logra la identificación de (21) registros con información sobre el tema elegido, estos tomados de bases de datos académicas, repositorios de universidades y otras fuentes (4) registros.

Luego de una segunda verificación se excluyen (6) registros debido a el no cumplimiento de otros criterios incluidos en este segundo filtro como la no información correspondiente de procedencia, autor y validez de la información que contenían estos. Luego de esto (19) registros restantes fueron clasificados de acuerdo con su contenido y propósitos como artículos de información, investigación empírica, revisión sistemática y revisión teórica.

Se suma un nuevo criterio de inclusión y clasificación el cual es que el registro debe ser una revisión teórica de acuerdo al fin y objetivo del documento, descartando (8) registros y dejando específicamente (11).

Luego de esto y realizar una revisión en profundidad a los documentos finalmente se excluyen (3) documentos por no estar completos ni cumplir con criterios de veracidad de la información, finalmente (8) registros de revisión teórica son tomados en cuenta.

Figura 3.



Técnicas de recolección de información

Esta monografía se rige bajo unos criterios de inclusión enfocados en la búsqueda de la información más actual y reciente tomando en cuenta los registros de la última década (2014-2024), este criterio con el fin de garantizar el análisis de información verídica y actual para la consecución del objetivo de explorar las definiciones de bienestar laboral y estrés laboral presentes en las revisiones teóricas, por otra parte otro criterio establecido fue que se contara con

la información necesaria sobre las fuentes de información del registro y que la información obtenida aporte positivamente el fin de este documento.

Los registros fueron producto de búsquedas en diferentes bases de datos científicas y sitios web educativos, como lo son Redalyc, Google academics, scielo, y repositorios de universidades de Colombia y Centroamérica, estas búsquedas se realizaron inicialmente con la metodología de combinación de palabras, en este caso: bienestar + laboral, estrés, estrés + laboral, bienestar y estrés laboral, bienestar + organizaciones, estrés + trabajo, bienestar + trabajo.

Luego de la obtención de los registros se clasifican de acuerdo a su fin y contenido como: revisión teórica, investigación empírica, revisión educativa, artículo investigativo, etc.

En este caso se obtuvo más información verídica y valiosa en las revisiones teóricas sobre estos constructos y el avance en cuanto a las perspectivas y terminología dentro de la vida de las personas y su entorno organizacional, por este motivo estos son seleccionados, cabe resaltar que también se tuvo en cuenta la información de algunas investigaciones empíricas con el fin de obtener nuevas teorías o perspectivas relacionadas con el estrés laboral y el bienestar laboral.

Técnicas de análisis de información

Las técnicas de análisis empleadas se desarrollaron mediante diferentes temáticas y partes con el fin de separar la información de la manera más precisa para su clasificación y uso, inicialmente se realiza una identificación de la información obtenida con el fin de tener conocimiento sobre las diferentes relaciones o perspectivas que pueden generar sesgos en el análisis y la veracidad de los datos.

Es por esto que se separan los conceptos bienestar laboral y estrés laboral con el fin de abordar la clasificación individual de cada constructo, gracias a esto se obtienen diferentes datos de clasificación, esta se realiza partiendo de las diferentes perspectivas tenidas en cuenta para definir cada palabra como la parte fisiológica, emocional, adaptativa o del entorno.

Seguido a esta clasificación se elaboran dos cuadros en los cuales se separan y enumeran la cantidad de definiciones encontradas por cada termino.

Seguido a esto realizando un análisis más específico se clasifica la información citada con el fin de justificar por qué se clasifica en las perspectivas y en la cual está situada, se plasma esta información en dos cuadros con el fin de brindar información más clara y organizada.

En los soportes teóricos son tenidos en cuenta dos autores Martin Seligman (2011) y Carol Ryff (1989) quienes postulan diferentes modelos de bienestar laboral teniendo en cuenta diferentes mecanismos o procesos centrados en la motivación y la adaptabilidad, esto también lo encontramos en diferentes definiciones o perspectivas durante el análisis. Esta información y estos modelos se plasman en dos diagramas con el fin de diferenciar los elementos tenidos en cuenta y su fin.

Consideraciones éticas

En este trabajo de revisión denominado monografía, no se tuvo contacto con población participante, ya que el material de estudio fueron los documentos identificados en las bases de datos científicas.

Resultados y análisis

Luego de una búsqueda estructurada en diferentes bases de datos científicas, mediante las revisiones teóricas de las definiciones de bienestar laboral y estrés laboral en las cuales se utilizaron diferentes combinaciones de palabras (bienestar laboral, estrés laboral) y se generaron la clasificación de conceptos de acuerdo a los contextos y perspectivas en la que se centran cada uno de estos.

Se crean dos tablas que contienen específicamente las diferentes perspectivas conceptuales, año de elaboración y conceptualización de cada concepto, estas perspectivas se clasifican de acuerdo a la información encontrada en cada registro, en las cuales se toma en cuenta los diferentes puntos de partida para darle significado a cada constructo.

Se realiza una exploración general con el fin de observar las diferentes definiciones de estrés laboral y bienestar laboral en las revisiones teóricas en bases de datos científicas, esta exploración parte de la identificación de las diversas definiciones encontradas, luego de clasificarlas se logra determinar que hay diferentes tipos de perspectivas (5) para estrés laboral (perspectiva de la satisfacción y experiencia, perspectiva de condiciones o ambiente, perspectiva motivacional, perspectiva del contexto de salud y perspectiva psicosocial.

Por otra parte en la definición de bienestar laboral nos encontramos con (4) perspectivas clarificadas (perspectiva biológica, perspectiva conductual, perspectiva centrada en el contexto y perspectiva individual de adaptación al entorno.

Tabla 1.

TABLA CONCEPTOS BIENESTAR LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL BIENESTAR PSICOLOGICO

<p>PERSPECTIVA DE LA SATISFACCION Y EXPERIENCIA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hoy día existen numerosas formas de concebir el bienestar psicológico y laboral (Warr y Inceoglu, 2012). Su estudio está relacionado con conceptos tales como el de satisfacción laboral, capital psicológico, fluidez, compromiso y elevación; en suma, toda aquello que hace referencia al funcionamiento óptimo del individuo en el trabajo y que es un reflejo de su percepción de calidad de vida que experimenta (Abarca y Díaz, 2005; Aranda y Valverde, 1998; Luthans, Avolio, Avey y Norman, 2007; Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró y Grau, 2000; Schaufeli y Salanova, 2007; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000; Warr, 1990) 2. En síntesis, de acuerdo a varios autores, el bienestar laboral es un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral (Andrews y Withey, 1976; Diener, 2000; Diener, Oishi y Lucas, 2003) 3. El bienestar en el trabajo ha sido estudiado desde diferentes ángulos, entre los que se encuentran el bienestar psicológico, el bienestar cognitivo, la satisfacción laboral y, como es evidente, también sus opuestos, por lo que no hay una definición unificada sobre el constructo de bienestar del trabaja-dor (Seligman, 2014; Anderson, Jané-Llopis y Cooper, 2011; Warr, 2007). 4. El bienestar puede definirse desde dos puntos de vista que se fundamen-tan en cómo la gente evalúa su vida, ya sea en el sentido afectivo o en el cognitivo, de modo que hay un enfoque afectivo y otro cognitivo sobre el bienestar (Diener, 2000). 5. El bienestar laboral requiere también una conceptualización rigurosa que considere los desarrollos de la investigación sobre el bienestar general. La mayor parte de la investigación del bienestar en el trabajo se ha centrado en los componentes hedónicos. Además, los investigadores han prestado atención a diferentes constructos como la satisfacción en el trabajo o las emociones positivas y resulta difícil encontrar estudios con conceptualizaciones más amplias. Los estudios sobre bienestar laboral muestran una falta de consenso en la definición de este constructo. Por ejemplo, Baptiste (2009) lo define en términos de condiciones materiales y experiencias en el trabajo, mientras que Schulte y Vainio (2010) lo hacen en términos de florecimiento.
<p>PERSPECTIVA DE LAS CONDICIONES O AMBIENTE</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. el bienestar laboral es un estado o un resultado de las condiciones concernientes al trabajo, la organización o el empleo (Isaksson, De Cuyper y De Witte, 2005; De Witte, 1999; Warr, 1987), que interactúan con los factores personales para crear un estado de bienestar en el trabajo (Wood y Bandura, 1989) 2. Para el trabajador, el bienestar es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes (Rodríguez y Reyes, 2010).

PERSPECTIVA MOTIVACIONAL	1. Un concepto relacionado es con el diseño del trabajo es el de características del trabajo y hace referencia principalmente a las características motivacionales y las características sociales del trabajo; las cuales tienen un impacto significativo sobre el desempeño laboral y el bienestar de las personas (Humphrey, Nahrgang y Morgeson, 2007; Morgeson y Humphrey, 2006).
PERSPECTIVA DEL CONTEXTO DE SALUD	1. El bienestar puede ser abordado como un concepto multidimensional, que se manifiesta como el resultado de la interacción entre los estados físicos, mentales y el contexto social de un individuo que afectan la calidad de vida. Siendo así, se propone que la calidad de vida de una persona incluye factores como; la salud mental, las relaciones familiares, la vivienda, la seguridad personal, los ingresos monetarios, el contexto ambiental, así como oportunidades de trabajo y ocio, lo anterior también se refleja en los resultados de Boreham, Povey, y Tomaszewski, 2013): 2. La presencia de salud mental vendría acompañada de la ausencia de depresión y la presencia de altos niveles de Bienestar Subjetivo (hedonía), Bienestar Psicológico y Bienestar social (funcionamiento positivo) (Keyes, 2005). 3. Deci, 2000; Ryff, 1989, 1995; Ryff y Singer, 1998). Se sabe que dicho bienestar puede ser originado por un funcionamiento óptimo, y que este, a su vez, ha mostrado estrechas relaciones con la salud física y otros estados positivos, los cuales funcionan como protectores ante la adversidad (Ryff y Singer, 2002).
PERSPECTIVA PSICOSOCIAL	1. El ambiente psicosocial del trabajo es una de las variables que determina la salud mental (Benach y Muntaner, 2007; Black, 2008; Dollard, Shimazu, Nordin, Brough y Tuckey, 2014; North, 1996). Lo anterior permite argumentar que el ambiente psicosocial del trabajo predice la ausencia por enfermedad; incluso se afirma que los altos niveles de control y apoyo en el trabajo podrían llegar a ser beneficiosos para la salud mental y el bienestar de los colaboradores. 2. El bienestar laboral se considera en la actualidad como una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas (Murillo, Calderón y Torres, 2003).

Tabla 2.

TABLA CONCEPTOS Y PERSPECTIVAS ESTRÉS LABORAL

<p>PERSPECTIVA BIOLÓGICA</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El estrés es una respuesta inesperada del organismo a un estímulo dado (Mendes rodrigues 2010, pg. 210) 2. Ante una situación de estrés se presenta el síndrome general de adaptación, definido como el conjunto de reacciones fisiológicas. (Nogareda, 1998, pg.1) 3. El estrés es una respuesta interna psicológica o fisiológica ante un estresor, hay que tener en cuenta que algo que perturba a una persona no necesariamente causara la misma reacción en otra. (Sue, Sue 2010) 4. Maruris, cortes, Gómez y Godínez, (2011) mencionan que el estrés es la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda siendo un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica que se prepara para el ataque o huida.
<p>PERSPECTIVA CONDUCTUAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. El estrés se define como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual (Cannon, 2012) 2. Uribe (2015), asegura que el estrés es un fenómeno natural en todo organismo, es la respuesta a reacciones específicas en términos de estímulos y en ese sentido, puede ser positiva o negativa.
<p>PERSPECTIVA CENTRADA EN EL CONTEXTO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cualquier estímulo, externo o interno que, de manera directa o indirecta, propicie la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo` (Crespo et al,2017, pg. 2) 2. Se considera al estrés como un esfuerzo que genera agotamiento para restablecer un equilibrio perdido, debido a la percepción del evento por parte del sujeto como algo amenazante que va a imposibilitarlo en el futuro. (corredor y Monrroy, 2009)
<p>PERSPECTIVA DE ADAPTACION INDIVIDUAL AL ENTORNO</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se hace alusión al estrés, el cual se genera por una reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores debido a una situación de estrés. 2. El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona generada por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella (Patt y Barling, 1998) 3. Para Otero, (2011) El estrés es un problema de adaptación al entorno y el estrés en el trabajo en considerado un problema de adaptación al entorno laboral. 4. Gutiérrez y Ángeles (2012) para quienes el estrés laboral es un proceso que incluye algunos elementos que promueven la idea en el empleado de no estar a la altura de las actividades cotidianas propias de su puesto.

Seguido a esta clasificación se caracterizan las distintas conceptualizaciones con el fin de establecer las visiones más modernas y las perspectivas más tenidas en cuenta en las definiciones actuales para un análisis final que permite observar una variante en las definiciones de estos dos conceptos mostrándonos como son tenidos en cuenta los diferentes aspectos personales de las personas a la hora de determinar su bienestar y estado de salud, por otra parte los aspectos mentales y el estado de nuestra salud mental determinan en gran parte el éxito en la adaptación a diferentes escenarios que se presentan en diferentes entornos, junto a la motivación que es tomada en cuenta recientemente más a fondo como punto de partida para el buen rendimiento y bienestar de las personas en sus labores.

Analizando el contenido propuesto, clasificado y seleccionado para esta revisión, se puede determinar que estas definiciones han sido construidas y alimentadas desde los constructos básicos y términos individuales sin abordar por completo o concisamente el significado de este junte de términos, hay variedad de información en cada perspectiva o termino encontrado, pero esta información cada vez es menos relevante con el paso de los años, se continua con la percepción de que el estrés es un fenómeno fisiológico y es explicado de esta manera en la actualidad, es descrito como tal superficialmente sin entrar en profundidad y menos en un ámbito específico como lo es el laboral, y debido a que se ha vuelto una problemática que hemos normalizado pero sin tener en cuenta que genera repercusiones negativas de gran impacto que de una u otra manera afecta ambas partes por otro lado el bienestar generalmente siempre se ha entendido como la garantía de la obtención de unas condiciones adecuadas como (vivienda,

alimento y recursos económicos) pero muy poco desde el punto de vista motivacional en el ámbito laboral, el cual contiene múltiples elementos que varían de acuerdo al entorno y contexto donde se desenvuelve cada persona.

También se puede observar como con el paso de los años cada autor se inclina hacia una perspectiva de estudio específica, algunas centradas en el entorno, otras en la motivación involucrando la psicología positivista y en diferentes áreas que componen la vida social y la adaptación de cada individuo como herramienta de organización y mejora en los colaboradores.

Conclusiones

Las revisiones revelan la existencia de múltiples perspectivas sobre el bienestar laboral y el estrés laboral, destacando cinco enfoques para el estrés y cuatro para el bienestar, lo que sugiere la complejidad y diversidad de interpretaciones en estos conceptos dentro del ámbito laboral. Esta clasificación permite una mejor comprensión de cómo se conceptualizan y abordan estos fenómenos en diferentes contextos

De acuerdo con los diferentes enfoques y perspectivas tenidos en cuenta a lo largo de los años y los emergentes que día a día se postulan, los términos bienestar laboral y estrés laboral no cuentan en este momento con una definición específica que permita tener claridad absoluta sobre los aspectos tenidos en cuenta o la perspectiva específica cuando estos son utilizados o mencionados, debido a esto se generan diferentes enfoques y teorías que buscan mantener estas definiciones actualizadas.

Actualmente estos términos son observados y tenidos en cuenta de manera individual separando su constructo sin contemplar que el entorno y la perspectiva deben ser tenidos en cuenta con el

fin de catalogar o describir adecuadamente una problemática o fenómeno utilizando estos términos.

Pero por otra parte se ha tenido un avance en la última década en la visión y enfoque de los conceptos con el fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, aun en estudio estos términos, actualmente permiten tener una guía en cuanto algunos elementos de lo que se está trabajando como tener un enfoque más radical en la motivación y el bienestar de los diferentes elementos o factores sociales, económicos, familiares y afectivos del individuo con el fin de una buena adaptación y desempeño.

El proceso de análisis sufrió algunas limitaciones en cuando al contenido de los registros, ya que algunos no contenían la información específica y completa, esta limitación se solventó mediante la búsqueda por otras fuentes del registro con el fin de obtener información verídica o por otra parte descartando este ya que se requieren argumentos bien estructurados cuando se toma alguna información. Junto a esto los constructos se encuentran en constante identificación y desarrollo acorde a las perspectivas identificadas con el paso de los años manteniendo en los últimos años un enfoque más humano y centrado en el bienestar social, esto pasa a ser un limitante ya que estas definiciones se encuentran abiertas y con diferentes interpretaciones de acuerdo al contexto y ámbito laboral.

El fin de esta monografía es realizar una revisión y un análisis centrado en las teorías y datos que giran en torno a estas definiciones con el fin de facilitar una clasificación de estas de acuerdo a los diferentes entornos o métodos de abordaje de los diferentes elementos que abarcan, por otra parte brindar información sobre los diferentes enfoques y métodos utilizados con el fin de

generar herramientas de cuidado e intervención del bienestar y estado de salud de los colaboradores en el ámbito laboral desde la psicología organizacional.

Esta revisión a parte de brindar el análisis y las herramientas anteriormente mencionadas permite también el desarrollo de competencias y aprendizajes para los estudiantes sobre la importancia de tener conocimiento específico sobre lo que se está hablando o aquellas palabras que se emplean para denominar, intervenir y afrontar diferentes situaciones o fenómenos en el mundo laboral junto algunos elementos claves que se debe tener en cuenta a la hora de ejercer el rol del psicólogo organizacional.

En conclusión, el análisis de las definiciones de estrés laboral y bienestar laboral revela la necesidad de considerar tanto los aspectos personales como los contextos laborales y motivacionales, ya que estos factores son fundamentales para entender la adaptación y el rendimiento de los individuos en sus entornos. A medida que la percepción del estrés y el bienestar evoluciona, es crucial profundizar en su significado y en las repercusiones que tienen en la vida laboral y personal. Es importante mantener una línea de investigación y análisis del avance de estas definiciones y específicamente de que se habla cuando estas son mencionadas o tomadas en cuenta en el ámbito laboral y la psicología organizacional, esto con el fin de intervenir adecuadamente cuando el contexto requiere de cambios en la visión de las perspectivas actuales.

Referencias

- Verduzco, R. o. F., Hernández, C. G., & Ibarra, S. M. M. (s. f.-b). EL ESTRÉS EN EL ENTORNO LABORAL Revisión genérica desde la teoría.
<https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/2481>Juana, P. P., &
- Osorio, J. E., & Niño, L. C. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas : Perspectivas En Psicología/Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Juana, P. P., & Juana, P. P. (s. f.-c). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext
- José, M. V. (2019, 14 febrero). Estrés laboral o síndrome de «burnout».
<http://repositorio.pediatrica.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>
- Duarte, R. J. S., Sequeira, L. y. C., Del Socorro Villanueva, J., & Castro, C. M. (2020). Estrés laboral y su relación con las condiciones de trabajo. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 104-119. <https://doi.org/10.5377/recsp.v3i1.9794>
- Velandia, S. R. S., & Santander, Y. S. G. (2021). Análisis sistemático sobre estrés laboral en Colombia*. <https://www.redalyc.org/journal/5155/515570056015/>
- Carreño, F. M. S., & Rosales, L. D. (2019). Evaluación de estrés en la generación de enfermedades laborales. <https://www.redalyc.org/journal/5732/573263329009/>
- Ruiz, E. D., G Mez, J. F. S., De Jes S Valdivia Rivera, M., C Rdenas, M. H., & Mora, I. R. H. (2023). Estrés laboral en relación con el desempeño laboral: un caso de estudio.
<https://www.redalyc.org/journal/5608/560875871009/html/>
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- Cuadernos de Administración. (s/f). Redalyc.org. Recuperado el 11 de julio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Lumieres - Repositorio institucional Universidad de América: Bienestar laboral. (s/f). Edu.co. Recuperado el 11 de julio de 2024, de <https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7268>

María, G. S. A., & Vilorio-Doria, J. C. (s. f.). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522014000100001

Luceño-Moreno, L., Talavera-Velasco, B., Martín-García, J., & Escorial Martín, S. (2017). Factores de riesgo psicosocial como predictores del bienestar laboral: un análisis SEM. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 66-70. <https://doi.org/10.1016/j.anyes.2017.09.001>

Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80.

Sánchez, R. V. G., Moreno, M. P., de la Asunción Valdez Figueroa, I., Ávila, S. M. R., Beltrán, C. A., & Cortes, S. G. L. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47. <https://www.retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301>

Estrés laboral: estudio de revisión. OSORIO, Julieth Estefanía and CARDENAS NINO, Lucila. *Divers.: Perspect. Psicol.* [online]. 2017, vol.13, n.1, pp.81-90. ISSN 1794-9998. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.

Botina, L. C. P. (2017). Relaciones interpersonales en el bienestar laboral. *Boletín Informativo CEI*, 4(2), 18-23. <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1364>

Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?. ATLAN PEREZ, JUANA *Salud, Barranquilla* [online]. 2019, vol.35, n.1, pp.156-184. ISSN 0120-5552.

Gob.mx:8180. Recuperado el 28 de noviembre de 2024, de <http://repositorio.pediatria.gob.mx:8180/handle/20.500.12103/1814>

Manterola, Carlos, Rivadeneira, Josue, Delgado, Hugo, Sotelo, Catalina, & Otzen, Tamara. (2023). ¿Cuántos Tipos de Revisiones de la Literatura Existen? Enumeración, Descripción y Clasificación. *Revisión Cualitativa. International Journal of Morphology*, 41(4), 1240-1253. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022023000401240>