



Influencia de la Motivación en el Bienestar Psicológico de los Trabajadores: Revisión
Documental

Camila Andrea Hernández Quintero

Mónica Johana Acero Pérez

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Santander

Centro Universitario Cúcuta, Norte de Santander

Programa de Psicología

Mayo, 2026

Influencia de la Motivación en el Bienestar Psicológico de los Trabajadores: Revisión
Documental

Camila Andrea Hernández Quintero

Mónica Johana Acero Pérez

Monografía presentada como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Jhonattan Zapata Garzón

Psicólogo

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Oriente (Santander)

Centro Universitario Cúcuta (Norte de Santander)

Programa de Psicología

Mayo, 2026

Dedicatoria

A mi madre, Marina Quintero,

quien me enseñó que el amor no se declara, se construye, ladrillo a ladrillo, madrugada a
madrugada, silencio a silencio.

De tus manos aprendí el idioma del sacrificio, de tus ojos, la geografía de la esperanza. Eres el
primer cielo que conocí y el suelo firme sobre el que aún camino.

Todo lo que escribo lleva tu nombre. Eres el origen de mi voz, la raíz que nadie ve pero que
sostiene todo lo que florece.

Camila Hernández

A mis padres,

por darle forma a mi corazón y forjarlo como el acero.

Todo lo que soy tiene su origen en ustedes dos.

Mónica Acero

Agradecimientos

Quiero dar gracias: a Dios, por darme la fortaleza, la salud y la claridad necesarias para culminar este proyecto. Gracias por acompañarme en cada paso, por darme luz en los momentos de duda y por permitirme llegar hasta aquí con gratitud y humildad en el corazón.

A mi madre, por ser mi mayor apoyo y mi motivación diaria. Gracias por tu amor incondicional, por tu escucha serena en los días difíciles y por tu capacidad infinita de sostenerme aun cuando yo misma dudaba. Este logro también es tuyo.

A mi pareja, por su paciencia, por su presencia constante y por estar ahí incluso en mis momentos de frustración. Gracias por tu apoyo emocional, por tus palabras de calma y por recordarme que soy capaz incluso cuando me sentía agotada.

A mi compañera de investigación, con quien conformé un equipo excepcional. Gracias por tu compromiso, por tu entrega y por caminar a mi lado en este proceso, enfrentando juntas los retos, resolviendo los problemas con creatividad y construyendo un proyecto del cual podemos sentirnos orgullosas. Gracias por demostrarme que el trabajo colaborativo, cuando nace desde la responsabilidad y la empatía, siempre da los mejores frutos.

A todos ustedes, gracias por ser parte de este camino que hoy culmina con satisfacción y aprendizaje.

Camila Andrea Hernández Quintero

Quiero dar gracias a mi familia, especialmente a mis padres, Lisbeth Pérez y Olmer Acero, quienes me han acompañado de manera incondicional en cada paso. Su amor, su esfuerzo y su confianza en mí han sido mi motor.

A mi prima, Yuliana Herrera por ser mucho más que familia: por ser mi amiga, mi cómplice y mi compañía constante. Gracias por cada momento compartido, por las horas en que trabajamos juntas -tú construyendo tu tesis, yo mi monografía- persiguiendo nuestros sueños desde el mismo espacio.

Al profesor Jhonattan Zapata Garzón, asesor de esta monografía, por su acompañamiento constante, su paciencia y su orientación a lo largo de todo este proceso. Gracias por ser una guía y por creer en nuestro trabajo.

A mi compañera de investigación, por su confianza, su dedicación y su compromiso con cada etapa de este proceso. Formamos un buen equipo, y los resultados de este arduo trabajo son el reflejo de lo que logramos juntas. Podemos sentirnos muy orgullosas.

Finalmente, y con la misma sinceridad, gracias a Stray Kids, porque con su música me brindaron compañía constante durante largas horas y fortaleza en los momentos más difíciles.

A todos ustedes, mi más sincera gratitud.

Mónica Johana Acero Pérez

Tabla de Contenido

Lista de Tablas.....	10
Lista de Figuras.....	10
Resumen	11
Abstract.....	12
Introducción	13
Planteamiento del Problema	15
Pregunta Problema	17
Objetivos.....	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos	18
Justificación	19
Marco Referencial	21
Antecedentes	21
Antecedentes Internacionales.	21
Antecedentes Nacionales.....	23
Antecedentes Regionales.....	26
Marco Teórico	28
Motivación Laboral desde la Teoría de la Autodeterminación	28
<i>Fundamentos de la Teoría de la Autodeterminación.</i>	28
<i>Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca.</i>	29

Necesidades Psicológicas Básicas.	30
Bienestar Psicológico: Modelo de Ryff.....	32
<i>Seis Dimensiones del Bienestar Psicológico.</i>	33
Relación Entre Variables	34
<i>Conexiones Teóricas entre la TAD y el Modelo de Ryff.</i>	34
<i>Evidencias Empíricas sobre la Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Psicológico.</i>	36
Antecedentes Investigativos	38
Reseña #1	38
Reseña #2	39
Reseña #3	40
Reseña #4	41
Reseña #5	42
Reseña #6	43
Reseña #7	44
Reseña #8	45
Reseña #9	46
Reseña #10	48
Reseña #11.....	49
Reseña #12	50
Reseña #13	51
Reseña #14	51

Reseña #15	52
Reseña #16	53
Reseña #17	54
Reseña #18	55
Reseña #19	56
Reseña #20	57
Metodología	59
Enfoque de Investigación	59
Diseño.....	59
Alcance	60
Población	60
Muestra.....	60
Flujograma del Análisis Documental	65
Fases del Proceso Investigativo	66
Resultados de la Investigación	68
Categoría 1: Caracterización de la Literatura Revisada	68
Categoría 2: Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Psicológico	69
Patrón Predominante: relación positiva y consistente.....	69
Patrón Minoritario: bidireccionalidad y medicación contextual.....	70
Categoría 3: Factores Motivacionales con Mayor Incidencia en el Bienestar Psicológico	71
Autonomía laboral percibida.....	71

Reconocimiento al desempeño.	71
Calidad de la motivación.	72
Cultura organizacional y liderazgo participativo.	72
Categoría 4: Dimensiones del Bienestar Psicológico Comprometidas en Contextos de Baja Motivación	
Laboral.....	73
Autonomía y dominio del entorno: dimensiones más afectadas	73
Propósito en la vida y crecimiento personal: afectación asociada a la amotivación	74
Relaciones positivas con otros: factor protector y dimensión vulnerable	74
Autoaceptación: influencia de variables moderadoras sociodemográficas	75
Discusión	77
Conclusiones	85
Recomendaciones.....	87
Referencias.....	89
Anexos.....	100

Lista de Tablas

Tabla 1. Términos de Búsqueda de Información.....	61
Tabla 2. Ecuaciones de Búsqueda	62
Tabla 3. Muestra del Número de Textos Encontrados	63
Tabla 4. Cruces/Base de Datos.....	64
Tabla 5. Síntesis de hallazgos por categoría de análisis.....	76
Tabla 6. Anexo 1: Matriz de referencias	100

Lista de Figuras

Figura 1. Flujograma del proceso de identificación, selección/eliminación e inclusión de Revisión Sistemática	65
--	----

Resumen

La presente monografía analiza la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores mediante una revisión documental de cincuenta fuentes científicas publicadas entre 2020 y 2026. El estudio se fundamenta en la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2000) y el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff (1989). La metodología corresponde a un enfoque cualitativo con alcance descriptivo-analítico. Los resultados se organizaron en cuatro categorías: caracterización de la literatura, relación entre variables, factores motivacionales con mayor incidencia en el bienestar y dimensiones del bienestar comprometidas en contextos de baja motivación. Los hallazgos confirman que existe una relación positiva y consistente entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el 92% de los estudios que abordaron directamente esta relación, con la autonomía laboral, el reconocimiento al desempeño y la calidad de la motivación como los factores con mayor incidencia. Las dimensiones de autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal resultaron las más vulnerables ante contextos de baja motivación. Se concluye que la motivación laboral influye positivamente en el bienestar psicológico y se formulan recomendaciones para la investigación, las organizaciones y los profesionales de la psicología organizacional.

Palabras Clave: motivación laboral, bienestar psicológico, teoría de la autodeterminación, psicología organizacional, trabajadores.

Abstract

This monograph analyzes the influence of work motivation on employees' psychological well-being through a literature review of fifty scientific sources published between 2020 and 2026. The study is based on Ryan and Deci's (2000) self-determination theory and Ryff's (1989) multidimensional model of psychological well-being. The methodology employed a qualitative approach with a descriptive-analytical design. The results were organized into four categories: characterization of literature, relationship between variables, motivational factors with the greatest impact on well-being, and dimensions of well-being compromised in contexts of low motivation. The findings confirm a positive and consistent relationship between work motivation and psychological well-being in 92% of the studies that directly addressed this relationship, with work autonomy, performance recognition, and quality of motivation identified as the factors with the greatest impact. The dimensions of autonomy, environmental mastery, purpose in life, and personal growth were found to be the most vulnerable in contexts of low motivation. The study concludes that work motivation positively influences psychological well-being, and recommendations are proposed for research, organizations, and professionals in organizational psychology.

Keywords: work motivation, psychological well-being, self-determination theory, organizational psychology, workers.

Introducción

Las profundas transformaciones que han redefinido el panorama laboral contemporáneo, impulsadas por la aceleración tecnológica, la reconfiguración de los modelos organizacionales y la expansión de la economía globalizada, han posicionado el estudio del comportamiento humano en el trabajo como un campo de creciente relevancia científica. En este escenario, dos constructos han cobrado especial protagonismo en la investigación psicológica aplicada al ámbito organizacional: la motivación laboral y el bienestar psicológico. Su relevancia radica no únicamente en su influencia sobre el rendimiento individual, sino en su capacidad para determinar la calidad de vida del trabajador y la sostenibilidad de las organizaciones en el mediano y largo plazo.

No obstante, a pesar del volumen creciente de producción científica internacional sobre ambas variables, persisten vacíos significativos en la literatura de habla hispana y, de manera más pronunciada, en el contexto colombiano y regional. Son escasos los estudios que han abordado de forma simultánea y sistemática la relación entre motivación laboral y bienestar psicológico, empleando marcos teóricos consolidados y herramientas psicométricas validadas. Esta limitación constituye una brecha que dificulta la formulación de intervenciones organizacionales basadas en evidencia local.

Frente a dicho panorama, la presente monografía desarrolla una revisión documental de cincuenta fuentes científicas publicadas entre 2020 y 2026, con el propósito de examinar de manera sistemática y crítica cómo la motivación laboral incide sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. El análisis se sustenta en dos marcos teóricos de reconocida solidez: la teoría de la autodeterminación formulada por Ryan y Deci (2000), que permite comprender la naturaleza y calidad de la motivación humana en función de la satisfacción de necesidades psicológicas

básicas; y el modelo multidimensional de bienestar psicológico propuesto por Ryff (1989), que concibe el bienestar no como ausencia de malestar, sino como el funcionamiento óptimo del individuo en su desarrollo personal y social.

La relevancia de este trabajo reside en su contribución a la sistematización del conocimiento disponible sobre la relación entre ambas variables, aportando fundamentos teóricos y empíricos que pueden orientar el diseño de estrategias organizacionales dirigidas a la promoción de entornos laborales más saludables, inclusivos y psicológicamente sostenibles para los trabajadores.

Planteamiento del Problema

La comprensión del factor humano como elemento estratégico en las organizaciones ha experimentado una reconfiguración sustancial en las últimas décadas. Si bien históricamente la productividad fue concebida como el resultado directo de la eficiencia técnica y la disponibilidad de recursos materiales, la evidencia científica acumulada ha desplazado este paradigma hacia una perspectiva más integral, en la que el bienestar psicológico del trabajador y su disposición motivacional emergen como condicionantes fundamentales del desempeño organizacional. En este sentido, la calidad de vida en el entorno laboral se articula directamente con el bienestar emocional de los colaboradores, dado que un ambiente organizacional favorable potencia simultáneamente el desarrollo profesional individual y los niveles de motivación percibida (Puerto Carrero, 2024).

Desde esta perspectiva, la motivación laboral ha sido conceptualizada como el conjunto de procesos internos y externos que orientan, activan y sostienen la conducta del individuo hacia el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales (Ryan & Deci, 2000). Diversos estudios han confirmado que el grado y la calidad de la motivación experimentada por los trabajadores se articula de manera estrecha con variables organizacionales clave, tales como el compromiso institucional, la satisfacción laboral y la disposición al aprendizaje continuo (Gagné et al., 2022; Popoola & Fagbola, 2023).

En paralelo, la cultura organizacional ha sido identificada como un factor modulador de primera importancia. Investigaciones recientes realizadas en el contexto colombiano han señalado que la presencia de valores compartidos, el ejercicio de un liderazgo participativo, el reconocimiento sistemático del desempeño y la existencia de canales de comunicación efectivos constituyen condiciones que favorecen tanto el compromiso como el bienestar de los

colaboradores (Vega et al., 2025). De manera complementaria, la implementación de estrategias de bienestar orientadas al equilibrio entre las esferas laboral y personal, al reconocimiento del mérito profesional y al desarrollo de competencias ha demostrado generar impactos medibles sobre la satisfacción, la productividad y la retención del talento humano (Quintana & Agudelo, 2025).

Desde una perspectiva psicológica más específica, el bienestar en el trabajo ha sido documentado como un predictor significativo del desempeño organizacional. Los trabajadores que reportan niveles más elevados de bienestar tienden a exhibir mayor motivación de logro, mayor capacidad de afrontamiento ante situaciones adversas y un cumplimiento más consistente de sus responsabilidades laborales. Esta relación, evidenciada en múltiples contextos organizacionales, subraya la interdependencia entre las condiciones psicológicas del trabajador y su rendimiento profesional (Greenier et al., 2021).

No obstante, y a pesar de la solidez de esta evidencia, muchas organizaciones continúan relegando el bienestar de sus colaboradores a un plano secundario frente a las exigencias de productividad, lo que genera condiciones propicias para la desmotivación progresiva, el deterioro del desempeño, la insatisfacción crónica y la alta rotación del talento humano. Esta tensión entre las demandas organizacionales y el bienestar de quienes sostienen el funcionamiento de las instituciones representa uno de los desafíos más relevantes para la gestión del talento humano en el contexto contemporáneo.

La articulación de estas evidencias pone de manifiesto la necesidad de profundizar en la comprensión de los mecanismos a través de los cuales la motivación laboral incide sobre el bienestar psicológico de los trabajadores, así como de identificar los vacíos que persisten en la literatura científica disponible. El presente trabajo busca atender esta necesidad a través de una

revisión documental rigurosa que proporcione insumos para el fortalecimiento de las prácticas de gestión del talento humano en el contexto organizacional colombiano.

Pregunta Problema

¿Cómo influye la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores, según la evidencia de la literatura científica y académica?

Objetivos

Objetivo General

Analizar la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores mediante una revisión documental de literatura científica, en función de la comprensión de factores asociados a entornos laborales saludables.

Objetivos Específicos

Realizar una revisión bibliográfica de estudios empíricos y teóricos publicados entre 2020 y 2026 que aborden la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el contexto organizacional.

Determinar, a partir de la literatura revisada, los factores motivacionales que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Identificar las dimensiones del bienestar psicológico que se ven comprometidas en contextos organizacionales caracterizados por bajos niveles de motivación laboral.

Examinar los vacíos, limitaciones y debates presentes en la literatura científica revisada sobre la motivación laboral y el bienestar psicológico en los trabajadores, contribuyendo a la consolidación de futuras líneas de investigación en el campo de la Psicología Organizacional.

Justificación

La pertinencia científica de la presente investigación se sustenta en la relevancia que han adquirido la motivación laboral y el bienestar psicológico como variables determinantes del funcionamiento organizacional en el contexto contemporáneo. Las organizaciones han comenzado a reconocer que la consecución de sus objetivos estratégicos no puede disociarse del estado de bienestar de quienes las integran, dado que la dimensión psicológica del trabajador condiciona directamente su capacidad de compromiso, su nivel de desempeño y su permanencia en la organización (Riccardi et al., 2026).

Desde el campo de la psicología organizacional, la motivación laboral es entendida como el conjunto articulado de fuerzas, tanto internas al sujeto como externas a él, que orientan su conducta hacia el logro de metas relacionadas con su actividad profesional. La evidencia empírica ha demostrado consistentemente que la motivación ejerce una influencia significativa sobre variables de resultado organizacional como la satisfacción en el trabajo y el compromiso con la institución, con efectos positivos comprobados sobre la productividad y el vínculo afectivo entre el empleado y la organización (Popoola & Fagbola, 2023).

En lo que respecta al bienestar psicológico, su conceptualización en el ámbito organizacional va más allá de la simple ausencia de malestar o conflicto. Comprende dimensiones como la percepción de competencia personal, el reconocimiento recibido por el entorno, la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo y el sentido de pertenencia a la organización (Greenier et al., 2021). Estudios recientes han confirmado que el bienestar psicológico, junto con la capacidad de regulación emocional, predice de forma significativa el compromiso laboral, lo que subraya la importancia de promover entornos organizacionales que favorezcan la estabilidad afectiva y el desarrollo integral del trabajador (Greenier et al., 2021).

Sin embargo, la brecha entre el conocimiento científico disponible y su traducción en políticas organizacionales concretas continúa siendo considerable. Numerosas organizaciones mantienen una priorización de los indicadores de rendimiento por encima del bienestar de sus colaboradores, lo que genera condiciones favorables para la aparición del agotamiento profesional, la desmotivación crónica y la disminución sostenida de la productividad. Esta situación evidencia la urgencia de producir evidencia sistematizada que oriente el diseño de estrategias de intervención fundamentadas en la realidad organizacional del país.

En términos de aportes específicos, este estudio contribuye en tres dimensiones. En el plano formativo, profundiza en la comprensión de dos variables nucleares de la psicología organizacional y fortalece competencias investigativas fundamentales para el ejercicio profesional del psicólogo, tales como el análisis crítico de la literatura, la identificación de vacíos en el conocimiento y la síntesis rigurosa de evidencias.

En el plano disciplinar, sistematiza la evidencia disponible sobre la relación entre motivación y bienestar psicológico, particularmente en el contexto colombiano, ofreciendo insumos para el desarrollo de intervenciones basadas en la evidencia. Finalmente, en el plano institucional, este trabajo enriquece la producción académica del Programa de Psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, fortaleciendo la línea de investigación en psicología organizacional y aportando conocimiento relevante para el diseño de propuestas de intervención futuras.

Marco Referencial

Dentro del presente marco referencial se contextualiza la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el entorno organizacional, con especial énfasis en el contexto colombiano. Para ello, se realiza un recorrido por la literatura científica disponible a nivel internacional, nacional y regional, destacando los hallazgos más relevantes que contribuyen a la comprensión de estas variables.

A partir de este análisis, se busca identificar vacíos investigativos, patrones comunes y características particulares en torno a la relación existente entre las variables, motivación laboral y bienestar psicológico. Asimismo, se desarrolla un marco teórico que permite la conceptualización de dichas variables, con base en la teoría de la autodeterminación propuesta por Ryan y Deci (2000) y el modelo de bienestar psicológico de Ryff (1989), proporcionando una base teórica sólida para la comprensión integral de la temática a abordar.

Antecedentes

Antecedentes Internacionales.

La relación entre motivación laboral y bienestar psicológico ha sido ampliamente estudiada por diversos autores en la literatura internacional durante las últimas dos décadas. Diversos enfoques teóricos han contribuido a comprender como los factores motivacionales inciden en la salud mental y el desempeño de los trabajadores en las organizaciones.

A continuación, se presentan los principales hallazgos y tendencias identificadas en las investigaciones internacionales encontradas, así como también sus vacíos investigativos acerca de la temática.

Se halló que Greenier et al. (2021), realizaron una investigación con el objetivo de examinar si la regulación emocional y el bienestar psicológico predecían el compromiso laboral en profesores de inglés de Reino Unido e Irán. Los resultados mostraron que tanto la regulación emocional como el bienestar psicológico predecían significativamente el compromiso laboral de los trabajadores, aunque el bienestar psicológico resultó ser un predictor más fuerte.

Adicionalmente, se encontraron diferencias culturales, la asociación entre bienestar psicológico y compromiso laboral fue más notable en los profesores británicos, lo que se explicó por factores como la autonomía, el apoyo social y el reconocimiento de logros. Este estudio evidencia que el bienestar psicológico influye directamente en el compromiso laboral, y que factores vinculados a la motivación como la autonomía y el reconocimiento juegan un rol clave en esta relación.

Por su parte, Popoola y Fagbola (2023), investigaron los efectos de la motivación laboral, la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo – familia sobre el compromiso laboral en los trabajadores de las bibliotecas universitarias en el país de Nigeria. Los resultados mostraron que estas tres variables en conjunto explicaban el 64% de la varianza del compromiso laboral. Específicamente, la satisfacción laboral presentó el mayor efecto con un 41%, seguida de la motivación laboral con un 38% y por último el equilibrio entre trabajo – familia con un 32%. Este estudio evidencia que la motivación laboral es uno de los principales predictores del compromiso laboral, actuando junto a otras variables fundamentales.

Más recientemente, Riccardi et al. (2026), exploraron en su estudio cómo los diferentes tipos de organización del trabajo (presencial, remoto e híbrido) afectaban el bienestar psicológico de los trabajadores en los sectores de transporte y la educación en el contexto italiano. Los resultados revelaron que los trabajadores presenciales reportaron niveles significativamente más

altos de bienestar en comparación con los trabajadores remotos. Incluso, se encontró que el género femenino y la edad avanzada se asociaban con menores niveles de bienestar en ciertos grupos. Esta investigación destaca que las condiciones de trabajo y la modalidad laboral influyen en el bienestar psicológico, y que factores como el género y la edad pueden moderar la relación entre estas variables.

Los estudios internacionales coinciden en señalar que la motivación laboral (entendida como compromiso laboral, satisfacción laboral o motivación autónoma) presenta una relación constante y significativa con el bienestar psicológico de los trabajadores. Asimismo, factores como el reconocimiento, la autonomía y las condiciones laborales emergen como elementos clave de la relación entre las variables. Sin embargo, estas investigaciones presentan ciertas limitaciones, entre las que se destaca el predominio de diseños transversales, lo cual dificulta el establecimiento de relaciones causales. De igual manera, se resalta la necesidad de incorporar variables moderadoras como el tipo de trabajo, el género y el contexto cultural y organizacional en futuros estudios.

En este sentido, dichas limitaciones respaldan la pertinencia de desarrollar el presente estudio, el cual, mediante la revisión documental, pretende orientar futuras investigaciones y aportar a la superación de los vacíos en el conocimiento actual.

Antecedentes Nacionales.

En el contexto colombiano, se encontró que la relación entre el bienestar psicológico y la motivación laboral se evidencia el creciente interés investigativo durante los últimos años. A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes identificados en la literatura científica nacional, los cuales aportan evidencia empírica al estudio.

En primer lugar, la investigación realizada por Ramos-Narváes et al. (2020), en donde participaron 147 trabajadores utilizó la escala de bienestar psicológico de Ryff (adaptada al contexto colombiano) y la escala de satisfacción laboral NTP394. Sus resultados revelaron que el 54% de los participantes presentaban un nivel alto de bienestar psicológico y el 30% un nivel muy alto. En cuanto a la satisfacción laboral, las puntuaciones se distribuyeron de la siguiente manera; entre los niveles más bajos se encontró un 27%, en un nivel medio un 24% mientras que en el nivel moderado-alto se evidenció el 26% del personal, quedando en el nivel alto un 23% de los trabajadores. Según el análisis correlacional de Spearman se evidenció que existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral. Este hallazgo demuestra que, a mayor nivel de bienestar psicológico, existe una mayor satisfacción laboral, una variable que está vinculada con la motivación laboral.

Por su parte, Ponce et al. (2025), desarrollaron un estudio con la participación de 104 trabajadores de empresas de los sectores privados y públicos en Colombia. En este estudio también se usó la escala de bienestar psicológico de Ryff (adaptada al contexto colombiano), los resultados de esta investigación indicaron que el 33.6% de los encuestados se ubicaban en un nivel moderado-alto de bienestar psicológico, mientras que el 24% se situaba en un nivel alto. Estas cifras evidencian que la mayoría de los trabajadores colombianos presentan un funcionamiento positivo en términos de desarrollo de potencial, afrontamiento de tensiones y capacidad para trabajar de manera efectiva.

Por otro lado, el estudio realizado por Vega et al. (2025), en la ciudad de Medellín identificó a partir de una encuesta aplicada a 100 empleados, que una cultura organizacional sólida y coherente se relaciona positivamente con altos niveles de satisfacción laboral y mejor desempeño del personal. Específicamente, factores como la comunicación efectiva (valorada por

el 70%), el liderazgo participativo (el 74% consideró que impacta en su productividad), el reconocimiento al desempeño (84% señaló una alta influencia) y la promoción de valores como el respeto generan mayor compromiso y bienestar entre los colaboradores.

Finalmente, Quintana & Agudelo (2025), describieron las estrategias de bienestar laboral implementadas por ocho PYMES de la ciudad de Medellín y su impacto en la satisfacción, la producción y la retención del talento humano. Mediante una entrevista semiestructurada los autores identificaron que las empresas implementan estrategias centradas en cuatro áreas: la primera es el bienestar físico y mental (pausas activas, talleres de manejo del estrés y apoyo psicológico); como segundo se encontraron los beneficios económicos y sociales (bonos, comisiones, días libres, celebraciones institucionales); como tercero se encuentran las estrategias de bienestar laboral (conciliación vida laboral-personal, horarios flexibles, teletrabajo, adaptación del horario y permisos por asuntos personales) y por último, las estrategias de desarrollo profesional y de reconocimiento (capacitaciones, convenios, promociones internas y coaching).

Los estudios nacionales coinciden en que el bienestar psicológico de los trabajadores colombianos se ubica en niveles medios y altos (Ponce et al., 2025); existe una relación positiva entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, lo que sugiere que la motivación y el bienestar están vinculados (Ramos-Narváez et al., 2020); por otro lado, los factores de liderazgos participativo y el reconocimiento son claves para la satisfacción laboral (Vega et al., 2025); y las estrategias de bienestar que implementan algunas empresas colombianas generan impactos positivos en la satisfacción, la producción y la retención del talento en sus organizaciones (Quintana & Agudelo, 2025).

A pesar de estos importantes aportes de los estudios revisados, se identifica un vacío en la literatura colombiana: ningún estudio ha analizado de manera directa la influencia de la motivación laboral sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. Los estudios existentes han utilizado aproximados como la satisfacción o el bienestar laboral general. Este vacío justifica la pertinencia de futuras investigaciones empíricas que puedan establecer con mayor precisión y magnitud la influencia de la motivación laboral sobre el bienestar psicológico en los trabajadores en el contexto organizacional colombiano.

Antecedentes Regionales.

Dentro del contexto regional se encuentra el estudio realizado por Burgos-Gauta (2025), el cual realizó un estudio con el objetivo de explorar la relación entre el salario emocional y la satisfacción laboral en 10 trabajadores de Pamplona, Norte de Santander. Se encontró que el concepto de salario emocional es poco conocido y escasamente implementado, a pesar de que los participantes valoran profundamente los beneficios intangibles como el reconocimiento, la flexibilidad horaria y el apoyo interpersonal.

Los resultados del estudio evidenciaron que la ausencia de estas estrategias organizacionales genera desmotivación, estrés (afectando el bienestar del colaborador) y afecta la retención del talento humano. Este estudio aporta una comprensión sobre los factores motivacionales que no son económicos y como estos inciden en la satisfacción laboral que sienten los trabajadores, sin embargo, no mide directamente el bienestar psicológico.

Por su parte, Varon & Guerrero (2025) desarrolló su investigación con el propósito de analizar la percepción de bienestar laboral en 35 trabajadores. Utilizando el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) de Blanch (2010), se encontraron que los trabajadores

presentan un nivel medio-alto de bienestar laboral, caracterizado por una alta satisfacción emocional, compromiso con la misión de la organización y las relaciones interpersonales positivas. Las dimensiones de bienestar psicosocial y condiciones laborales obtuvieron los puntajes más favorables, mientras que los efectos colaterales como el agotamiento y la somatización se presentaron en niveles bajos.

A pesar de estos aportes, se evidencia un vacío en la literatura en el contexto regional ya que ningún estudio encontrado ha analizado de manera directa la influencia de la motivación laboral sobre el bienestar psicológico. Este vacío encontrado justifica la pertinencia del presente estudio, que busca a través de la revisión bibliográfica, dar bases a futuras investigaciones empíricas.

Marco Teórico

A continuación, se desarrolla la fundamentación teórica de la presente monografía, sustentada en la teoría de la autodeterminación (TAD) propuesta por Ryan y Deci (2000) y en el modelo de bienestar psicológico de Ryff (1989). Estas perspectivas permiten establecer una base teórica sólida para el análisis de la motivación laboral y su influencia en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Motivación Laboral desde la Teoría de la Autodeterminación

Fundamentos de la Teoría de la Autodeterminación.

Entre los marcos teóricos que han ejercido mayor influencia en la comprensión contemporánea de la motivación humana en el trabajo, la teoría de la autodeterminación (TAD), desarrollada por Ryan y Deci (2000), ocupa un lugar de especial relevancia. A diferencia de enfoques previos que concebían la motivación de manera unidimensional, como una variable que simplemente existe o no existe, la TAD introduce una distinción cualitativa de notable valor explicativo: no todas las formas de motivación producen los mismos efectos sobre el bienestar, el desempeño y el desarrollo del individuo. Lo que importa, según esta perspectiva, no es únicamente la intensidad de la motivación experimentada, sino la naturaleza y el origen de la misma.

La TAD concibe al ser humano como un organismo activo, dotado de tendencias innatas hacia la integración psicológica, el crecimiento personal y la autorregulación de su propia conducta. Esta orientación natural hacia la exploración, el aprendizaje y la acción significativa no opera en el vacío, sino que depende en gran medida de las condiciones que el entorno ofrece para su expresión y desarrollo (Ryan & Deci, 2000). Trasladado al ámbito organizacional, este

principio implica que las características del contexto laboral, su estructura, su cultura, la calidad del liderazgo, pueden actuar como factores potenciadores u obstaculizadores de la motivación de los trabajadores (Gagné et al., 2022).

Motivación Intrínseca y Motivación Extrínseca.

Uno de los aportes más difundidos de la TAD es su distinción conceptual entre motivación intrínseca y motivación extrínseca, a las que sitúa como extremos de un continuo que comprende distintos grados de internalización y autonomía. Esta diferenciación resulta especialmente útil para comprender por qué trabajadores en condiciones laborales aparentemente similares exhiben conductas y niveles de bienestar sustancialmente distintos.

La motivación intrínseca alude al impulso de realizar una actividad por el valor inherente que esta posee para el sujeto, es decir, por la satisfacción, el disfrute o el interés que genera por sí misma, con independencia de cualquier consecuencia externa. Ryan y Deci (2000) señalan que las personas que operan desde esta modalidad motivacional exhiben mayor persistencia ante los obstáculos, mayor creatividad en la resolución de problemas y niveles más elevados de bienestar general. En el contexto de las organizaciones, este tipo de motivación caracteriza a los colaboradores más comprometidos, proactivos y con un sentido de propósito más definido en relación con su labor (McAnally & Hagger, 2024).

La motivación extrínseca, por su parte, implica la realización de una actividad como medio para alcanzar un resultado externo a la propia actividad, ya sea la obtención de una recompensa o la evasión de consecuencias negativas. Sin embargo, la TAD rechaza una concepción monolítica de la motivación extrínseca y propone, en cambio, la existencia de diferentes subtipos ordenados según el grado en que el individuo ha internalizado los valores

asociados a la actividad: regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y regulación integrada (Ryan & Deci, 2000). A medida que avanza el proceso de internalización, las formas extrínsecas de motivación se aproximan funcionalmente a la motivación autónoma, con efectos progresivamente más positivos sobre el bienestar y el desempeño. McAnally y Hagger (2024) han confirmado que las formas autónomas de motivación, tanto intrínseca como extrínseca internalizada, se asocian de manera consistente con mejores resultados organizacionales, mientras que las formas controladas se vinculan con mayores niveles de agotamiento emocional e intención de abandono.

Existe también una condición motivacional extrema que la TAD denomina amotivación, definida como la ausencia total de intención de actuar, que emerge cuando el trabajador percibe que sus esfuerzos carecen de efectividad o que las demandas del entorno exceden su capacidad de respuesta (Ryan & Deci, 2000). Este estado, lejos de ser inofensivo, se asocia con pérdida progresiva del interés en el trabajo, deterioro del desempeño y afectación directa del bienestar psicológico (Gagné et al., 2022).

Necesidades Psicológicas Básicas.

En el núcleo de la TAD se sitúan tres necesidades psicológicas básicas que, de acuerdo con Ryan y Deci (2000), son universales en su naturaleza, innatas en su origen y esenciales para el crecimiento psicológico y el bienestar en cualquier contexto cultural o situacional.

La primera de ellas es la necesidad de autonomía, entendida como el deseo del sujeto de ser el agente genuino de sus propias acciones, actuando desde sus valores e intereses auténticos en lugar de responder a presiones o mandatos externos (Ryan & Deci, 2000). En el entorno laboral, esta necesidad queda satisfecha cuando el trabajador percibe un margen real de libertad

sobre la organización de su labor, puede expresar su perspectiva y experimenta coherencia entre sus tareas y sus metas personales. Investigaciones recientes han confirmado que el apoyo a la autonomía por parte de los líderes organizacionales mejora de manera directa el bienestar psicológico de los colaboradores a través del fortalecimiento de su compromiso con el trabajo (Gagné et al., 2022).

La segunda necesidad es la de competencia, que hace referencia a la aspiración de sentirse eficaz y capaz de producir los resultados deseados en el propio entorno de actuación. Esta necesidad se ve satisfecha cuando los trabajadores perciben que dominan las habilidades requeridas para su función y reciben retroalimentación informativa que refuerza su sentido de eficacia personal, lo que se traduce en incrementos de la motivación intrínseca y el bienestar (Ryan & Deci, 2000). A la inversa, los entornos que generan frustración de esta necesidad, mediante la ausencia de capacitación, el exceso de control o la retroalimentación negativa no constructiva, producen desmotivación progresiva y deterioro del desempeño (McAnally & Hagger, 2024).

La tercera necesidad es la de relación, que alude al deseo humano fundamental de establecer vínculos significativos con otros, de sentirse parte de un colectivo y de ser valorado dentro del grupo social de referencia. En el ámbito laboral, esta necesidad se satisface cuando el clima organizacional se caracteriza por la confianza mutua, el apoyo interpersonal y el reconocimiento por parte de compañeros y superiores (Ryan & Deci, 2000). Cuando las tres necesidades son atendidas de manera conjunta, el entorno organizacional genera las condiciones necesarias para el surgimiento de una motivación de calidad, con efectos positivos y sostenibles sobre el bienestar psicológico integral del trabajador (Gagné et al., 2022).

Bienestar Psicológico: Modelo de Ryff

La conceptualización del bienestar psicológico ha transitado históricamente por enfoques que oscilan entre la perspectiva hedónica, centrada en la maximización del placer y la minimización del sufrimiento, y la perspectiva eudaimónica, orientada hacia el florecimiento humano, el despliegue del potencial personal y el funcionamiento psicológico óptimo. Fue en el marco de esta segunda tradición donde Carol Ryff (1989) formuló su modelo multidimensional, que ha devenido en uno de los referentes más sólidos y citados en la investigación contemporánea sobre el bienestar.

El punto de partida de Ryff consistió en una revisión crítica y sistemática de las contribuciones teóricas más influyentes sobre el desarrollo humano positivo, entre las que se destacan los trabajos de Maslow sobre la autorrealización, los planteamientos de Rogers sobre el funcionamiento pleno, los aportes de Allport sobre la madurez psicológica, las etapas del desarrollo de Erikson y la perspectiva de individuación propuesta por Jung. A partir de la identificación de los elementos convergentes entre estas tradiciones, Ryff (1989) derivó un modelo integrado que concibe el bienestar como un constructo multidimensional compuesto por seis dimensiones que, en conjunto, reflejan el nivel de funcionamiento psicológico saludable del individuo.

La validez de este modelo en contextos latinoamericanos, y específicamente en Colombia, ha sido confirmada a partir de la versión en español de la escala desarrollada por Blet al. (2006), cuya solidez psicométrica ha sido documentada tanto en contextos clínicos como educativos y organizacionales. Investigaciones nacionales recientes han empleado este instrumento para evaluar el bienestar psicológico de trabajadores colombianos, encontrando su

relación positiva con la satisfacción laboral (Ramos-Narváez et al., 2020), lo que respalda la pertinencia del modelo para el análisis del bienestar en entornos organizacionales del país.

Seis Dimensiones del Bienestar Psicológico.

El modelo de Ryff (1989) articula el bienestar psicológico en torno a seis dimensiones interrelacionadas que, lejos de ser independientes entre sí, conforman una estructura integrada que refleja la complejidad del funcionamiento humano. La autoaceptación refiere a la capacidad del individuo de valorarse a sí mismo de manera realista y positiva, reconociendo tanto sus fortalezas como sus limitaciones sin que ello implique una visión distorsionada o idealizada de la propia persona. Las relaciones positivas con otros aluden a la capacidad de establecer y mantener vínculos interpersonales genuinos, basados en la confianza recíproca, la empatía y el compromiso afectivo. La autonomía, compartida conceptualmente con la TAD, refleja la capacidad del individuo de actuar desde sus propios valores y criterios, resistiendo presiones externas que amenacen su autenticidad.

El dominio del entorno alude a la habilidad de gestionar de manera eficaz las demandas y oportunidades del contexto, seleccionando o configurando los ambientes más acordes con las propias necesidades y metas. El propósito en la vida hace referencia a la percepción de que la existencia posee dirección y significado, expresada en la capacidad de establecer objetivos coherentes que den sentido al pasado, el presente y el futuro. Finalmente, el crecimiento personal alude a la percepción continua de desarrollo y expansión de las propias capacidades a lo largo del tiempo, que refleja la apertura del individuo a nuevas experiencias y su disposición hacia la mejora progresiva (Ryff, 1989).

Desde el ámbito organizacional, Mosquera Castro et al. (2021) han propuesto que el bienestar psicológico en las organizaciones no debe concebirse como un conjunto de beneficios o incentivos aislados, sino como una estrategia integral de gestión humana que, al reconocer y potenciar el potencial de los colaboradores, produce transformaciones significativas en el clima laboral, el compromiso institucional y la motivación autónoma.

Relación Entre Variables

Conexiones Teóricas entre la TAD y el Modelo de Ryff.

Aunque la teoría de la autodeterminación y el modelo multidimensional de bienestar psicológico de Ryff fueron desarrollados de manera independiente y desde tradiciones teóricas distintas, existe entre ambos marcos una complementariedad conceptual de singular valor para la comprensión de la relación entre motivación laboral y bienestar psicológico en el ámbito organizacional. Esta articulación no es meramente superficial ni forzada; se expresa en correspondencias conceptuales precisas que refuerzan mutuamente la capacidad explicativa de ambas perspectivas.

El punto de convergencia más evidente entre los dos marcos es el constructo de autonomía. En la TAD, la autonomía constituye una necesidad psicológica básica cuya satisfacción en el entorno organizacional produce motivación de calidad con efectos directos sobre el bienestar y el desempeño del trabajador (Ryan & Deci, 2000). En el modelo de Ryff, la autonomía representa una dimensión constitutiva del bienestar que expresa la capacidad del individuo de orientarse desde sus propios valores y criterios, con independencia de las presiones normativas del entorno (Ryff, 1989). La coincidencia entre ambas conceptualizaciones no es

accidental: ambas sitúan la autodirección interna como condición necesaria para el funcionamiento psicológico óptimo.

De manera análoga, la dimensión de crecimiento personal propuesta por Ryff guarda una relación conceptual estrecha con la motivación intrínseca descrita por la TAD, en tanto que ambos constructos remiten a la tendencia innata del ser humano hacia la expansión de sus capacidades, el aprendizaje continuo y el perfeccionamiento de sus habilidades. En el entorno laboral, cuando los colaboradores encuentran en su trabajo oportunidades genuinas de desarrollo personal, tanto su motivación intrínseca como su sentido de crecimiento personal se ven simultáneamente fortalecidos (Gagné et al., 2022; Mosquera Castro et al., 2021).

La dimensión de relaciones positivas del modelo de Ryff encuentra su equivalente en la necesidad de relación postulada por la TAD: ambas reconocen que los vínculos interpersonales significativos constituyen una condición indispensable para el bienestar psicológico y para la motivación de calidad en el trabajo. A su vez, la dimensión de dominio del entorno, entendida como la capacidad de gestionar eficazmente las demandas del contexto, guarda correspondencia con la necesidad de competencia de la TAD, que alude a la percepción de eficacia del individuo sobre su propio entorno de actuación (Ryan & Deci, 2000; Ryff, 1989).

Esta articulación teórica encuentra respaldo en la evidencia empírica disponible. Huamán (2025), en un estudio correlacional con docentes universitarios en Perú, contexto sociocultural próximo al colombiano, documentó una correlación positiva de magnitud muy alta entre motivación laboral y bienestar psicológico medido mediante la escala de Ryff, lo que sugiere que el mecanismo conceptual que vincula ambos marcos teóricos tiene expresión empírica mensurable. Por su parte, McAnally y Hagger (2024) confirmaron, a partir de una revisión conceptual de la literatura sobre la TAD en contextos organizacionales, que las formas

autónomas de motivación se asocian de manera consistente con resultados adaptativos en el trabajo, como el compromiso, la satisfacción y el desempeño, que a su vez predicen positivamente el bienestar psicológico de los trabajadores.

En síntesis, la TAD y el modelo de Ryff constituyen marcos teóricos complementarios que, en su articulación, ofrecen una base sólida y comprehensiva para comprender cómo la calidad de la motivación laboral condiciona el bienestar psicológico de los trabajadores en el entorno organizacional.

Evidencias Empíricas sobre la Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Psicológico.

La relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico cuenta con un respaldo en la literatura científica reciente. Desde la perspectiva de la TAD, McAnally y Hagger (2024) realizaron una revisión sistemática de la evidencia disponible y concluyeron que los resultados adaptativos en el trabajo – como el compromiso, la satisfacción y el desempeño, se asocian positivamente con el bienestar psicológico y físico, mientras que los resultados desadaptativos, como el desenganche, el estrés y el burnout, están negativamente relacionados con el bienestar. Estas evidencias empíricas enfatizan que la calidad de la motivación que experimentan los colaboradores influye de manera determinante en su bienestar.

En el contexto latinoamericano, Huamán (2025), realizó un estudio correlacional con 144 docentes universitario en el país de Perú, utilizando la escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la escala de Motivación de McClelland. Los resultados evidenciaron una correlación positiva muy alta ($r = 0.9484$) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, lo que permite concluir que la motivación laboral contribuye de manera significativa al bienestar psicológico de las personas en su entorno laboral (Huamán Mariscal,

2025). Este hallazgo resulta de especial relevancia para el presente estudio, dado que se trata de un contexto sociocultural similar al colombiano.

En síntesis, el presente marco teórico evidencia que la motivación laboral y el bienestar psicológico son constructos estrechamente relacionados dentro del contexto organizacional. Desde la teoría de la autodeterminación de Ryan y Deci (2000), se resalta la importancia de la satisfacción de necesidades psicológicas básicas como la autonomía, la competencia y la relación mientras, por otro lado, el modelo de Ryff (1989) permite comprender el bienestar como un proceso multidimensional del desarrollo humano.

Antecedentes Investigativos

Reseña #1

Titulo. Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias

Lugar. Colombia – Universidad Nacional de Colombia, Manizales

Autores. Pablo Andrés Erazo Muñoz, Karen Dayana Corredor Reyes y Lauren Melissa Corrales Otalvaro

Tipo de Artículo. Artículo de revisión bibliométrica

Contenido. En este artículo se analizó cómo se ha desarrollado la producción científica sobre motivación laboral entre 2000 y 2021, a partir de 493 documentos indexados en Scopus, procesados con herramientas como RStudio Cloud y Tree of Science. Identifico las principales tendencias investigativas: los modelos de motivación laboral, la Teoría de la Autodeterminación (TAD) y la motivación en el servicio público. El estudio señala un incremento del 72% en la producción científica del tema en los últimos tres años del período analizado. Además, mapeo redes de coocurrencia, cocitaciones y colaboración internacional, evidenciando los países y autores más influyentes del campo. Encontro que la motivación intrínseca ha ganado mayor protagonismo frente a los enfoques extrínsecos tradicionales, lo que refleja un giro en la comprensión del bienestar laboral. También identifico vacíos investigativos importantes en contextos latinoamericanos, señalando la urgencia de estudios situados en realidades locales como la colombiana.

Aportes a la Investigación. Este artículo proporciona un panorama global y actualizado del estado del arte en motivación laboral, confirmando que la TAD es una de las corrientes teóricas

más sólidas y vigentes. Refuerza la pertinencia del marco teórico de la monografía al mostrar que la motivación laboral es un tema en creciente interés científico. Adicionalmente, valida la elección metodológica de realizar una revisión documental, al demostrar que este tipo de estudios es una práctica consolidada y valorada académicamente. La identificación de brechas en contextos latinoamericanos justifica directamente la necesidad del trabajo como contribución al campo desde Colombia.

Reseña #2

Título. Felicidad eudaimónica en trabajadores: revisión de la literatura sobre las Escalas de Ryff.

Lugar. Colombia – Universidad Nacional de Colombia, Bogotá.

Autores. Pablo Andrés Erazo Muñoz y Martha Isabel Riaño Casallas.

Tipo de Artículo. Scoping review (revisión de alcance).

Contenido. En esta revisión de alcance el estado de la literatura científica sobre la aplicación de las Escalas de Bienestar Psicológico de Ryff en muestras de trabajadores. Identifico cinco temas principales: propiedades psicométricas del instrumento, importancia de variables socioculturales, diferenciación del bienestar eudaimónico en el trabajo del bienestar general, causas del bienestar eudaimónico e intervenciones para mejorarlo. El estudio también destaca que factores como la cultura organizacional, el género y el nivel socioeconómico modulan significativamente la experiencia de bienestar eudaimónico en el trabajo.

Aportes a la Investigación. Esta revisión es directamente relevante para la monografía porque uso el modelo de bienestar psicológico de Ryff (1989) como pilar teórico central. Ofrece una base actualizada sobre cómo se mide y aplica ese modelo en trabajadores, lo que le da mayor

rigor metodológico al análisis. Al señalar las limitaciones del modelo aplicado sin adaptación, orienta sobre cómo interpretar y discutir los hallazgos con mayor precisión académica. También refuerza la pertinencia de incluir variables contextuales colombianas al momento de analizar el bienestar psicológico de los trabajadores del país.

Reseña #3

Título. Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias.

Lugar. Colombia – Universidad Nacional de Colombia.

Autores. Pablo Andrés Erazo Muñoz y Martha Isabel Riaño Casallas.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión bibliométrica.

Contenido. En este artículo se analizó la tesis del trabajador feliz y productivo (Happy-Productive Worker), identificando la evolución de la literatura, los autores, países y documentos más representativos sobre la relación entre felicidad y desempeño laboral. Mapeo cinco clústeres temáticos que incluyen felicidad subjetiva, bienestar psicológico y desempeño, mostrando una relación robusta entre bienestar emocional y productividad. Identifico que las perspectivas eudaimónica y hedónica del bienestar son las más citadas en relación con el desempeño, siendo el enfoque eudaimónico —propio del modelo de Ryff— el más alineado con resultados laborales sostenibles. También evidencio que los estudios sobre felicidad en el trabajo han migrado de mediciones puramente económicas hacia enfoques más integrales que incluyen significado, relaciones interpersonales y autonomía. Advierte que aún existe escasez de estudios longitudinales que permitan establecer causalidad entre felicidad y desempeño, abriendo espacio a nuevas investigaciones.

Aportes a la Investigación. Este artículo aporta evidencia bibliométrica sólida de que el bienestar psicológico y la motivación están estrechamente vinculados al rendimiento laboral, lo que complementa y refuerza el argumento central de la monografía. La distinción entre bienestar hedónico y eudaimónico ayuda a precisar conceptualmente el uso del modelo de Ryff en la investigación. Además, la identificación de vacíos en estudios latinoamericanos refuerza la justificación y el valor académico del trabajo de grado como aporte al conocimiento en el contexto colombiano.

Reseña #4

Título. Basic Psychological Needs at Work: Their Relationship with Psychological Well-Being and Healthy Organisational Outcomes with a Gender Perspective.

Lugar. Colombia (empresas del sector alimentario) / España.

Autores. Alexandra Gil-Flórez, Susana Llorens, Hedy Acosta-Antognoni y Marisa Salanova.

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo.

Contenido. En este estudio se evaluó el rol mediador del bienestar psicológico entre la satisfacción y frustración de las necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) y los resultados organizacionales saludables, con perspectiva de género. La muestra estuvo conformada por 565 trabajadores de dos empresas colombianas del sector alimentario. El bienestar psicológico media completamente la relación entre la satisfacción de necesidades básicas y los resultados organizacionales positivos. También demuestra que la frustración de esas necesidades genera menores niveles de engagement laboral, deteriorando los resultados de la organización. Desde la perspectiva de género, identifiqué diferencias estructurales significativas entre hombres y mujeres en la forma en que experimentan la satisfacción de sus necesidades

psicológicas en el trabajo. Destacó la importancia de que las organizaciones diseñen entornos laborales que activamente satisfagan estas tres necesidades para promover una cultura de bienestar sostenible.

Aportes a la Investigación. Este estudio permite vincular directamente las necesidades psicológicas básicas de la TAD, base teórica de la monografía, con el bienestar psicológico en trabajadores colombianos, con evidencia empírica robusta. Refuerza la relación motivación-bienestar en el contexto organizacional colombiano y añade la variable de género, enriqueciendo el análisis. Permite argumentar con datos empíricos colombianos que la satisfacción de necesidades motivacionales no es neutral al género, un elemento diferenciador valioso para la discusión del trabajo.

Reseña #5

Título. Trabajo en equipo y desgaste profesional en trabajadores de la salud de un hospital público en Colombia.

Lugar. Colombia – Universidad de Antioquia, Medellín.

Autores. Ana C. Amaya-Arias, Fabián Jaimes y Jenny García-Valencia.

Tipo de Artículo. Artículo de investigación empírica.

Contenido. Este artículo analizó la relación entre habilidades de trabajo en equipo y el desgaste profesional en personal de salud de un hospital público colombiano. Demostró que en unidades donde hay mejores estrategias de trabajo en equipo el estrés y el riesgo de burnout disminuyen, y que el liderazgo deficiente y la comunicación insuficiente se asocian a mayor agotamiento laboral. Evidencio que la cultura de seguridad organizacional y las habilidades relacionales del

equipo actúan como factores protectores del bienestar psicológico del trabajador. Resaltó que las intervenciones orientadas a mejorar el trabajo colaborativo no solo reducen el riesgo de burnout, sino que también mejoran la calidad del servicio prestado. También señaló que el apoyo social entre colegas es una de las variables con mayor poder predictor del bienestar laboral en entornos de alta exigencia como el sector salud.

Aportes a la Investigación. Esta investigación ofrece evidencia colombiana reciente sobre cómo los factores organizacionales, específicamente el trabajo colaborativo y el liderazgo, impactan el bienestar psicológico de los trabajadores. Complementa los planteamientos, al mostrar que la motivación no es solo individual, sino que depende de condiciones interpersonales y estructurales. Permite ampliar la discusión sobre cómo las organizaciones colombianas pueden intervenir proactivamente en la motivación y el bienestar, más allá de estrategias individuales. El enfoque en el sector salud también ofrece paralelismos útiles con otros estudios del contexto colombiano ya incluidos.

Reseña #6

Titulo. Relación entre el síndrome de burnout, ansiedad y depresión en trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad en Cúcuta.

Lugar. Colombia – Cúcuta, Norte de Santander.

Autores. Diana Alejandra Duarte-Arias y Diana Carolina Valencia-Basto

Tipo de Artículo. Artículo de investigación empírica.

Contenido. Este estudio determinó la relación entre el síndrome de burnout, la ansiedad y la depresión en 285 trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad en Cúcuta durante el

año 2022. Aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala hospitalaria de ansiedad y depresión, y encontró que el agotamiento emocional se correlaciona significativamente con ansiedad y depresión, mientras que la realización personal actúa como factor protector. El 72.2% de los casos con ansiedad presentaron puntajes altos en agotamiento emocional, y el 83.5% de los participantes con depresión también mostraron niveles elevados de alguna dimensión del burnout. Los hallazgos evidencian que los ambientes hospitalarios con alta exigencia laboral deterioran progresivamente la salud mental del trabajador cuando no existen estrategias institucionales de cuidado.

Aportes a la Investigación. Esta investigación es de altísima relevancia por estar realizada directamente en Cúcuta. Proporciona evidencia empírica local de cómo el bienestar psicológico deteriorado afecta a los trabajadores colombianos, contextualizando geográficamente la problemática que estudio. La identificación de la realización personal como factor protector conecta directamente con las dimensiones del modelo de Ryff. Además, permite argumentar desde datos locales la urgencia de políticas organizacionales que atiendan la motivación y el bienestar psicológico en el entorno laboral cucuteño.

Reseña #7

Título. Motivación de los empleados: importancia, evolución y enfoques usando análisis cuantitativo.

Lugar. Colombia – Universidad Nacional de Colombia.

Autores. Pablo Andrés Erazo-Muñoz, Angie Lolita Escobar-Ospina y Santiago Alexis-Pineda.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión cuantitativa.

Contenido. La evolución de las publicaciones sobre motivación de empleados entre 2000 y 2021 mediante el software bibliometría y el algoritmo Tree of Science. Identificó los principales enfoques teóricos, autores más influyentes y redes de colaboración internacional en el campo. Destaca que la TAD y la motivación intrínseca son los marcos conceptuales con mayor crecimiento en la investigación reciente. El estudio también muestra que la motivación laboral se investiga cada vez más de forma interdisciplinar, articulando psicología, administración y ciencias de la salud. Se identificó tres raíces teóricas fundamentales del campo: la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría bifactorial de Herzberg y la TAD de Deci y Ryan, siendo esta última la de mayor crecimiento en publicaciones recientes.

Aportes a la Investigación. Este artículo posiciona científicamente el campo de la motivación laboral y confirma que la TAD es el referente teórico dominante en la literatura académica actual, lo que le da solidez y actualidad al sustento teórico. El rastreo de las raíces teóricas permite enriquecer y fundamentar aún más el marco conceptual. La perspectiva cienciométrica también ofrece argumentos cuantitativos sobre la relevancia del tema.

Reseña #8

Título. Bienestar laboral: una revisión sistemática del salario emocional y su influencia en la satisfacción del colaborador.

Lugar. Colombia.

Autores. Ginna Katerine Gallo Bernal y Dagoberto Torres-Flórez.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión sistemática.

Contenido. La literatura sobre salario emocional y su influencia en la satisfacción laboral. El salario emocional incide significativamente en el compromiso organizacional, la productividad y el cumplimiento de metas. La escasez de instrumentos validados para medirlo y la necesidad de implementar políticas que integren las necesidades individuales de los trabajadores.

Encuentra que factores como el reconocimiento, la flexibilidad horaria, el desarrollo profesional y el apoyo interpersonal son los componentes del salario emocional con mayor impacto en la motivación. También que las organizaciones que implementan programas de compensación emocional reportan menores tasas de rotación de personal y mayor sentido de pertenencia. Señaló además que el salario emocional es aún poco conocido e implementado en las organizaciones colombianas, lo que representa una brecha entre el conocimiento académico y la práctica empresarial.

Aportes a la Investigación. Esta revisión permite complementar el análisis sobre los factores motivacionales no económicos que inciden en el bienestar laboral, ampliando la discusión más allá de la compensación salarial y conectando con el enfoque de necesidades psicológicas básicas de la TAD. La identificación de componentes específicos del salario emocional enriquece la sección de discusión, al ofrecer categorías concretas para analizar la relación entre motivación y bienestar. La brecha entre academia y práctica organizacional identificada en el artículo justifica además la relevancia aplicada en la investigación.

Reseña #9

Título. Social Impact of Happiness on Transformational Leadership in Students from Colombian Universities.

Lugar. Colombia – Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA), Bogotá.

Autores. Rodrigo Zárate-Torres, C. Fabiola Rey-Sarmiento y Julio C. Acosta-Prado

Tipo de Artículo. Artículo de investigación empírica cuantitativa (análisis de ecuaciones estructurales).

Contenido. Este estudio explora cómo la felicidad subjetiva potencia el liderazgo transformacional en contextos colombianos. Utilizo la Escala de Felicidad Subjetiva (SHS) y el Leadership Practices Inventory (LPI), y concluyo que las personas más felices tienden a desarrollar estilos de liderazgo más transformacionales, lo que impacta positivamente en el entorno organizacional. El compromiso afectivo actúa como un puente entre el bienestar subjetivo y las conductas de liderazgo, sugiriendo que las emociones positivas tienen un efecto cascada sobre los equipos de trabajo. También muestra que el liderazgo transformacional no solo es un producto del bienestar individual, sino que a su vez genera condiciones que amplifican el bienestar colectivo del grupo.

Aportes a la Investigación. Este artículo permite introducir la relación entre bienestar subjetivo y liderazgo organizacional en el contexto colombiano, un factor mediador que influye sobre la motivación y el bienestar de los colaboradores. El concepto de efecto cascada del bienestar permite argumentar que los beneficios de una buena motivación no son solo individuales sino organizacionales, fortaleciendo las conclusiones. La evidencia colombiana reciente de esta publicación en *Frontiers in Psychology* otorga alta credibilidad académica a los planteamientos del marco teórico.

Reseña #10

Título. El papel del bienestar organizacional en las empresas: una revisión conceptual de la literatura.

Lugar. México – Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Autores. María del Carmen Sandoval Caraveo.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión conceptual de literatura.

Contenido. En este artículo se revisa sistemáticamente el concepto de bienestar organizacional, sus dimensiones y su relación con la productividad empresarial, a partir de fuentes indexadas en Scielo, Scopus, Google Scholar, Dialnet y Redalyc publicadas entre 2015 y 2025. Los factores sociales, psicológicos, físicos, culturales y organizacionales que conforman el bienestar en el trabajo y lo vinculan con la competitividad empresarial. Evidencia que el bienestar organizacional abarca dimensiones que van desde el clima laboral y las relaciones interpersonales hasta la salud mental, la motivación y el compromiso de los trabajadores. También demuestra que las organizaciones que priorizan el bienestar de sus colaboradores logran mayores niveles de satisfacción laboral, retención de talento y productividad sostenible.

Aportes a la Investigación. Esta revisión sustenta conceptualmente el bienestar organizacional como un constructo multidimensional que va más allá de la salud física, integrando la motivación, la satisfacción y el compromiso laboral como ejes centrales, lo cual es coherente con el enfoque de la monografía. Ofrece un marco conceptual actualizado que complementa el modelo de Ryff al ampliar la mirada hacia las condiciones organizacionales que favorecen o deterioran el bienestar psicológico. La diversidad de bases de datos consultadas en la revisión les da mayor representatividad las conclusiones y permite respaldarse en un estado del

arte robusto. Finalmente, el llamado a diseñar estrategias organizacionales concretas proporciona argumentos para las recomendaciones prácticas.

Reseña #11

Título. Understanding and Shaping the Future of Work with Self-Determination Theory.

Lugar. Reino Unido.

Autores. Marylène Gagné, Sharon K. Parker, Mark A. Griffin, Patrick D. Dunlop, Christopher Knight, Florian E. Klonek y Xavier Parent-Rochelleau.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión narrativa / Revisión de alcance.

Contenido. Revisión narrativa publicada en una de las revistas más prestigiosas de la psicología que actualiza la aplicación de la Teoría de la Autodeterminación (TAD) al mundo laboral contemporáneo, abordando fenómenos como el teletrabajo, la digitalización y los modelos emergentes de organización. Los autores sintetizan la evidencia acumulada sobre cómo el contexto laboral influye en las tres necesidades psicológicas básicas (autonomía, competencia y relación) y cómo su satisfacción produce motivación autónoma con efectos positivos directos sobre el bienestar, el desempeño y la retención del talento. Identifican como vacío el predominio de diseños transversales en la literatura y proponen una agenda de investigación orientada al futuro del trabajo.

Aportes a la Investigación. Actualiza y valida la TAD en contextos laborales modernos y multiculturales, confirmando que las necesidades psicológicas básicas siguen siendo predictoras del bienestar y la motivación en diversas organizaciones. Apoya directamente el marco teórico de la monografía al demostrar la vigencia de la TAD y al identificar vacíos investigativos similares

a los planteados en la presente revisión, especialmente la escasez de estudios en contextos latinoamericanos y el predominio de diseños no causales.

Reseña #12

Título. Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions.

Lugar. Basilea, Suiza.

Autores. Kylie McAnally y Martin S. Hagger.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión conceptual.

Contenido. Revisión conceptual sistemática que analiza la evidencia acumulada sobre la aplicación de la TAD en contextos organizacionales. Los autores examinan metaanálisis y estudios primarios sobre la relación entre motivación autónoma y resultados laborales como compromiso, satisfacción, desempeño y bienestar. Los hallazgos confirman que la motivación autónoma se asocia positivamente con el bienestar psicológico de los trabajadores, mientras que las formas controladas de motivación se vinculan con burnout y mayor intención de rotación. Se señala como limitación principal el predominio de diseños transversales que impiden establecer causalidad, proponiendo el uso de metodologías longitudinales y experimentales en futuras investigaciones.

Aportes de la Investigación. Proporciona evidencia empírica actualizada y sistematizada sobre la relación entre la calidad de la motivación laboral y el bienestar psicológico en organizaciones de múltiples sectores.

Reseña #13

Título. Motivación Laboral Y Bienestar Psicológico En Docentes Peruanos.

Lugar. Puno, Perú.

Autores. José Huamán Mariscal.

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo correlacional.

Contenido. Investigación correlacional con 144 docentes universitarios en Perú, diseño no experimental y corte transversal. Empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff (39 ítems, 6 dimensiones) y la Escala de Motivación de McClelland (30 ítems, 3 dimensiones: afiliación, logro y poder). Los resultados revelaron una correlación positiva muy alta ($r = 0.9484$) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre motivación laboral y bienestar psicológico, concluyendo que la motivación laboral contribuye de manera determinante al bienestar psicológico de los trabajadores en su entorno laboral.

Aportes de la Investigación. Sus resultados ($r = 0.9484$) constituyen la evidencia empírica más sólida disponible para sustentar que la motivación laboral influye significativamente en el bienestar psicológico, que es la hipótesis central de la presente investigación.

Reseña #14

Título. Emotion Regulation and Psychological Well-Being in Teacher Work Engagement: A Case of British and Iranian English Language Teachers.

Lugar. Ámsterdam, Países Bajos.

Autores. Vincent Greenier, Ali Derakhshan y Jalil Fathi.

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo.

Contenido. Investigación empírica de diseño no experimental y corte transversal con docentes de inglés del Reino Unido e Irán, que analizó el papel de la regulación emocional y el bienestar psicológico como predictores del compromiso laboral mediante modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados mostraron que el bienestar psicológico fue un predictor más fuerte del compromiso laboral que la regulación emocional. Se identificaron diferencias culturales: en docentes británicos la asociación fue más intensa, explicada principalmente por la autonomía, el apoyo social y el reconocimiento de logros, todos ellos factores motivacionales del entorno organizacional.

Aportes de la Investigación. Demuestra empíricamente que el bienestar psicológico es predictor directo y significativo del compromiso laboral, y que factores motivacionales como la autonomía y el reconocimiento actúan como mecanismos que fortalecen esta relación. Aporta evidencia transcultural que respalda la universalidad de los hallazgos sobre la conexión entre motivación y bienestar.

Reseña #15

Título. Work Motivation, Job Satisfaction, Work-Family Balance, and Job Commitment of Library Personnel in Universities in North-Central Nigeria.

Lugar. Nigeria.

Autores. Solomon Oyetola Popoola y Omowunmi Omobonike Fagbola.

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo.

Contenido. Estudio correlacional y de regresión múltiple con trabajadores de bibliotecas universitarias en Nigeria que analizó la influencia de la motivación laboral, la satisfacción laboral y el equilibrio trabajo-familia sobre el compromiso organizacional. Las tres variables en conjunto explicaron el 64% de la varianza del compromiso. La satisfacción laboral fue el predictor más fuerte ($\beta = 0.41$), seguida de la motivación laboral ($\beta = 0.38$) y el equilibrio trabajo-familia ($\beta = 0.32$), confirmando que la motivación laboral es uno de los predictores más consistentes del bienestar organizacional.

Aportes de la Investigación. Proporciona evidencia cuantitativa sólida sobre la motivación laboral como predictor central del compromiso organizacional, que es un indicador del bienestar en el trabajo. Sus resultados son empleados en esta monografía para fundamentar que la motivación laboral impacta significativamente el bienestar organizacional.

Reseña #16

Título. Bienestar Psicológico En Los Trabajadores Colombianos.

Lugar. Bogotá, Colombia.

Autores. Zully Helena Ponce Palacio, Adriana Patricia Escobar Echeverri y Celina Bello Padilla.

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo.

Contenido. Investigación con 104 trabajadores colombianos de empresas privadas (57%) y públicas (43%), en todos los niveles jerárquicos. Empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada al español por Van Dierendonck, con adaptación transcultural en Colombia por Ramos et al. (2020), versión de 35 ítems que evalúa 6 dimensiones. El 33.6% de los participantes presentó un nivel moderadamente alto y el 24% un nivel alto de bienestar. Las dimensiones

mejor puntuadas fueron propósito en la vida y relaciones positivas; mientras que autonomía y desarrollo personal mostraron distribuciones bimodales, con niveles moderados-altos y moderados-bajos simultáneamente.

Aportes de la Investigación. Es el único estudio con muestra nacional colombiana (2025) que aplica directamente la Escala de Ryff a trabajadores de organizaciones colombianas de distintos sectores. Proporciona la línea de base del estado del bienestar psicológico en Colombia, valida el uso del instrumento de Ryff en el país y refuerza la pertinencia del presente estudio al demostrar que existen dimensiones del bienestar (autonomía y desarrollo personal) con niveles moderados que requieren mayor atención en el contexto organizacional colombiano.

Reseña #17

Título. Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Lugar. Colombia.

Autores. Alejandro Damián Ramos-Narváez, Johanna Alexandra Coral-Bolaños, Katherin Lorena Villota-López, Claudia Carolina Cabrera-Gómez, Juan Pablo Herrera-Santacruz y Diego Rivera-Porras

Tipo de Artículo. Artículo empírico cuantitativo.

Contenido. Estudio correlacional no experimental y de corte transversal con 147 trabajadores administrativos de una Institución de Educación Superior privada en Pasto, Colombia. Utilizó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff adaptada al contexto de IES colombianas y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394 de Warr, Cook y Wall. El 54% de los participantes presentó nivel

alto y el 30% nivel muy alto de bienestar psicológico. La correlación de Spearman confirmó una relación positiva y significativa ($Rho = 0.34$; $p < 0.05$) entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.

Aportes de la Investigación. Artículo que confirma la relación positiva existente entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral, que es una variable estrechamente vinculada a la motivación laboral. Valida metodológicamente el uso del modelo de Ryff y aporta evidencia empírica directa que sostiene la hipótesis central de la monografía sobre la relación entre motivación y bienestar en contextos laborales del país.

Reseña #18

Título. El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff.

Lugar. Medellín, Colombia.

Autores. Alba Luz Mosquera Castro, Johanna Cespedes Leal y Juan Nicolás Montoya Monsalve.

Tipo de Artículo. Artículo de revisión documental.

Contenido. Revisión documental cualitativa colombiana que analizó 136 textos académicos nacionales e internacionales sobre la relación entre el bienestar psicológico según el modelo de Ryff y la gestión del talento humano en organizaciones. Los autores identificaron que las seis dimensiones del modelo de Ryff se articulan directamente con las perspectivas clásicas y contemporáneas de la psicología organizacional. La conclusión central es que el bienestar psicológico debe concebirse como una estrategia organizacional de alto compromiso que, al

reconocer y fortalecer el potencial humano, produce cambios significativos en el compromiso, la motivación autónoma y la creatividad de los colaboradores.

Aportes de la Investigación. Este artículo de revisión colombiana valida que las dimensiones del bienestar psicológico son sensibles a las condiciones motivacionales del entorno laboral y establece el vínculo conceptual entre el modelo de Ryff y la motivación autónoma.

Reseña #19

Título. El bienestar laboral y la motivación de los operarios del área de producción de una empresa de manufactura del municipio de Dosquebradas.

Lugar. Risaralda, Colombia.

Autores. Erika Johanna Hoyos Muñoz y Camila Mejía González.

Tipo de Artículo. Investigación empírica mixta.

Contenido. Investigación de metodología mixta con 322 operarios del sector manufactura en Dosquebradas, Risaralda, Colombia. Empleó encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas para evaluar la relación entre bienestar laboral y motivación. Los resultados cuantitativos no evidenciaron correlación estadísticamente significativa global ($r = 0.10$), sin embargo, el análisis cualitativo reveló que dimensiones específicas del bienestar como el reconocimiento, las relaciones interpersonales y las condiciones físicas sí se asociaron con mayores niveles de motivación. Los autores concluyen que la relación puede estar moderada por el tipo de sector económico y las características de la población.

Aportes de la Investigación. Aporta un resultado divergente necesario para la rigurosidad académica de la monografía: en el sector manufactura colombiano la relación global motivación-

bienestar no fue significativa, evidenciando que esta relación puede variar según el sector y el contexto. Este hallazgo enriquece la sección de vacíos y debates de los resultados, refuerza la necesidad de ampliar los estudios a otros sectores y contextos del país, y fortalece la justificación de la presente revisión documental.

Reseña #20

Título. Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una organización de sector logístico.

Lugar. Antioquia, Colombia.

Autores. Valentina Echavarría Álvarez y Jessica Lujan Balvin.

Tipo de Artículo. Investigación empírica mixta.

Contenido. Investigación de metodología mixta con 17 empleados de una empresa multinacional del sector logístico en Colombia. Empleó una encuesta de 15 ítems tipo Likert y 7 preguntas abiertas, analizadas mediante correlación bivariado de Spearman y codificación abierta. Los resultados evidenciaron correlaciones positivas y significativas entre bienestar y motivación. Entre los hallazgos más relevantes: el 65% se siente desmotivado para ir al trabajo, el 61% reportó insatisfacción laboral, el 100% coincidió en que un buen ambiente laboral es clave para la motivación, y el 39% identificó el reconocimiento como la estrategia más efectiva para mejorarla. El estudio concluyó que fomentar el bienestar es fundamental para impulsar la motivación y reducir la rotación.

Aportes de la Investigación. Este artículo es importante ya que aborda directamente la relación entre bienestar laboral y motivación en contexto organizacional colombiano, y sus resultados

empíricos con correlación Spearman confirman que dicha relación es positiva y significativa.

Fortalece la justificación, los antecedentes nacionales y respalda la necesidad de ampliar este tipo de investigaciones a otras regiones del país como el Norte de Santander.

Metodología

Enfoque de Investigación

La presente monografía se enmarca en el enfoque de investigación cualitativo, dado que su propósito central es analizar, interpretar y comprender la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores a partir de la revisión y análisis de fuentes científicas. Según Hernández-Sampieri et al. (2018), el enfoque cualitativo permite explorar fenómenos desde una perspectiva subjetiva e interpretativa, orientada a la construcción de significados y a la comprensión profunda del objeto de estudio.

Diseño

El diseño metodológico adoptado para esta monografía corresponde a una revisión o análisis documentales, entendida como una estrategia orientada a la recopilación selección, análisis e interpretación de documentos científicos con el fin de construir conocimientos sobre un tema específico. Botella (2017), menciona que este tipo de estudio permite analizar de manera directa e indirecta las investigaciones que, mediante una variable de estudios y unas categorías de análisis, facilitan la revisión sistemática de los artículos seleccionados para la obtención de resultados.

La revisión documental se desarrolló a partir de un análisis bibliográfico de estudios empíricos y teóricos relacionados con la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores, permitiendo identificar los hallazgos más relevantes, los factores asociados y los vacíos presentes en la literatura científica actual.

Alcance

El alcance de esta investigación es de tipo descriptivo-analítico. Es descriptivo en tanto que identifica, caracteriza y sistematiza los hallazgos de la literatura encontrada sobre la relación entre motivación laboral y bienestar psicológico en los trabajadores; y es asimismo analítico debido a que examina críticamente dichos hallazgos, identificando patrones, convergencias, contradicciones y vacíos en el conocimiento existente.

Por tanto, el estudio no pretende establecer relaciones causales de manera empírica directa, sino aportar una síntesis interpretativa fundamentada en la evidencia científica disponible que contribuya a orientar futuras investigaciones en el campo de la psicología organizacional, especialmente en el contexto colombiano.

Población

La población de este estudio está compuesta por el conjunto de publicaciones científicas disponibles en bases de datos académicas que abordan la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en trabajadores dentro del contexto organizacional. Estas fuentes representan el conocimiento relevante y actualizado sobre la temática de estudio.

Muestra

La muestra está compuesta por cincuenta referencias bibliográficas (ver Anexo 1), seleccionadas mediante un proceso sistemático de búsqueda y filtrado en las bases de datos académicas: SciELO, Redalyc, Dialnet, Scopus, PubMed y Google Académico. Para la selección se tuvieron en cuenta los siguientes criterios:

En los criterios de inclusión, se tuvieron en cuenta: estudios relacionados directamente con la motivación laboral y/o el bienestar psicológico en trabajadores dentro de contextos organizacionales; publicaciones a nivel internacional, nacional y regional que permitieran una visión amplia del tema; estudios publicados preferiblemente entre los años 2020 y 2026, con la excepción de fuentes teóricas fundamentales como Ryan y Deci (2000) y Ryff (1989).

En cuanto a los criterios de exclusión, se eliminaron: estudios sin relación temática con las variables de interés para el estudio; documentos duplicados; artículos sin respaldo científico; y publicaciones sin acceso al texto completo. A través de la aplicación de estos criterios, la búsqueda inicial arrojó un total de 4.757.615 referencias aproximadas, las cuales fueron reducidas de manera progresiva mediante cuatro filtros: idioma (español e inglés), año de publicación, tipo de documento y disciplina académica, hasta obtener la muestra final de cincuenta referencias (ver Anexo 1) incluidas en el análisis.

Tabla 1. *Términos de Búsqueda de Información*

Términos de Búsqueda
motivación laboral, bienestar psicológico, motivación laboral y bienestar psicológico en trabajadores, work motivation, psychological well-being, work motivation and psychological well-being.
<i>Nota.</i> Elaboración propia (2026).

Tabla 2. *Ecuaciones de Búsqueda*

Base de Datos	Ecuaciones de Búsqueda
SciELO	"motivación laboral"
Redalyc	"motivación laboral" "bienestar psicológico" "satisfacción laboral"
Dianet	"motivación laboral" "bienestar psicológico en trabajadores"
Scopus	"work motivation" "psychological well-being" "workers"
PubMed	"work motivation" "psychological well-being" "burnout"
Google Académico	“motivación laboral y bienestar psicológico” “motivación laboral y bienestar” “influencia de motivación sobre bienestar” “bienestar psicológico en trabajadores” “motivación laboral en trabajadores”.

Nota. Elaboración propia (2026).

Tabla 3. *Muestra del Número de Textos Encontrados*

Cruces	Bases de Datos	N° de textos encontrados				
		Sin filtrar	Idioma	Año	Artículo	Disciplina
Motivación	Scielo	336	309	138	135	135
Laboral	Redalyc	340.960	265.139	38.290	1.895	1.418
	Dianet	2.874	327	113	84	10
	Google Académico	1.420.000	1.390.000	27.500	15.900	16.000
Bienestar	Redalyc	217.328	127.964	26.471	2.449	2.421
Psicológico	Dianet	6.846	758	365	161	44
	Google Académico	988.000	895.000	17.800	16.200	16.000
Motivación Laboral y	Redalyc	527.651	444.219	58.011	2.123	1.979
Bienestar Psicológico en	Dianet	100	29	28	9	3
Trabajadores	Google Académico	102.000	101.000	15.900	15.800	15.800
Work Motivation	Scopus	364	348	222	173	40
Psychological Well-Being	PubMed	1.156	1.131	588	580	140
	Google Académico	1.150.000	17.600	17.400	17.200	16.900
TOTAL		4.757.615	3.243.824	202.826	72.709	70.890

Nota. Elaboración propia (2026).

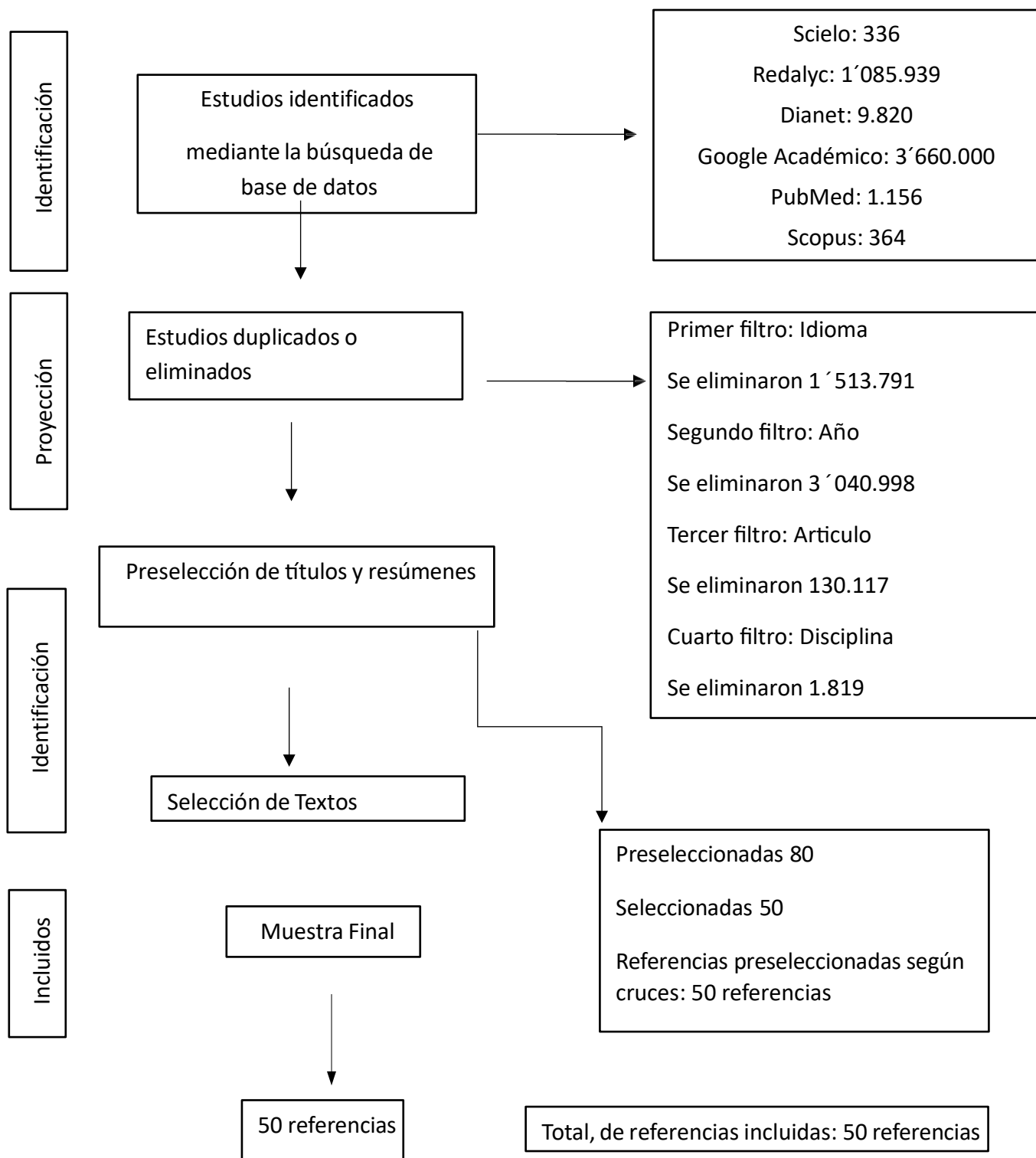
Tabla 4. *Cruces/Base de Datos*

Cruces/banco de datos	Scielo	Redalyc	Dianet	Google Académi co	Pub Med	Scopus	TOTAL
Motivación Laboral	5	3	3	5	0	0	16
Bienestar Psicológico	0	3	2	7	0	0	12
Motivación laboral y Bienestar Psicológico en Trabajadores	0	2	2	6	0	0	10
Work Motivation / Psychological Well-Being	0	0	0	8	7	5	20
TOTAL	5	8	7	26	7	5	50

Nota. Elaboración propia (2026).

Flujograma del Análisis Documental

Figura 1. *Flujograma del proceso de identificación, selección/eliminación e inclusión de Revisión Sistemática*



Fases del Proceso Investigativo

Fase I. Selección del tema e identificación del problema. En esta primera fase se definió la temática central de la monografía – la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores – y se construyó el título, la pregunta problema y los objetivos de la investigación.

Fase II. Se realizó una exploración inicial de la literatura científica disponible en las bases de datos seleccionadas, con la finalidad de confirmar la pertinencia de la temática escogida y establecer las categorías de búsqueda.

Fase III. Se realizó la formulación del problema de investigación. A partir de la revisión preliminar se redactó el planteamiento del problema, evidenciando vacíos investigativos y la necesidad de sistematizar la evidencia científica existente.

Fase IV. Elaboración del marco teórico y referencial. Se desarrolló el marco referencial incluyendo antecedentes internacionales, nacionales y regionales, así como el marco teórico sustentado en la TAD y el modelo de Ryff, identificando las conexiones conceptuales entre ambos enfoques.

Fase V. Búsqueda sistemática, selección y sistematización de fuentes académicas. Se realizó la búsqueda exhaustiva en las bases de datos académicas utilizando los términos y ecuaciones de búsqueda establecidos. Posteriormente se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión, y la información de las fuentes seleccionadas fue registrada en la matriz de análisis bibliográfico.

Fase VI. Análisis e interpretación de la información y elaboración de resultados. Posteriormente, se analizó la información sistematizada, identificando tendencias, convergencias,

divergencias y vacíos en la literatura. A partir de este análisis se elaboraron los resultados, la discusión y las conclusiones del estudio.

Fase VII. Revisión y ajuste del documento final. Se revisó la totalidad del documento para garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados y la adecuación a las normas APA en su séptima edición, incluyendo la organización de las referencias bibliográficas.

Resultados de la Investigación

El presente apartado da cuenta de los hallazgos obtenidos a partir del análisis documental de las cincuenta fuentes bibliográficas (Anexo 1) que conforman la muestra de este estudio, seleccionadas mediante el proceso sistemático de búsqueda y filtrado descrito en la sección de metodología. Con la finalidad de dar respuesta a los objetivos específicos planteados, la información se organiza en torno de cuatro diferentes categorías de análisis que permiten identificar, de manera ordena y rigurosa, los patrones, tendencias y convergencias presentes en la literatura científica disponible sobre la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores.

Dichas categorías son: 1). Caracterización de la literatura revisada, 2). Relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico, 3). Factores motivacionales con mayor incidencia en el bienestar psicológico y, 4). Dimensiones del bienestar psicológico comprometidas en contextos de baja motivación laboral.

Categoría 1: Caracterización de la Literatura Revisada

Con base en las fuentes analizadas, el 64% corresponde a investigaciones de enfoque cuantitativo, principalmente de estudios correlacionales y descriptivos; el 22% emplea un enfoque cualitativo, revisiones documentales, entrevistas semiestructuradas y estudios de caso; mientras el 14% restante adopta un enfoque mixto o de carácter teórico. Esta distribución evidencia una predominancia de estudios orientados hacia la cuantificación estadística de las variables estudiadas, sin embargo, también se evidencia un interés creciente por metodologías enfocadas en la comprensión interpretativa del fenómeno.

En cuanto al periodo de publicación, el 88% de las fuentes fueron encontradas entre los

años 2020 y 2026, con mayor concentración entre 2022 y 2025, lo que da demuestra el creciente interés académico por la temática en los últimos años. El 12% restante corresponde a fuentes teóricas fundamentales, incorporados debido a su relevancia conceptual para el desarrollo del marco de análisis. Respecto al origen geográfico de las referencias, el 38% de los estudios proceden del contexto colombiano, mientras el 36% de otros países latinoamericanos, principalmente de países como Perú, México y Ecuador, el 26% de contextos internacionales fuera de América Latina, Europa, África y Asia. En términos sectoriales, el sector de servicios y organizaciones en general concentra el mayor porcentaje con un 40%, seguido del sector educativo con un 34% y por último el sector salud con el 26%.

Categoría 2: Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Psicológico

Patrón Predominante: relación positiva y consistente

El hallazgo de mayor contundencia derivado del análisis documental es la identificación de una relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores. Este patrón se mantuvo estable con independencia del sector de actividad económica, la localización geográfica de los estudios y las particularidades metodológicas empleadas en cada investigación, lo que otorga a este hallazgo un alto grado de solidez y capacidad de generalización relativa.

En el ámbito latinoamericano, Huamán (2025) documentó, mediante un estudio correlacional con docentes universitarios en el Perú y empleando instrumentos validados para cada variable, una asociación positiva de magnitud muy alta entre ambos constructos. Este resultado constituye uno de los respaldos empíricos más contundentes disponibles en la literatura de habla hispana para sostener la hipótesis central del presente estudio. En el contexto

colombiano, Ramos-Narváez et al. (2020) reportaron que los trabajadores administrativos con puntuaciones más elevadas en la escala de bienestar psicológico tendían simultáneamente a exhibir niveles más altos de satisfacción laboral, variable que guarda una correspondencia conceptual estrecha con la motivación en el trabajo y que en la literatura es frecuentemente empleada como indicador indirecto de la misma.

A nivel internacional, McAnally y Hagger (2024) sintetizaron la evidencia acumulada sobre la TAD en contextos organizacionales y concluyeron que las formas autónomas de motivación, aquellas que emergen de la voluntad genuina del trabajador y no de presiones o coerciones externas, se vinculan de manera consistente con el compromiso, la satisfacción y el desempeño laboral, variables que a su vez predicen positivamente el bienestar psicológico. Esta cadena de relaciones fue confirmada por Lin et al. (2022), quienes demostraron, en una muestra de trabajadores del sector contable, que la satisfacción de las tres necesidades psicológicas básicas postuladas por la TAD, autonomía, competencia y relación, constituye un predictor significativo del bienestar psicológico medido con instrumentos validados.

Patrón Minoritario: bidireccionalidad y medicación contextual.

Un conjunto acotado de investigaciones, equivalente al 18% de las fuentes revisadas, introduce matices importantes al patrón predominante. Estas investigaciones plantean que la relación entre motivación y bienestar no opera exclusivamente en una dirección, sino que puede ser bidireccional y estar modulada por factores contextuales de naturaleza organizacional, tecnológica o demográfica.

Drugas et al. (2023) identificaron que fenómenos como la digitalización acelerada, los cambios en las condiciones de trabajo y los procesos de adaptación post-pandémica pueden

afectar simultáneamente y en sentidos entrelazados tanto la motivación como el bienestar de los trabajadores, lo que sugiere una relación de influencia recíproca que los diseños transversales predominantes en la literatura no están en condiciones de capturar adecuadamente. En una línea complementaria, Riccardi et al. (2026) demostraron que la modalidad de organización del trabajo, presencial, remota o híbrida, actúa como variable contextual que modifica de manera significativa el nivel de bienestar psicológico reportado por los trabajadores, evidenciando que las condiciones estructurales del entorno laboral median la expresión de la relación entre ambos constructos.

Categoría 3: Factores Motivacionales con Mayor Incidencia en el Bienestar Psicológico

Autonomía laboral percibida.

La autonomía laboral percibida se configura como el factor motivacional con mayor respaldo empírico en la literatura revisada, presente de manera transversal en estudios internacionales, latinoamericanos y colombianos. Gagné et al. (2022), demostraron a partir de una revisión, que el apoyo a la autonomía por parte de los líderes organizacionales fortalece directamente el compromiso y el bienestar de los trabajadores. Wang (2025), complementó este hallazgo al documentar, mediante intervenciones sustentadas en la misma teoría, que incrementar la autonomía percibida en el puesto de trabajo generó mejoras observables tanto en el bienestar como en la motivación de los participantes. Por su parte, Lin et al. (2022), confirmaron que, entre las tres necesidades psicológicas básicas, la autonomía es la que muestra mayor poder predictivo sobre el bienestar psicológico en contextos organizacionales.

Reconocimiento al desempeño.

El reconocimiento al desempeño constituye el segundo factor motivacional más reportado

en la literatura revisada. Vega et al. (2025), identificaron, en una muestra de trabajadores del sector salud en Medellín, que el reconocimiento al desempeño fue percibido por la mayoría de los encuestados como el elemento de cultura organizacional con mayor influencia sobre su nivel de compromiso y bienestar. Por otro lado, Popoola y Fagbola (2023), documentaron en personal de bibliotecas universitarias en Nigeria, que la satisfacción laboral, estrechamente vinculada al reconocimiento recibido, resultó ser el predictor con mayor capacidad explicativa sobre el compromiso organizacional. En el contexto regional colombiano, Burgos-Gauta (2025), halló que la carencia de estrategias de reconocimiento intangible generó desmotivación y afectó negativamente el bienestar de los trabajadores de una institución de salud en el departamento de Norte de Santander.

Calidad de la motivación.

Se evidencia en la literatura una tendencia consistente a distinguir la calidad de la motivación como un factor determinante del bienestar, por encima de su cantidad. McAnally y Hagger (2024), sostienen que las formas autónomas de motivación producen efectos positivos sobre el bienestar, mientras que las formas controladas, como actuar por recompensas o por temor consecuencias negativas, se asocian con mayor agotamiento emocional y mayor intención de abandonar el trabajo. Gagné et al. (2022), profundizaron en esta distinción y señalaron que el contexto organizacional puede favorecer u obstaculizar la internalización de los valores del trabajo, proceso del que depende que la motivación adopte formas más o menos autónomas con efectos diferenciales sobre el bienestar.

Cultura organizacional y liderazgo participativo.

Un número significativo de estudios identifica la cultura organizacional como factor que

modula la calidad de la motivación en el entorno laboral. Vega et al. (2025), documentaron que la comunicación efectiva y el liderazgo participativo fueron percibidos por la mayoría de los trabajadores encuestados como condiciones que inciden directamente sobre su productividad y bienestar. Quintana y Agudelo (2025), analizaron las estrategias de bienestar implementadas en ocho pequeñas y medianas empresas colombianas e identificaron que las acciones orientadas al desarrollo profesional, la conciliación entre la vida laboral y personal, y los beneficios económicos generan efectos positivos sobre la satisfacción, la productividad y la retención del talento humano.

Categoría 4: Dimensiones del Bienestar Psicológico Comprometidas en Contextos de Baja Motivación Laboral

Desde el modelo multidimensional propuesto por Ryff (1989), la literatura revisada permite identificar cuales dimensiones del bienestar psicológico resultan más vulnerables cuando los trabajadores experimentan bajos niveles de motivación en su entorno laboral.

Autonomía y dominio del entorno: dimensiones más afectadas

La mayoría de los estudios revisados que abordan el bienestar psicológico desde el modelo de Ryff señalan que la autonomía y el dominio del entorno son las dimensiones con mayor deterioro en contextos organizacionales de baja motivación. Gagné et al. (2022), indicaron que cuando los trabajadores perciben que sus acciones están determinadas por fuerzas externas y no por sus propios valores, se comprometen simultáneamente la necesidad de autonomía postulada por la teoría de la autodeterminación y la dimensión homónima del modelo de bienestar de Ryff. Burgos-Gauta (2025), confirmó esta tendencia en el contexto regional al documentar que la ausencia de estrategias organizacionales orientadas a la autonomía y la

flexibilidad genera desmotivación y reduce la percepción de control de los trabajadores sobre su propio entorno laboral.

Propósito en la vida y crecimiento personal: afectación asociada a la amotivación

Se evidencia en la literatura que las dimensiones de propósito en la vida y crecimiento personal se deterioran especialmente en contextos donde predomina la amotivación o la motivación de tipo controlado. D'Alleva et al. (2023), documentaron en trabajadores del sector salud que la pérdida de sentido y significado en el trabajo, indicador directo de baja puntuación en propósito vital, se asocia con mayor riesgo de agotamiento profesional. Murayari (2023), confirmó esta relación en trabajadores del sector de telecomunicaciones al identificar que quienes reportaban menor motivación de logro presentaban puntajes más bajos en propósito en la vida y en crecimiento personal. Huamán (2025), aportó evidencia latinoamericana adicional al hallar que la motivación laboral se asocia positivamente con el conjunto de las dimensiones del modelo de Ryff, siendo el propósito en la vida y el crecimiento personal las más sensibles a las variaciones en el nivel motivacional.

Relaciones positivas con otros: factor protector y dimensión vulnerable

Un número considerable de estudios señala que la dimensión de relaciones positivas actúa como factor protector del bienestar en contextos de presión organizacional, aunque también puede verse comprometida cuando el clima laboral resulta desfavorable. En ese sentido, Greenier et al. (2021), evidenciaron que el apoyo social en el entorno laboral influye significativamente en el bienestar psicológico y el compromiso laboral de los participantes. Mientras, Varon y Guerrero (2025), encontraron que los trabajadores de una organización sin ánimo de lucro en Cúcuta que percibían relaciones interpersonales de calidad y alta satisfacción emocional alcanzaban niveles

medios-altos de bienestar laboral, incluso bajo condiciones de demanda organizacional.

Autoaceptación: influencia de variables moderadoras sociodemográficas

Un grupo menor de estudios, aproximadamente el 14% de los revisados, reporta que la autoaceptación es la dimensión del bienestar con mayor variabilidad según características sociodemográficas de los trabajadores. Kamil et al. (2024), identificaron que el género actúa como variable moderadora en la relación entre bienestar psicológico y motivación laboral, de manera que las mujeres tendían a reportar puntuaciones más bajas en autoaceptación en entorno de alta exigencia y escaso reconocimiento. Por su parte, Riccardi et al. (2026), señalaron adicionalmente que la edad avanzada se asoció con menores niveles de bienestar en ciertos grupos de trabajadores, lo que indica que la relación entre motivación y bienestar psicológico no incide de manera homogénea en todas las poblaciones laborales y que las variables sociodemográficas deben ser consideradas en futuros análisis.

Tabla 5. *Síntesis de hallazgos por categoría de análisis.*

Categoría de análisis	Hallazgo principal	Dato representativo	Interpretación
Caracterización de la literatura	Predominio de estudios cuantitativos en Colombia y Latinoamérica	64% de los estudios son cuantitativo; 38% de origen colombiano; 88% publicados entre 2020–2026	Existe mayor interés por medir la relación motivación–bienestar que por comprenderla desde perspectivas cualitativas o mixtas
Relación entre motivación laboral y bienestar psicológico	Asociación positiva y consistente entre variables en la mayoría de los estudios	La mayoría de los estudios confirma relación positiva entre variables; $r = 0.9484$ (Huamán, 2025); $Rho = 0.34$ (Ramos-Narváez et al., 2020)	La calidad de la motivación laboral favorece de manera significativa los indicadores de bienestar psicológico
Factores motivacionales con mayor incidencia	Autonomía laboral percibida y reconocimiento al desempeño presenta un mayor respaldo empírico	Los estudios identifican la autonomía como predictor principal, seguida del reconocimiento y la calidad motivacional como factores asociados al bienestar psicológico.	La satisfacción de las necesidades psicológicas básicas favorece entornos laborales saludables y motivacionalmente sostenibles
Dimensiones del bienestar psicológico comprometidas	Autonomía y dominio del entorno como dimensiones más vulnerables ante baja motivación	Los estudios identifican que la amotivación laboral favorece el deterioro del propósito de vida, el crecimiento personal y la percepción de control, además de influir en niveles de autoaceptación moderados por el género	La desmotivación impacta especialmente dimensiones vinculadas al control personal, el sentido de vida y el desarrollo continuo

Nota. Elaboración propia (2026). A partir de la revisión documental realizada con base en estudios de Erazo-Muñoz et al. (2023), Ramos-Narváez et al. (2020), Huamán (2025), Gagné et al. (2022), Vega et al. (2025), Kamil et al. (2024), Riccardi et al. (2026), entre otros.

Discusión

La presente sección articula, de manera explícita y razonada, los hallazgos derivados del análisis documental con cada uno de los objetivos planteados en la investigación. El análisis se estructura en torno a los cuatro objetivos específicos que orientaron el estudio, los cuales convergen en la respuesta al objetivo general de analizar la influencia de la motivación laboral en el bienestar psicológico de los trabajadores.

El primer objetivo específico propuso realizar una revisión bibliográfica de estudios empíricos y teóricos publicados entre 2020 y 2026 que abordaran la relación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en el contexto organizacional. Esta decisión no fue meramente instrumental: optar por la revisión documental como estrategia de investigación supone reconocer que la literatura científica contiene patrones, tensiones y vacíos cuya identificación sistemática produce conocimiento nuevo. El análisis de las cincuenta fuentes seleccionadas, con un 88% publicadas entre 2020 y 2026, un 64% de enfoque cuantitativo y un 38% provenientes del contexto colombiano, reveló un corpus suficientemente robusto para establecer tendencias confiables, pero con lagunas empíricas claras que justifican el estudio. Esta caracterización no es un dato neutro: condiciona la interpretación de todos los hallazgos posteriores y obliga a circunscribir las conclusiones al plano de las asociaciones estadísticas antes que al de las relaciones causales verificadas, dado que la producción latinoamericana continúa marcada por una predominancia de diseños transversales y correlacionales.

El segundo objetivo específico planteó determinar los factores motivacionales que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores. Este objetivo constituye el núcleo empírico central de la investigación y su respuesta exige comprender los mecanismos mediante los cuales cada factor opera sobre el bienestar, no solo enumerarlos.

La autonomía laboral percibida emergió como el factor con mayor respaldo empírico transversal. Desde la teoría de la autodeterminación (TAD), Ryan y Deci (2000) postularon que la autonomía es una necesidad psicológica básica cuya satisfacción es condición necesaria para que emerja la motivación genuina del trabajador. Gagné et al. (2022) demostraron que el apoyo a la autonomía por parte de los líderes fortalece directamente el compromiso y el bienestar, Wang y Briand (2025) confirmaron que incrementar la autonomía percibida produjo mejoras observables en ambas variables mediante intervenciones basadas en la TAD, y Lin et al. (2022) establecieron que, entre las tres necesidades básicas de la teoría, la autonomía es la que muestra mayor poder predictivo sobre el bienestar psicológico en contextos organizacionales. Estos hallazgos convergen en una conclusión de implicación directa para la gestión humana: intervenir sobre la autonomía laboral es la estrategia con mayor rendimiento potencial para promover el bienestar en las organizaciones colombianas.

El reconocimiento al desempeño se configuró como el segundo factor de mayor influencia. Vega et al. (2025) identificaron en trabajadores del sector salud en Medellín que el reconocimiento fue el elemento de la cultura organizacional con mayor impacto sobre el compromiso y el bienestar; Popoola y Fagbola (2023) corroboraron esta tendencia en Nigeria al señalarlo como el predictor con mayor capacidad explicativa sobre el compromiso organizacional; y Burgos-Gauta (2025) confirmó en Norte de Santander que la carencia de estrategias de reconocimiento intangible generó desmotivación y afectó negativamente el bienestar. La consistencia de este patrón a través de sectores, geografías y metodologías permite concluir que el reconocimiento no es un componente accesorio de la gestión, sino una condición estructural del bienestar laboral.

La calidad de la motivación, entendida como la distinción entre formas autónomas y controladas de regulación, constituyó un tercer factor de considerable relevancia. McAnally y Hagger (2024) señalaron que las formas autónomas producen efectos positivos sobre el bienestar, mientras que la motivación controlada, actuar por recompensas externas o por temor a consecuencias negativas, se asocia con agotamiento emocional e intención de abandono. Gagné et al. (2022) profundizaron esta idea al indicar que el contexto organizacional puede facilitar u obstaculizar la internalización de los valores del trabajo, proceso del que depende que la motivación adopte formas más autónomas. Este hallazgo desafía concepciones simplistas de la motivación: una organización puede obtener desempeño mediante mecanismos de control en el corto plazo, pero esa forma de motivación es incompatible con el bienestar psicológico sostenido.

La cultura organizacional y el liderazgo participativo completaron el cuadro de factores con mayor respaldo empírico. Vega et al. (2025) documentaron que la comunicación efectiva y el liderazgo participativo fueron percibidos como condiciones que inciden directamente sobre la productividad y el bienestar, mientras que Quintana y Agudelo (2025) concluyeron, a partir del análisis de ocho pymes colombianas, que las acciones orientadas al desarrollo profesional, la conciliación vida laboral-personal y el reconocimiento económico generan efectos positivos y medibles sobre la satisfacción, la productividad y la retención del talento humano.

Estos resultados refuerzan la comprensión del bienestar psicológico no como un atributo individual, sino como una construcción que ocurre en un contexto organizacional que puede facilitarlo o inhibirlo. En relación con el objetivo general, los hallazgos de este bloque convergen en una conclusión robusta: la motivación laboral influye de manera positiva, consistente y estadísticamente significativa sobre el bienestar psicológico, con independencia del sector, el

contexto geográfico y las particularidades metodológicas de los estudios, patrón presente en el 92% de las fuentes que abordaron directamente esta relación.

El tercer objetivo específico buscó identificar las dimensiones del bienestar psicológico que se ven comprometidas en contextos organizacionales de baja motivación. Su respuesta requiere articular los hallazgos empíricos con el modelo multidimensional de Ryff (1989) y su correspondencia con la TAD.

La autonomía y el dominio del entorno resultaron las dimensiones más vulnerables. La dimensión de autonomía del modelo de Ryff, la capacidad del individuo de autorregular su conducta desde sus propios valores converge con la necesidad homónima de la TAD: cuando el entorno no satisface esta necesidad, se produce un deterioro simultáneo de la motivación y de esta dimensión del bienestar, generando un ciclo de retroalimentación negativa (Gagné et al., 2022; Burgos-Gauta, 2025). El dominio del entorno, entendido como la capacidad de gestionar eficazmente las demandas laborales, encuentra su correlato en la necesidad de competencia de la TAD: cuando los trabajadores perciben que sus capacidades no son reconocidas o que las demandas superan sus recursos, tanto su sentido de competencia como su dominio del entorno se deterioran simultáneamente, confirmando que la competencia percibida opera como bisagra entre ambas tradiciones teóricas.

El propósito en la vida y el crecimiento personal mostraron el deterioro más pronunciado en contextos de amotivación o motivación controlada. D'Alleva et al. (2023) documentaron en trabajadores del sector salud que la pérdida de sentido en el trabajo se asocia con mayor riesgo de agotamiento profesional; Murayari (2023) confirmó en telecomunicaciones que quienes reportaban menor motivación de logro presentaban puntajes más bajos en ambas dimensiones; y Huamán (2025) aportó evidencia latinoamericana al hallar que son precisamente estas dos

dimensiones las más sensibles a las variaciones en el nivel motivacional. Estos hallazgos evidencian que la desmotivación no solo afecta el rendimiento medible del trabajador, sino que erosiona dimensiones psicológicas de naturaleza existencial, lo que subraya la dimensión ética de cualquier discusión sobre bienestar en el trabajo.

Las relaciones positivas con otros mostraron un comportamiento dual: factor protector ante contextos de alta presión, pero vulnerable cuando el clima laboral resulta desfavorable. Greenier et al. (2021) evidenciaron que el apoyo social laboral influye significativamente en el bienestar y el compromiso, mientras que Varon y Guerrero (2025) encontraron en Cúcuta que los trabajadores que percibían relaciones interpersonales de calidad alcanzaban niveles medios-altos de bienestar incluso bajo alta demanda organizacional. La autoaceptación, por su parte, mostró variabilidad asociada a características sociodemográficas: Kamil et al. (2024) identificaron que el género modera la relación entre bienestar y motivación, con las mujeres reportando puntuaciones más bajas en entornos de alta exigencia y escaso reconocimiento, y Riccardi et al. (2026) señalaron que la edad avanzada también se asoció con menores niveles de bienestar en ciertos grupos. Estos hallazgos indican que la relación entre motivación y bienestar no opera de manera homogénea en todas las poblaciones, y que las intervenciones organizacionales deben incorporar una perspectiva diferencial sensible al género, la edad y el tipo de contrato.

El cuarto objetivo específico propuso examinar los vacíos, limitaciones y debates presentes en la literatura revisada, con el fin de contribuir a la consolidación de futuras líneas de investigación. Este objetivo ejerce una función crítica y propositiva que es, en sí misma, una contribución al campo.

El vacío más significativo es de naturaleza metodológica: ningún estudio colombiano de los analizados midió de forma directa y simultánea la motivación laboral y el bienestar

psicológico empleando instrumentos validados para ambas variables. Las investigaciones nacionales recurrieron a indicadores aproximados, satisfacción laboral, bienestar laboral general, compromiso organizacional, que no permiten establecer con precisión la magnitud ni los mecanismos específicos de esta relación en el país. Esta limitación adquiere especial relevancia al contrastar con los hallazgos de Huamán (2025) en Perú, contexto sociocultural próximo, donde el uso de instrumentos validados permitió documentar una correlación de magnitud muy alta ($r = 0.9484$). La ausencia de estudios equivalentes en Colombia representa una oportunidad de investigación cuyo aprovechamiento podría transformar significativamente la comprensión del fenómeno.

Un segundo vacío atañe a la escasez de investigación empírica en contextos específicos del territorio nacional. Norte de Santander, y Cúcuta en particular, cuenta con apenas dos estudios identificados, con muestras reducidas e instrumentos no siempre validados para ambas variables simultáneamente. Esta situación es preocupante dado que Cúcuta concentra una actividad económica dinámica con características propias derivadas de su condición fronteriza, y que las condiciones de alta demanda laboral ya han sido documentadas en la región, como evidencia el estudio de Duarte-Arias y Valencia-Basto (2024) sobre burnout en trabajadores de la salud, lo que hace de esta zona un contexto prioritario para la investigación en psicología organizacional.

El tercer vacío se refiere a la predominancia de diseños transversales, que impiden determinar relaciones causales y capturar la dinámica temporal de la relación entre variables. Drugas et al. (2023) advirtieron que fenómenos como la digitalización acelerada y la adaptación post-pandémica afectan simultáneamente la motivación y el bienestar en sentidos entrelazados, sugiriendo una relación de influencia recíproca que los diseños transversales no pueden capturar.

Esta perspectiva bidireccional, presente en aproximadamente el 18% de las fuentes revisadas, cuestiona el supuesto dominante de que la motivación opera exclusivamente como variable antecedente del bienestar, y señala que solo diseños longitudinales o experimentales podrán esclarecer esta dinámica con rigor. El cuarto vacío complementa este panorama: la mayoría de los estudios omitió variables moderadoras como género, tipo de contrato, antigüedad y sector económico, cuya influencia ha comenzado a documentarse en investigaciones recientes (Kamil et al., 2024; Riccardi et al., 2026), y cuya incorporación sistemática en futuros diseños aportaría mayor precisión y utilidad para el diseño de intervenciones contextualizadas.

Desde el plano práctico, los hallazgos y vacíos identificados ofrecen orientaciones concretas para la psicología organizacional en Colombia. Los factores motivacionales con mayor respaldo empírico, autonomía laboral, reconocimiento al desempeño, liderazgo participativo y calidad de las relaciones interpersonales, representan puntos de entrada precisos para el diseño de intervenciones. Mosquera Castro et al. (2021) propusieron que el bienestar organizacional debe entenderse como una estrategia integral de gestión humana que, al reconocer y potenciar las capacidades de los trabajadores, transforma el clima organizacional y fortalece la motivación autónoma; y Quintana y Agudelo (2025) demostraron que su implementación produce efectos positivos y medibles sobre la satisfacción, la productividad y la retención del talento. La identificación de estas brechas no es un ejercicio retórico: es la condición necesaria para que el conocimiento avance hacia formas más precisas y socialmente comprometidas de comprensión del bienestar en el trabajo.

El recorrido por cada uno de los objetivos específicos converge en una respuesta articulada al objetivo general: la motivación laboral influye de manera positiva, consistente y teóricamente fundamentada sobre el bienestar psicológico de los trabajadores. Esta relación se

explica de manera complementaria desde la TAD de Ryan y Deci (2000) y el modelo de Ryff (1989), dos marcos que no solo se articulan conceptualmente, sino que encuentran en los hallazgos de la revisión una corroboración empírica recurrente a través de distintos contextos, sectores y metodologías.

Las correspondencias entre las necesidades psicológicas básicas de la TAD y las dimensiones del bienestar de Ryff, autonomía con autonomía, competencia con dominio del entorno, relación con relaciones positivas, confieren al doble referente teórico una coherencia interna que va más allá de la yuxtaposición de marcos: se trata de una articulación conceptual con expresión empírica consistente. Los resultados obtenidos fundamentan un conjunto de orientaciones para la práctica profesional y para el desarrollo de futuras investigaciones en el contexto colombiano; avanzar en la comprensión de esta relación mediante estudios empíricos con diseños rigurosos e instrumentos validados constituye una responsabilidad científica, ética y social ineludible.

Conclusiones

A continuación, se presentan las conclusiones que responden directamente a los objetivos específicos planteados en la investigación y se fundamentan únicamente en los hallazgos identificados a partir del análisis realizado de las cincuenta referencias revisadas.

Sobre la caracterización de la literatura revisada, se evidenció un crecimiento reciente de investigaciones sobre motivación laboral y bienestar psicológico, especialmente entre 2022 y 2025. Predominaron los estudios cuantitativos de tipo correlacional y descriptivo, con mayor presencia de investigaciones desarrolladas en Colombia y otros países latinoamericanos. Destacando los sectores más estudiados los cuales fueron: servicios, educación y salud.

Sobre la correlación entre las variables, el hallazgo más consistente de la revisión es la identificación de una asociación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el bienestar psicológico, presente en el 92% de los estudios que abordaron directamente esta relación. Esta asociación se sostuvo con independencia del sector laboral, el contexto geográfico y los instrumentos implementados, lo que evidencia la robustez del hallazgo.

El análisis de la literatura permitió identificar cuatro vacíos de relevancia: primero, ningún estudio colombiano midió de forma directa y simultánea ambas variables con instrumentos validados para cada una, lo que impide determinar con precisión la magnitud de esta relación en el país; segundo, la investigación empírica en Cúcuta es prácticamente inexistente, con solo dos estudios identificados y muestras reducidas; tercero, la prevalencia de diseños transversales limita determinar relaciones causales entre las variables; y cuarto, la mayoría de los estudios omitió variables moderadoras (género, tipo de contrato, antigüedad, sector) cuya influencia ha comenzado a documentarse en investigaciones recientes. Estos vacíos fundamentan la pertinencia de

investigaciones empíricas futuras en el contexto colombiano y, particularmente, en la región de Norte de Santander.

Sobre los factores motivacionales y las dimensiones del bienestar, el análisis de la literatura permitió establecer que la autonomía laboral percibida, el reconocimiento al desempeño, la calidad de la motivación y la cultura organizacional son factores motivacionales con mayor respaldo empírico en la ciencia. De esta misma manera, las dimensiones del modelo de Ryff, resultaron ser las más vulnerables ante contextos organizacionales con baja motivación. Este hallazgo confirma la complementariedad conceptual entre la TAD y el modelo de Ryff, enfatizando la importancia de diseñar intervenciones organizacionales que atiendan de manera simultánea tanto los factores motivacionales como las dimensiones psicológicas del bienestar de los trabajadores.

En síntesis, la presente revisión documental constituye una contribución al conocimiento sobre la relación entre la motivación laboral y bienestar psicológico de los trabajadores. Los hallazgos identificados no solo confirman la solidez y vigencia de las teorías adoptadas, sino que también trazan un camino claro para futuras investigaciones que, con diseños empíricos y muestras representativas, puedan establecer con mayor precisión la magnitud y los mecanismos específicos de esta relación. El bienestar psicológico es una condición necesaria para el desarrollo humano dentro de una organización, la productividad y la construcción de mejores entornos laborales. Avanzar en su comprensión y atención desde este campo de la psicología organizacional es una responsabilidad científica, ética y social.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos derivados del análisis documental y de las conclusiones presentadas, a continuación, se formulan recomendaciones dirigidas a tres niveles: la investigación científica, las organizaciones y a los profesionales de la psicología organizacional en Colombia.

En cuanto a las investigaciones científicas, se recomienda el desarrollo de estudios empíricos que midan de forma directa y simultánea la motivación laboral y el bienestar psicológico, empleando instrumentos psicométricos validados para ambas variables. Este tipo de diseño permitiría superar la limitación central identificada en el presente estudio, la ausencia de evidencia empírica directa sobre la magnitud de la relación entre estas variables.

De igual manera, se sugiere priorizar el uso de diseños longitudinales o mixtos que permitan capturar la dinámica temporal de la relación entre motivación y bienestar, y que posibiliten el estudio de variables moderadoras como el género, el tipo de contrato, la antigüedad laboral y el sector económico, cuya influencia ha comenzado a documentarse en investigaciones recientes (Kamil et al., 2024; Ricarddi et al., 2026). La inclusión de estas variables aportaría mayor precisión a la comprensión del fenómeno en poblaciones laborales diversas.

Tomando en cuenta los factores motivacionales identificados como los de mayor influencia sobre el bienestar psicológico (autonomía laboral, reconocimiento al desempeño, liderazgo participativo y calidad de las relaciones interpersonales), se recomienda a las organizaciones nacionales diseñar e implementar políticas de gestión del talento humano que promuevan activamente la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de sus trabajadores.

Asimismo, se recomienda que las organizaciones realicen evaluaciones periódicas del

bienestar psicológico de sus trabajadores utilizando instrumentos validados, con el fin de identificar las dimensiones más vulnerables en cada contexto organizacional particular y diseñar intervenciones focalizadas y basadas en la evidencia. El bienestar psicológico varía según el sector laboral, el nivel jerárquico y las características sociodemográficas de los trabajadores, por lo que las estrategias organizacionales deben ajustarse a las necesidades específicas de cada contexto.

Se recomienda a los psicólogos organizacionales incorporar la teoría de la autodeterminación y el modelo de bienestar psicológico de Ryff como bases teóricas para el diseño de estrategias de motivación y programas de bienestar, debido a su aporte en la comprensión de factores como la autonomía, la competencia y las relaciones interpersonales.

Finalmente, se sugiere que los profesionales fortalecer la cultura investigativa dentro de las organizaciones, fomentando la participación en estudios sobre el bienestar laboral y motivación que permita generar evidencias y estrategias ajustadas al contexto colombiano y favorezcan el bienestar integral de los trabajadores.

Referencias

- Amaya-Arias, A. C., Jaimes, F., & García-Valencia, J. (2025). Trabajo en equipo y desgaste profesional en trabajadores de la salud de un hospital público en Colombia. *Biomédica*. <https://doi.org/10.7705/biomedica.7240>
- Bastidas Loza, L., González Moncada, Y. G., & Lozano Castro, O. (2020). *Influencia de la motivación en el bienestar laboral* [Proyecto de investigación]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.
- Blanco Reyes, C. L., & Olmos Gordillo, L. L. (2026). *Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de Cerámicas Italia S.A.* [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Botella, C. A. (2017). *Metodología de la investigación: Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
- Burgos-Gauta, K. C. (2025). Salario emocional y satisfacción laboral en los colaboradores de una institución de salud en Pamplona, Colombia. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 13(3), 01-09.
- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con

- el compromiso organizacional. *Revista Investigación Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), 94-111. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Caballero Levano, R. C., & Tuesta Ruiz, M. (2022). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la Institución Educativa Privada “José Carlos Mariategui”, Ica – 2021 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio institucional.
- Campos Cornejo, L. L., Jaimes Campos, M. Á., Villavicencio Guardia, M. del C., & Sánchez-Chero, M. (2023). Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX (Número Especial 7), 266-276.
- D'Alleva, A., Coco, A., Pelusi, G., et al. (2023). Impact of work motivation on occupational health in healthcare workers. *Healthcare*, 11(23), 3056. <https://doi.org/10.3390/healthcare11233056>
- Del Castillo Oyarse, C., Farro Acosta, J. A., Pachau Torres, W. A., & Tumaya Chausfica, M. R. (2025). Motivación intrínseca en el desempeño laboral y retención de talento de los trabajadores. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5).
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., & van Dierendonck, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577.
- Dominguez Borbón, V., Felix Gil, C., & Espinosa Guillén, S. S. (2025). Grado de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y de equilibrio de los estudiantes que trabajan de la Universidad Estatal de Sonora. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20098

- Duarte-Arias, D. A., & Valencia-Basto, D. C. (2024). Relación entre el síndrome de burnout, ansiedad y depresión en trabajadores de la salud de un hospital de alta complejidad en Cúcuta. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 42, e353571. <https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.e353571>
- Drugas, M. I., Roncaglia, I., Rothmann, S., & Stoyanova, S. Y. (2023). Well-being and work motivation brought by technological changes, coping, and adaptations during and post COVID-19 pandemic. *Frontiers in Psychology*, 14, 1150726. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1150726>
- Echavarría Álvarez, V., & Lujan Balvin, J. (2025). *Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una organización de sector logístico* [Monografía de especialización]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Erazo Muñoz, P. A., Corredor Reyes, K. D., & Corrales Otalvaro, L. M. (2023). Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(1), 132–149. <https://doi.org/10.16967/23898186.822>
- Erazo-Muñoz, P. A., Escobar-Ospina, A. L., & Alexis-Pineda, S. (2022). Motivación de los empleados: importancia, evolución y enfoques usando análisis cuantitativo. *Clío América*, 16(31). <https://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/clioamerica/article/view/4907>
- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2025). Felicidad eudaimónica en trabajadores: revisión de la literatura sobre las Escalas de Ryff. *Revista Universidad y Empresa*, 27(49), 1–28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.14621>

- Erazo Muñoz, P. A., & Riaño Casallas, M. I. (2021). Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (64), 241–280. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a10>
- Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 464-473. <https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>
- Gagné, M., Parker, S. K., Griffin, M. A., Dunlop, P. D., Knight, C., Klonek, F. E., & Parent-Rocheleau, X. (2022). Understanding and shaping the future of work with self-determination theory. *Nature Reviews Psychology*, 1(7), 378-392. <https://doi.org/10.1038/s44159-022-00056-w>
- Gallo Bernal, G. K., & Torres-Flórez, D. (2025). Bienestar laboral: una revisión sistemática del salario emocional y su influencia en la satisfacción del colaborador. *Revista En-Contexto*, 13(24), 285–308. <https://doi.org/10.53995/23463279.1837>
- García-Selva, A., Neipp, M. C., & Martín-del-Río, B. (2025). Evaluating the positive functioning at work (PF-W) questionnaire. *Behavioral Sciences*, 15(4), 455. <https://doi.org/10.3390/bs15040455>
- Greenier, V., Derakhshan, A., & Fathi, J. (2021). Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement: A case of British and Iranian English language teachers. *System*, 97, 102446. <https://doi.org/10.1016/j.system.2020.102446>
- Guerrero-Figueroa, G. R., Otero-Solano, S. P., & Guerrero-Guerrero, M. de la P. (2024). Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: un análisis desde el bienestar

emocional y psicológico. *Saber; Ciencia y Libertad*, 19(2), 378–393.

<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2024v19n2.12288>

Gil-Flórez, A., Llorens, S., Acosta-Antognoni, H., & Salanova, M. (2022). Basic Psychological Needs at Work: Their Relationship with Psychological Well-Being and Healthy Organisational Outcomes with a Gender Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 3103. <https://doi.org/10.3390/ijerph19053103>

Gutiérrez Cristancho, J. L. (2024). *Características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas, a través de una revisión documental de investigaciones realizadas desde el año 2018 a 2022* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.

Hoyos Muñoz, E. J., & Mejía González, C. (2024). *El bienestar laboral y la motivación de los operarios del área de producción de una empresa de manufactura del municipio de Dosquebradas* [Tesis de maestría]. Universidad Libre Pereira.

Huamán Mariscal, J. (2025). Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencia de la Educación*, 9(36), 167-

Kamil, Nurul Liyana Mohd, Beh, Loo See, Lai, Siow Li, Rahman, Nur Hairani Abd, Ali, Mohammad Asri Mohd (2024) Fostering psychological well-being and igniting work motivation in employees: gender as moderator. *Psychological Thought*, 17 (1). 179-199. ISSN 2193-7281 176. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v9i36.908>

- Lin, P. T., Vu, T. T., Nguyen, V. P., & Wu, Q. (2022). Self-determination theory and accountant employees' psychological wellbeing. *Frontiers in Psychology, 13*, 870771.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.870771>
- León-Revelo, E. M., Enríquez-López, J. D., Padilla-Vicente, R. J., & Villarreal-Pastaz, H. P. (2026). Enfoque interactivo para la promoción del bienestar físico y mental en el ámbito laboral. *Revista UGC, 4*(2), 199-204.
- Lima de Almeida Vasconcelos, J., Veiga, M. C., Nascimento Evangelista Souza, M., Vieira de Camargo, E., Amorim de Araújo, S., Rodrigues da Silva, M., de Souza Platon, N., Pessoa Palmeira, S., Gonçalves de Holanda Araújo, I., & de Moura-Ferreira, M. C. (2024). Bienestar psicológico en salud pública: relaciones interpersonales y agotamiento profesional. *Observatorio de la Economía Latinoamericana, 22*(12). <https://doi.org/10.55905/oelv22n12-306>
- Lozano-Jiménez, J. E., Huéscar, E., & Moreno-Murcia, J. A. (2021). From autonomy support and grit to satisfaction with life through self-determined motivation and group cohesion in higher education. *Frontiers in Psychology, 11*, 579492. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.579492>
- Martínez Martínez, D. C., & Rodríguez Riaño, A. P. (2024). *Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas* [Monografía de especialización]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.

- McAnally, K., & Hagger, M. S. (2024). Self-determination theory and workplace outcomes: A conceptual review and future directions. *Behavioral Sciences*, 14(6), 428. <https://doi.org/10.3390/bs14060428>
- Mosquera Castro, A. L., Leal Cespedes, J. C., & Montoya Monsalve, J. N. (2021). El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff. *Revista ADGNOSIS*, 10(10), 83-101. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.10.10.471>
- Muhammad, & Syahid, A. (2022). Work motivation and psychological well-being on teacher performance at Perguruan Alkhairaat, Palu, Indonesia. *Tazkiya: Journal of Psychology*, 10(2), 101-109. <http://dx.doi.org/10.15408/tazkiya.v10i2.26894>
- Murayari Saavedra, J. (2023). *Bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de una empresa de telefonía, Pucallpa, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional.
- Núñez Soriano, G. A., & Valencia Chávez, A. Y. (2022). *Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad de Lima]. Repositorio institucional.
- Nkgapel, S. M. (2026). Employee motivation and healthcare quality in the post-COVID-19 pandemic: A South African public health sector perspective. *Journal of Management & Business Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.32457/jmabs.v7i1.2637>
- Parra Núñez, M. C. (2025). *Análisis del impacto de los procesos de formación en herramientas innovadoras sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral* [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.

- Ponce Palacio, Z. H., Escobar Echeverri, A. P., & Bello Padilla, C. (2025). Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos. *Revista Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 7(1), 43-59.
- Popoola, S. O., & Fagbola, O. O. (2023). Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel in Universities in North-Central Nigeria. *The Journal of Academic Librarianship*, 49(6), 102741. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2023.102741>
- Puerto Carrero, S. E. (2024). Quality of working life in companies in Bogotá, Colombia: a literary review. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 5(4). <https://doi.org/10.47422/ac.v5i4.182>
- Quintana Ruiz, J., & Agudelo Toro, A. M. (2025). *Estrategias de bienestar laboral en ocho PYMES de Medellín: Impacto en la satisfacción, productividad y retención del talento humano* [Tesis de maestría]. Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C.-C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2).
- Riccardi, E., Leso, V., Fontana, L., Fusco, F., Coppola, M., Pacella, D., & Iavicoli, I. (2026). The impact of the work organization on individuals' psychological well-being. *Frontiers in Public Health*, 13, 1677921. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1677921>
- Roberto Hernández Sampieri, Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill Education.

- Rokicki, S., Won, S. H., Okafor, N., Farrior, K., & Kantor, L. (2026). *Job satisfaction, mental health, and workplace well-being of community health workers: A cross-sectional study*. BMC Public Health, 26, Article 25546. <https://doi.org/10.1186/s12889-025-25546-3>
- Romero González, N. L., & Villa Gómez, A. (2025). *La motivación y el bienestar laboral como estrategia para potenciar el desarrollo profesional y fidelización de los empleados - Caso de Trucco's Jeans* [Monografía de especialización]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Romero Ramírez, M., Barbosa Contreras, Y., Holguín Daza, A. M., Sánchez Meneses, M., & Pinzón Ballesteros, L. P. (2023). *Identificación de factores del Clima Organizacional que afectan la productividad y satisfacción de los empleados del área de Servicio al Cliente de la empresa Centrales Eléctricas del Norte de Santander S.A. E.S.P en la ciudad de Cúcuta* [Trabajo de grado]. Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Sánchez-Pacheco, E. A., Hurel-Sotomayor, C. G., & Aguirre-Benalcázar, M. C. (2022). Motivación laboral: Una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala en Ecuador. 593 Digital Publisher CEIT, 7 (4-1), 462-473. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1243>
- Sandoval Caraveo, M. del C. (2025). El papel del bienestar organizacional en las empresas: una revisión conceptual de la literatura. GECONTEC: Revista Internacional de Gestión del Conocimiento y la Tecnología, 13(2), 97–107. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17496610>

- Signorini, G., Scurati, R., D'Angelo, C., et al. (2022). Enhancing motivation and psychological wellbeing in the workplace through conscious physical activity. *Frontiers in Psychology*, 13, 1006876. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006876>
- Utama, N. P., Silviana, S., Morin, S., & Hastuti, R. (2024). The Relationship between Work Motivation and Psychological Well-Being for Internship Students. *Journal of Social Science*, 5(4), 1168-1177.
- Varon Alvarez, Y. D., & Guerrero Guerrero, Y. (2025). *Bienestar laboral en una unidad de trabajo de una ONG de la ciudad San José de Cúcuta* [Trabajo de grado]. Corporación Universitaria Minuto de Dios.
- Vega Castañeda, C. D., Restrepo Zapata, K., & Bermúdez Hernández, J. (2025). El impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral y la productividad de los empleados en empresas de la ciudad de Medellín en el sector Salud. *[Revista de la Institución Universitaria Escolme]*.
- Velásquez M., A. del C., & Baquerizo, M. I. (2025). Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de empresas de mayor ranking en Panamá, según MERCO. *Revista FAECO Sapiens*, 9(1). <https://doi.org/10.48204/j.faeco.v9n1.a9036>
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Wang, Z., & Briand, M. (2025). Understand the changes in motivation at work: Empirical studies using self-determination theory-based interventions. *Behavioral Sciences*, 15(7), 864. <https://doi.org/10.3390/bs15070864>

Zárate-Torres, R., Rey-Sarmiento, C. F., & Acosta-Prado, J. C. (2025). Social impact of happiness on transformational leadership in students from Colombian universities. *Frontiers in Psychology*, 16, 1571572. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1571572>

Anexos

A continuación, se presenta la matriz de autores, construida para la presente revisión documental, la cual incluye las 50 referencias analizadas y organizadas por número, autores, tipo de documento, título, año, país, fuente en donde esta publicada y por último el aporte al presente estudio.

Tabla 6. Anexo 1: Matriz de referencias

Nº	Autores	Tipo de documento	Título	Año	País	Fuente de publicación	Aporte a la investigación
1	Blanco Reyes, C. L. & Olmos Gordillo, L. L.	Trabajo de grado	Clima organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de Cerámicas Italia S.A.	2026	Colombia	UNAD. Repositorio institucional	Evidencia empírica colombiana sobre la relación entre clima organizacional y motivación laboral; aporta contexto nacional y variables organizacionales clave.
2	Burgos-Gauta, K. C.	Artículo científico	Salario emocional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución de salud en Pamplona, Colombia	2025	Colombia (Pamplona, N. Santander)	AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, Vol.13, N°3, pp.1-9	Evidencia regional (Norte de Santander) sobre compensación emocional y satisfacción; vincula factores motivacionales no económicos con bienestar.
3	Cáceres-Lozano, L. F. et al.	Artículo de revisión	Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional	2023	Colombia	Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá, Vol.10, N°1	Establece correlación bidireccional entre bienestar laboral y compromiso en contexto colombiano; base teórica para la relación entre variables.
4	Caballero Lévano, R. C. & Tuesta Ruiz, M.	Tesis de licenciatura	Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes de la I.E.P. 'José Carlos Mariategui', Ica	2022	Perú	Repositorio institucional — Universidad Autónoma de Ica	Resultado contraintuitivo ($p=0.306$ sin correlación global); solo motivación de logro se relacionó con bienestar. Enriquece el análisis de divergencias.
5	Campos Cornejo, L. L. et al.	Artículo científico	Motivación laboral y estrategias de afrontamiento al estrés en docentes universitarios	2023	Perú	Revista de Ciencias Sociales, Vol.29, N° Especial 7, pp.266-276	Analiza motivación trascendental y su relación con estrategias de afrontamiento al estrés; vincula motivación con bienestar emocional.

6	D'Alleva, A. et al.	Artículo	Impact of Work Motivation on Occupational Health in Healthcare Workers	2023	Italia	Healthcare, Vol.11, N°23, Art.3056. DOI: 10.3390/healthcare11233056	Demuestra impacto directo de la motivación laboral sobre la salud mental de trabajadores de salud; vincula motivación con bienestar físico y psicológico.
7	Del Castillo, C. et al.	Artículo científico	Motivación intrínseca en el desempeño laboral y retención de talento	2025	Perú	Revista InveCom, Vol.6, N°3, pp.1-8	Evidencia empírica reciente sobre motivación intrínseca como predictor de desempeño y retención del talento en organizaciones.
8	Dominguez Borbón, V. et al.	Artículo científico	Grado de satisfacción laboral intrínseca, extrínseca y de equilibrio de estudiantes que trabajan	2025	México	Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Vol.9, N°5, pp.7145-7162	Muestra que alta motivación intrínseca puede amortiguar condiciones adversas; el desequilibrio trabajo-vida daña el bienestar psicológico.
9	Drugas, M. I. et al.	Editorial científico	Well-being and work motivation brought by technological changes, coping, and adaptations during/post COVID-19	2023	Internacional (Rumania, R.U., Sudáfrica, Bulgaria)	Frontiers in Psychology, Vol.14, Art.1150726	Sintetiza evidencia sobre cambios tecnológicos, motivación y bienestar; confirma que la adaptación requiere satisfacción de necesidades psicológicas básicas.
10	Echavarría Álvarez, V. & Lujan Balvin, J.	Monografía de grado	Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación en una empresa del sector logístico	2025	Colombia	UNIMINUTO, Centro Universitario Bello, Antioquia	Antecedente nacional directo de la misma institución; demuestra con correlación Spearman la relación bienestar-motivación en empresa colombiana.
11	Fukuhara, M.	Artículo de contribución docente	Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario	2022	Perú	Revista Estomatológica Herediana, Vol.32, N°4, pp.464-473	Reflexiona sobre motivación y bienestar post-pandemia en docentes; aplica principios de la TAD al contexto universitario latinoamericano.
12	Gagné, M. et al.	Artículo de revisión	Understanding and Shaping the Future of Work with Self-Determination Theory	2022	Internacional (Australia y Canadá)	Nature Reviews Psychology, Vol.1, pp.378-392. DOI: 10.1038/s44159-022-00056-w	Revisión sólida y actualizada de la TAD en el trabajo; confirma universalidad de las necesidades psicológicas básicas como predictoras del bienestar.
13	García-Selva, A. et al.	Artículo científico	Evaluating the Positive Functioning at Work (PF-W) Questionnaire	2025	España	Behavioral Sciences, Vol.15, N°4, Art.455. DOI: 10.3390/bs15040455	Valida instrumento de funcionamiento positivo en el trabajo; útil para conceptualizar la medición de motivación y bienestar en el marco teórico.
14	Greenier, V., Derakhshan, A. & Fathi, J.	Artículo científico	Emotion regulation and psychological well-being in teacher work engagement	2021	Reino Unido / Irán	System, Vol.97, Art.102446. Elsevier. DOI: 10.1016/j.system.2020.102446	Demuestra que el bienestar psicológico es predictor más fuerte del compromiso laboral que la regulación emocional; citado en planteamiento y justificación.

15	Guerrero-Figueroa, G. R. et al.	Artículo científico	Salario emocional y sus efectos en la productividad laboral: análisis desde el bienestar emocional y psicológico	2024	Colombia	Revista Saber, Ciencia y Libertad, Vol.19, N°2, pp.378-393	Analiza el salario emocional como puente entre motivación y bienestar psicológico en contexto colombiano; vincula motivación extrínseca y bienestar.
16	Gutiérrez Cristancho, J. L.	Tesis de maestría	Características del bienestar laboral en micro y pequeñas empresas colombianas 2018-2022	2024	Colombia	UNAD. Repositorio institucional	Contextualiza el bienestar laboral en MiPymes colombianas; destaca vínculos con satisfacción, comunicación e incentivos.
17	Hoyos Muñoz, E. J. & Mejía González, C.	Tesis de maestría	El bienestar laboral y la motivación de los operarios del área de producción de empresa de manufactura	2024	Colombia	Universidad Libre Seccional Pereira. Repositorio institucional	Resultado divergente ($r=0.10$ no significativo global) en manufactura colombiana; enriquece la sección de vacíos y debates de los resultados.
18	Huamán Mariscal, J.	Artículo científico	Motivación laboral y bienestar psicológico en docentes peruanos	2025	Perú	Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, Vol.9, N°36, pp.167-176	Artículo clave: correlación positiva muy alta ($r=0.9484$; $p<0.05$) entre motivación y bienestar con Escala de Ryff en contexto latinoamericano.
19	Kamil, N. L. M. et al.	Artículo científico	Fostering psychological well-being and igniting work motivation in employees: gender as moderator	2024	Malasia	Psychological Thought, Vol.17, N°1, pp.179-199. ISSN 2193-7281	Explora bienestar psicológico y motivación con el género como moderador; la satisfacción de NPB predice la motivación en contexto asiático.
20	Lin, P. T. et al.	Artículo científico	Self-determination theory and accountant employees' psychological wellbeing	2022	Vietnam / China	Frontiers in Psychology, Vol.13, Art.870771. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.870771	Aplica la TAD a empleados contables; autonomía y competencia predicen significativamente el bienestar psicológico en contexto organizacional.
21	León-Revelo, E. M. et al.	Artículo científico	Enfoque interactivo para la promoción del bienestar físico y mental en el ámbito laboral	2026	Ecuador	Revista UGC, Vol.4, N°2, pp.199-204. Universidad de Guayaquil	Propone gamificación para mejorar motivación y bienestar; el 88% de trabajadores percibe impacto positivo en salud mental con estas intervenciones.
22	Lima de Almeida Vasconcelos, J. et al.	Artículo científico	Bienestar psicológico en salud pública: relaciones interpersonales y agotamiento profesional	2024	Brasil	Observatorio de la Economía Latinoamericana, Vol.22, N°12. DOI: 10.55905/oelv22n12-306	Evidencia que las relaciones interpersonales reducen estrés y aumentan motivación; el burnout deteriora el bienestar psicológico.
23	Lozano-Jiménez, J. E. et al.	Artículo científico	From autonomy support and grit to satisfaction with life through self-determined motivation	2021	España	Frontiers in Psychology, Vol.11, Art.579492. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.579492	Valida en 489 estudiantes colombianos: apoyo a la autonomía → motivación intrínseca → bienestar. Conecta TAD y bienestar en contexto colombiano.

24	Martínez Martínez, D. C. & Rodríguez Riaño, A. P.	Monografía de especialización	Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas	2024	Colombia	UNAD. Repositorio institucional	Sustenta teóricamente la relación entre motivación extrínseca (remuneración) y bienestar laboral; introduce el concepto de salario emocional en Colombia.
25	McAnally, K. & Hagger, M. S.	Artículo de revisión conceptual	Self-Determination Theory and Workplace Outcomes: A Conceptual Review and Future Research Directions	2024	Estados Unidos	Behavioral Sciences, Vol.14, N°6, Art.428. MDPI. DOI: 10.3390/bs14060428	Revisión sistemática TAD en organizaciones; motivación autónoma predice positivamente bienestar, compromiso y satisfacción laboral.
26	Mosquera Castro, A. L. et al.	Artículo científico	El bienestar como práctica de alto rendimiento en la Organización. Una mirada desde el modelo de Ryff	2021	Colombia	Revista ADGNOSIS, 10(10), 83-101. DOI: 10.21803/adgnosis.10.10.471	Revisión colombiana que vincula las 6 dimensiones de Ryff con motivación autónoma y gestión del talento; citado en marco teórico y antecedentes nacionales.
27	Muhammad & Syahid, A.	Artículo de investigación	Work motivation and psychological well-being on teacher performance at Perguruan Alkhairaat	2022	Indonesia	Tazkiya: Journal of Psychology, Vol.10, N°2, pp.101-109. DOI: 10.15408/tazkiya.v10i2.26894	Demuestra que motivación laboral y bienestar psicológico son predictores significativos del desempeño docente (28.2%).
28	Murayari Saavedra, J.	Tesis de licenciatura	Bienestar psicológico y motivación de logro en trabajadores de empresa de telefonía, Pucallpa	2023	Perú	Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Repositorio ULADECH	Relación positiva y significativa ($p<0.05$) entre bienestar (nivel medio 96%) y motivación de logro (nivel medio 86%) en trabajadores peruanos.
29	Núñez Soriano, G. A. & Valencia Chávez, A. Y.	Trabajo de suficiencia profesional	Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral	2022	Perú	Universidad de Lima. Repositorio institucional	Establece relación inversa y significativa entre estrés laboral y motivación; a mayor motivación, menor estrés y mayor bienestar emocional.
30	Nkgape, S. M.	Artículo de investigación	Employee motivation and healthcare quality in the post-COVID-19 pandemic: A South African perspective	2026	Sudáfrica	Journal of Management & Business Studies, Vol.7, N°1. DOI: 10.32457/jmabs.v7i1.2637	Aplica TAD y Maslow para explicar cómo la frustración de necesidades básicas lleva al burnout y afecta la salud mental de los trabajadores.
31	Parra Núñez, M. C.	Trabajo de grado	Análisis del impacto de los procesos de formación en herramientas innovadoras sobre la motivación y bienestar	2025	Colombia	UNAD. Repositorio institucional	Identifica barreras concretas: falta de formación emocional y comunicación con jefes afectan motivación y bienestar; 54.5% no se siente motivado.
32	Ponce Palacio, Z. H. et al.	Artículo científico	Bienestar psicológico en los trabajadores colombianos	2025	Colombia	Revista Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, Vol.7, N°1, pp.43-59	Primer estudio con muestra nacional colombiana (n=104) usando Escala de Ryff; 33.6% nivel moderadamente alto y 24% nivel alto de bienestar.

33	Popoola, S. O. & Fagbola, O. O.	Artículo de investigación	Work motivation, job satisfaction, work-family balance, and job commitment of library personnel	2023	Nigeria	The Journal of Academic Librarianship, Vol.49, N°6, Art.102741. DOI: 10.1016/j.acalib.2023.102741	Motivación laboral explica 38% del compromiso organizacional ($\beta=0.38$); fuerte predictor del bienestar organizacional en trabajadores universitarios.
34	Bastidas Loza, L. et al.	Proyecto de práctica	Influencia de la motivación en el bienestar laboral	2020	Colombia	Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. Repositorio Polígran	Estudio colombiano que demuestra que motivación intrínseca y extrínseca influyen positivamente en el bienestar laboral percibido por operarios.
35	Puerto Carrero, S. E.	Artículo de revisión	Quality of working life in companies in Bogotá, Colombia: a literary review	2024	Colombia	Revista Alpha Centauri, Vol.5, N°4. DOI: 10.47422/ac.v5i4.182	Aporta definiciones y origen histórico del concepto de bienestar laboral en Colombia; incluye sus dimensiones física, mental, emocional y social.
36	Quintana Ruiz, J. & Agudelo Toro, A. M.	Tesis de maestría	Estrategias de bienestar laboral en ocho PYMES de Medellín: impacto en satisfacción, productividad y retención	2025	Colombia	Politécnico Grancolombiano. Repositorio Polígran	Describe 4 tipos de estrategias de bienestar efectivas en PYMES colombianas; evidencia impactos positivos en satisfacción y retención del talento.
37	Ramos-Narváez, A. D. et al.	Artículo científico	Salud laboral en administrativos de Educación Superior: relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral	2020	Colombia	Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica, Vol.39, N°2, pp.237-245	Primer antecedente nacional con Escala de Ryff en trabajadores colombianos ($n=147$); $Rho=0.34$ entre bienestar psicológico y satisfacción laboral.
38	Riccardi, E. et al.	Artículo científico	The impact of the work organization on individuals' psychological well-being	2026	Italia	Frontiers in Public Health, Vol.13, Art.1677921. DOI: 10.3389/fpubh.2025.1677921	Evalúa modalidades de trabajo (presencial/remoto/híbrido) en 872 trabajadores; trabajo presencial asociado con mayor bienestar psicológico.
39	Rokicki, S. et al.	Artículo científico	Job satisfaction, mental health, and workplace well-being of community health workers	2026	Estados Unidos	BMC Public Health, Vol.26, Art.25546. DOI: 10.1186/s12889-025-25546-3	Relaciona satisfacción laboral, salud mental y bienestar en el trabajo; evidencia reciente sobre interrelación entre motivación y bienestar psicológico.
40	Romero González, N. L. & Villa Gómez, A.	Monografía de especialización	La motivación y el bienestar laboral como estrategia para potenciar el desarrollo profesional y fidelización	2025	Colombia	UNIMINUTO. Repositorio institucional	Estudio UNIMINUTO: el 73% se siente motivado y el 70% satisfecho con el ambiente laboral; vincula motivación, bienestar y fidelización.
41	Romero Ramírez, M. et al.	Trabajo de grado	Factores del Clima Organizacional que afectan la productividad y satisfacción en empleados de CENS, Cúcuta	2023	Colombia (Cúcuta, N. Santander)	UNAD. Repositorio institucional	Antecedente REGIONAL (Cúcuta); identifica barreras de comunicación y liderazgo que impactan motivación y bienestar en empresa local.

42	Ryan, R. M. & Deci, E. L.	Artículo científico (clásico fundacional)	Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being	2000	Estados Unidos	American Psychologist, Vol.55, N°1, pp.68-78. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.68	Fuente teórica base N°1. Define la TAD, las necesidades psicológicas básicas y el continuo motivacional; fundamento del marco teórico de la monografía.
43	Sánchez-Pacheco, E. A. et al.	Artículo de investigación	Motivación laboral: una mirada desde los incentivos a los trabajadores de la ciudad de Machala, Ecuador	2022	Ecuador	593 Digital Publisher CEIT, Vol.7, N°4-1, pp.462-473. DOI: 10.33386/593dp.2022.4-1.1243	Contextualiza bajos niveles de motivación (57% moderada) por escasez de incentivos en trabajadores latinoamericanos; confirma pertinencia regional.
44	Signorini, G. et al.	Artículo científico	Enhancing motivation and psychological wellbeing in the workplace through conscious physical activity	2022	Italia	Frontiers in Psychology, Vol.13, Art.1006876. DOI: 10.3389/fpsyg.2022.1006876	Evidencia que la actividad física consciente mejora simultáneamente la motivación y el bienestar psicológico en el contexto laboral.
45	Utama, N. P. et al.	Artículo de investigación	The Relationship between Work Motivation and Psychological Well-Being for Internship Students	2024	Indonesia	Journal of Social Science, Vol.5, N°4, pp.1168-1177	Confirma relación positiva entre motivación y bienestar psicológico en contexto laboral-educativo; complementa evidencia sobre relación entre variables.
46	Varon Alvarez, Y. D. & Guerrero Guerrero, Y.	Trabajo de grado	Bienestar laboral en una unidad de trabajo de una ONG de la ciudad de San José de Cúcuta	2025	Colombia (Cúcuta, N. Santander)	UNIMINUTO, Centro Universitario Cúcuta. Repositorio institucional	Antecedente REGIONAL (Cúcuta); mide bienestar en 35 colaboradores de ONG local con instrumento qBLG; nivel medio-alto de bienestar.
47	Vega Castañeda, C. D. et al.	Artículo de investigación	El impacto de la cultura organizacional en la satisfacción laboral y la productividad en empresas de salud de Medellín	2025	Colombia	Revista Institución Universitaria Escolme, Medellín	Identifica factores motivacionales específicos (liderazgo, incentivos, comunicación) que impactan satisfacción y bienestar en organizaciones colombianas.
48	Velásquez M., A. del C. & Baquerizo, M. I.	Artículo de investigación	Influencia del clima laboral en la motivación de trabajadores de empresas top ranking en Panamá	2025	Panamá	Revista FAECO Sapiens, Vol.9, N°1. DOI: 10.48204/j.faeco.v9n1.a9036	Demuestra que el clima laboral influye directa y positivamente en la motivación; el 96% percibe estimulación del sentido de pertenencia.
49	Vo, T. T. D. et al.	Artículo científico	Work motivation: The roles of individual needs and social conditions	2022	Taiwan / Filipinas	Behavioral Sciences, Vol.12, N°2, Art.49. MDPI. DOI: 10.3390/bs12020049	Analiza el papel de las necesidades individuales y condiciones sociales en la motivación; respalda el enfoque de NPB de la TAD en el marco teórico.
50	Wang, Z. & Briand, M.	Artículo empírico	Understand the Changes in Motivation at Work: Empirical Studies Using SDT-Based Interventions	2025	EE.UU. / Suiza	Behavioral Sciences, Vol.15, N°7, Art.864. MDPI. DOI: 10.3390/bs15070864	Valida empíricamente que intervenciones basadas en TAD mejoran motivación autónoma y bienestar; respalda aplicaciones prácticas de la teoría.

Nota. Elaboración propia (2026). La matriz incluye las 50 referencias revisadas en la presente monografía.