

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Luciana Estefania Del Carpio Prieto

Código 20150423

Alexandra Sarah Joels Vasquez

Código 20151997

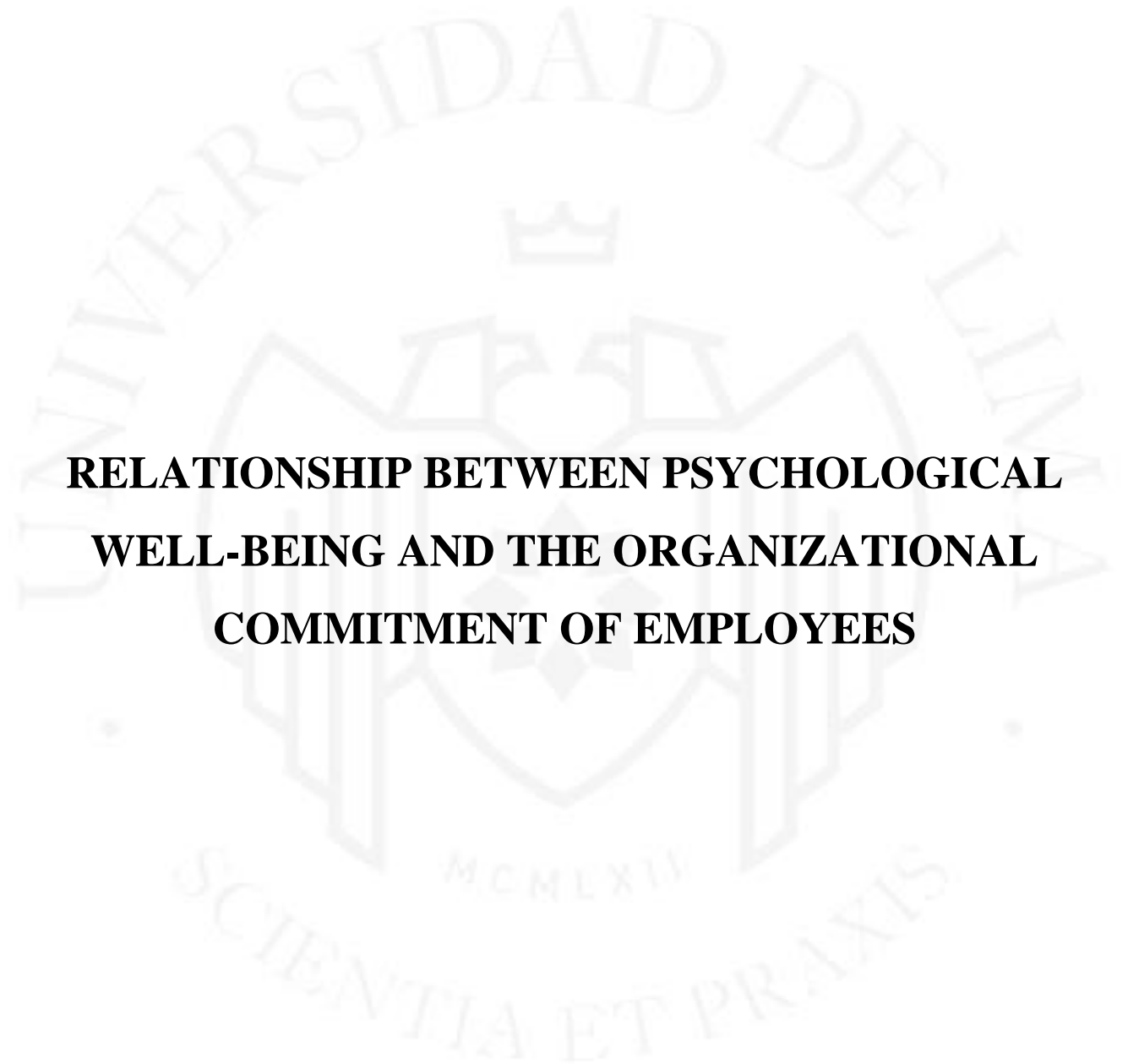
Asesor

Jorge Luis Linares Weilg

Lima – Perú

Marzo de 2024





**RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL
WELL-BEING AND THE ORGANIZATIONAL
COMMITMENT OF EMPLOYEES**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT..... | 1 |
| INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| MATERIAL Y MÉTODO..... | 3 |
| PROCESO DE SELECCIÓN | 3 |
| RESULTADOS..... | 5 |
| DISCUSIÓN..... | 9 |
| CONCLUSIONES..... | 10 |
| REFERENCIAS..... | 11 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|---|
| Tabla 1 Análisis de los artículos seleccionados..... | 5 |
| Tabla 2 Análisis de los instrumentos de medición..... | 6 |



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujograma del proceso de selección de los artículos seleccionados.....4



Relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional de los colaboradores

Luciana Estefanía Del Carpio Prieto¹, Alexandra Sarah Joels Vasquez²

20150423@aloe.ulima.edu.pe¹, 20151997@aloe.ulima.edu.pe²

Universidad de Lima

Resumen: En la actualidad, muchas organizaciones ante la pérdida de talento y la competencia en el mercado consideran la importancia de implementar prácticas que puedan garantizar la retención de colaboradores. Por ello, establecen una estrategia que cuente con iniciativas y/o acciones para incrementar el bienestar y el compromiso de los trabajadores, con la finalidad de que puedan desarrollar sentido de pertenencia y disminuya la rotación de personal. El objetivo de la presente revisión aplicada es determinar la relación entre las variables de compromiso organizacional y bienestar psicológico de los colaboradores. Se utilizaron 3 bases de datos y se revisaron 10 artículos psicológicos para evaluar la relación entre las dos variables mencionadas, usando los criterios de inclusión y exclusión. Los resultados evidenciaron la relación positiva y significativa entre ambas variables. Además, se demostró el rol mediador del compromiso organizacional con las diversas variables estudiadas. Como conclusión, se destaca la necesidad de las organizaciones en preocuparse por el desarrollo de sus colaboradores para incrementar el compromiso organizacional y el bienestar al momento de realizar sus funciones y se concluye la presencia de la relación positiva y significativa entre las variables mencionadas.

Palabras clave: bienestar psicológico, compromiso organizacional, colaboradores, organización

Abstract: Currently, many organizations facing talent loss and market competition recognize the importance of implementing practices that can ensure employee retention. Therefore, they establish a strategy that includes initiatives and actions to increase employee well-being and engagement, aiming to foster a sense of belonging and reduce staff turnover. The objective of this applied review is to determine the relationship between organizational commitment and the psychological well-being of employees. Three databases were used, and 10 psychological articles were reviewed to assess the relationship between the two variables mentioned, using inclusion and exclusion criteria. The results showed a positive and significant relationship between both variables. Additionally, the mediating role of organizational commitment with the various variables studied was demonstrated. In conclusion, it highlights the need for organizations to prioritize the development of their employees to enhance organizational commitment and well-being in their roles, and it confirms the presence of a positive and significant relationship between the mentioned variables.

Keywords: psychological well-being, organizational commitment, employees, organization

Introducción

Gastelu y Arce (2021) explican que el capital humano es un factor fundamental en la ventaja competitiva frente a otras organizaciones y es aquel elemento que marca la diferencia en el desarrollo y crecimiento de estas.

En cuanto a esto, Rani et al. (2020) mencionan que las organizaciones han evolucionado con el paso del tiempo y es por eso que necesitan de colaboradores que puedan realizar un buen trabajo y que puedan contribuir a la productividad y al bienestar de la organización. Además, existe cada vez más, un interés genuino por establecer un espacio laboral saludable y orientado al bienestar. Estos autores también explican que el bienestar organizacional aumentará cuando se encuentre respaldado por el compromiso organizacional, en específico, el compromiso afectivo. Este tipo de compromiso explica cómo se sienten los individuos con respecto a su organización.

El problema por investigarse es que, cuando las organizaciones no se enfocan en el colaborador como recurso fundamental, tienen consecuencias de impacto negativo a nivel de

compromiso, de productividad, satisfacción, motivación e incluso desempeño.

Peñalver et al. (2023), explican que el proteger y potenciar el bienestar laboral es un punto central para las organizaciones ya que de esta manera desarrollan una sostenible y saludable gestión de personas. Mencionan que se busca alcanzar un alto nivel de satisfacción y compromiso laboral.

Kolakowski et al. (2020), se cuestionan si efectivamente es el bienestar psicológico el punto central al que las organizaciones deberían apuntar para potenciar el compromiso de sus trabajadores. En su revisión, explican que el compromiso afectivo es el que se debe desarrollar en los colaboradores para que alcancen mayores emociones positivas. También, describen la variable de compromiso organizacional y explican sus tres dimensiones. Indican que la primera dimensión es aquella en la que los colaboradores tienen una fuerte creencia en los objetivos y los valores de la organización. La segunda, tiene relación con realizar voluntariamente un esfuerzo considerable en representación de la organización. Por último, la tercera dimensión, es en la cual el colaborador mantiene el deseo de seguir perteneciendo como empleado dentro de la organización. Además, exponen que el primero hace

referencia al compromiso organizacional afectivo, el cual se produce cuando los colaboradores generan un gran vínculo afectivo, se sienten involucrados con la organización e identificados con esta. Explican que el compromiso normativo se sustenta en el imperativo moral y sentido de cumplimiento del trabajador para poder mantenerse dentro de la organización. Este se basa en la lealtad y en el reconocimiento hacia la empresa. Por último, los autores explican a la tercera dimensión que es la del compromiso de continuidad que se basa en el esfuerzo del colaborador por permanecer en la organización y generar un aporte en ella basada en el esfuerzo

Calderón et al. (2020) argumentaban que la implicación de los conocimientos y capacidades laborales, el que se puedan realizar tareas de manera efectiva de manera individual y colectiva, la mejora en la productividad y la aceptación del modelo de cultura organizacional tienen una relación estrecha con el compromiso que pueda tener un colaborador frente a una institución.

Lee y Kim (2023) refieren que al compromiso organizacional es posible identificarlo como la disposición que poseen los trabajadores hacia la corporación a la que pertenecen, el cómo estos se sienten identificados con los objetivos, los valores y la cultura organizacional; el nivel de apego que pueden llegar a generar. Además, sostienen que la gestión organizacional se encuentra en una continua evolución y priorizan, en mayor medida, la calidad de la experiencia laboral que ofrecen. Explican, que, en el pasado, lo más importante para las organizaciones era generar ganancias y tener un alto nivel de productividad. Es por eso que, en la actualidad, buscan desarrollar más programas relacionados al bienestar y al equilibrio vida - trabajo. El objetivo es poder implementar un ambiente de trabajo positivo que contribuya a un mayor compromiso y a un mejor desempeño.

Con respecto a los modelos psicológicos revisados para la investigación, se consideró la Teoría de Meyer y Allen sobre la multidimensionalidad de la variable del compromiso organizacional. Khajuria y Khan (2022) explican como este concepto ha sido definido y examinado por investigadores en diversos estudios y han basado su análisis en los aspectos conductuales y actitudinales o en la teoría de la identidad social.

El modelo psicológico considerado para la variable de bienestar psicológico es el empleado por Ryff, el cual es analizado por Blasco-Belled y Alsinet (2022) en el cual explican como Ryff evalúa cómo funciona la mente de las personas en respuesta a lo que acontece en sus vidas basándose en la idea eudaimónica de que el bienestar surge de alcanzar el máximo desarrollo del potencial humano. Mencionan las seis dimensiones del instrumento:

relaciones positivas, crecimiento personal, autoaceptación, autonomía, dominio ambiental y propósito en la vida.

Heidari et al. (2022) explican que el bienestar psicológico hace referencia a un funcionamiento positivo que se caracteriza por la autonomía, el crecimiento personal, los vínculos saludables con los otros, el desarrollo del sentido de vida y el sentido de coherencia.

Chambel y Carvalho (2022) mencionan que el bienestar psicológico tiene efectos en la organización, en el compromiso afectivo y en la salud de los colaboradores. Exponen, que actualmente los trabajadores están expuestos a demandas laborales físicas, aspectos psicológicos, cognitivos y emocionales, lo cual genera agotamiento en la persona, impacto en su salud e incluso disminuye el compromiso afectivo. Además, explican que el compromiso organizacional de tipo afectivo, aquel que hace referencia a los vínculos emocionales que tienen los colaboradores con la organización, guarda relación con el bienestar psicológico y este debe ser trabajado por las empresas de manera efectiva. El compromiso afectivo es aquel que permite equipar a los colaboradores con recursos y prevenir, de esta manera, el burnout.

La Organización Mundial de Salud (OMS) junto a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tienen como objetivo apoyar y prevenir los desafíos de la salud mental, así como salvaguardar y fomentar el bienestar psicológico en las organizaciones, y brindar soporte a los colaboradores con desafíos de salud emocional con la finalidad de que se involucren y progresen en el contexto laboral. Por otro lado, el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación (nº 164) facilitan un marco legal para velar por la seguridad y salud de los colaboradores. Pese a ello, el Atlas de Salud Mental de la OMS, revela que el 35% de los países aseguran tener programas nacionales de prevención y fomento de la salud mental vinculada con el trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022).

La seguridad y salud en el trabajo es un factor importante para la OIT, ya que se promueve la protección del colaborador, a fin de disminuir y controlar las contingencias laborales, así como prevalecer el bienestar del colaborador. Dicho aspecto está relacionado con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, el cual tiene como finalidad la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, así como la llegada de un empleo pleno, productivo y decente para todas las personas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

Debido a que en la literatura científica se ha establecido una relación entre el bienestar

psicológico y el compromiso organizacional, se busca contestar la interrogante planteada por la investigación: ¿Cuál es la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en colaboradores? El propósito de este estudio es determinar el tipo de conexión que se establece entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional en los colaboradores en empresas de diferentes rubros.

Material y método

En cuanto al proceso de búsqueda, se tomó como referencia lo mencionado en la guía PRISMA (Page et al., 2021).

Esta revisión aplicada, tiene como propósito el poder integrar de forma efectiva y sistemática los resultados de estudios empíricos sobre un determinado problema de investigación y analizarlos.

Para la presente revisión, se seleccionaron estudios que poseen un alto grado de rigurosidad y de confiabilidad en referencia a su conformidad con los siguientes criterios de exclusión e inclusión:

Criterios de inclusión

Fueron destacados los artículos que respondieron a los siguientes criterios de inclusión: a) estudios que formen parte de la base de datos Proquest, Scopus y Dialnet, b) investigaciones que relacionan el compromiso organizacional y el bienestar psicológico en profesionales de varios sectores profesionales, c) investigaciones que se encuentren publicadas en revistas científicas, d) estudios cuantitativos en donde se pueda analizar la conexión entre las variables de compromiso organizacional y bienestar psicológico en donde haya sido medida esta relación por un instrumento y se presenten datos psicométricos, e) investigaciones redactadas en español o en inglés, f) artículos relacionados a la psicología organizacional, y g) se consideran investigaciones que se encuentren entre el rango de publicaciones realizadas desde 2007 al 2023.

Criterios de exclusión

Como criterios de exclusión, se consideró: a) estudios cualitativos, b) revisiones sistemáticas o meta-análisis y c) estudios en formato de abstracts, revistas de divulgación, capítulos de libros, tesis, manuales y congresos.

Los artículos examinados en este estudio abarcan el periodo comprendido desde 2007 y 2023, y en su mayoría, fueron publicados durante los últimos cinco años con la finalidad de conservar la información actualizada sobre las variables

estudiadas y la relación que hay entre ellos. Con respecto al idioma, nueve artículos fueron analizados en el idioma inglés y uno en el idioma español.

Estrategia de búsqueda

La búsqueda se llevó a cabo entre enero y febrero del 2024 en las bases de datos electrónicas Scopus, Proquest y Dialnet. Además, se utilizaron los siguientes términos clave: bienestar psicológico, compromiso organizacional, psychological well-being, organizational commitment.

Los operadores booleanos utilizados fueron AND Y OR, a partir de los cuales, se generó la siguiente fórmula de búsqueda: ("psychological well-being" AND "organizational commitment" OR ("bienestar psicológico" AND "compromiso organizacional". También se usaron los términos "bienestar emocional" OR "equilibrio emocional" OR "salud mental" con respecto a la búsqueda de información de la primera variable y con respecto a la segunda variable "Identificación organizacional" OR "Involucramiento laboral". Así, se logró obtener un total de 7145 resultados, lo que dirigió la búsqueda hacia los artículos principales de revistas científicas con texto completo disponible en la base de datos.

Proceso de selección

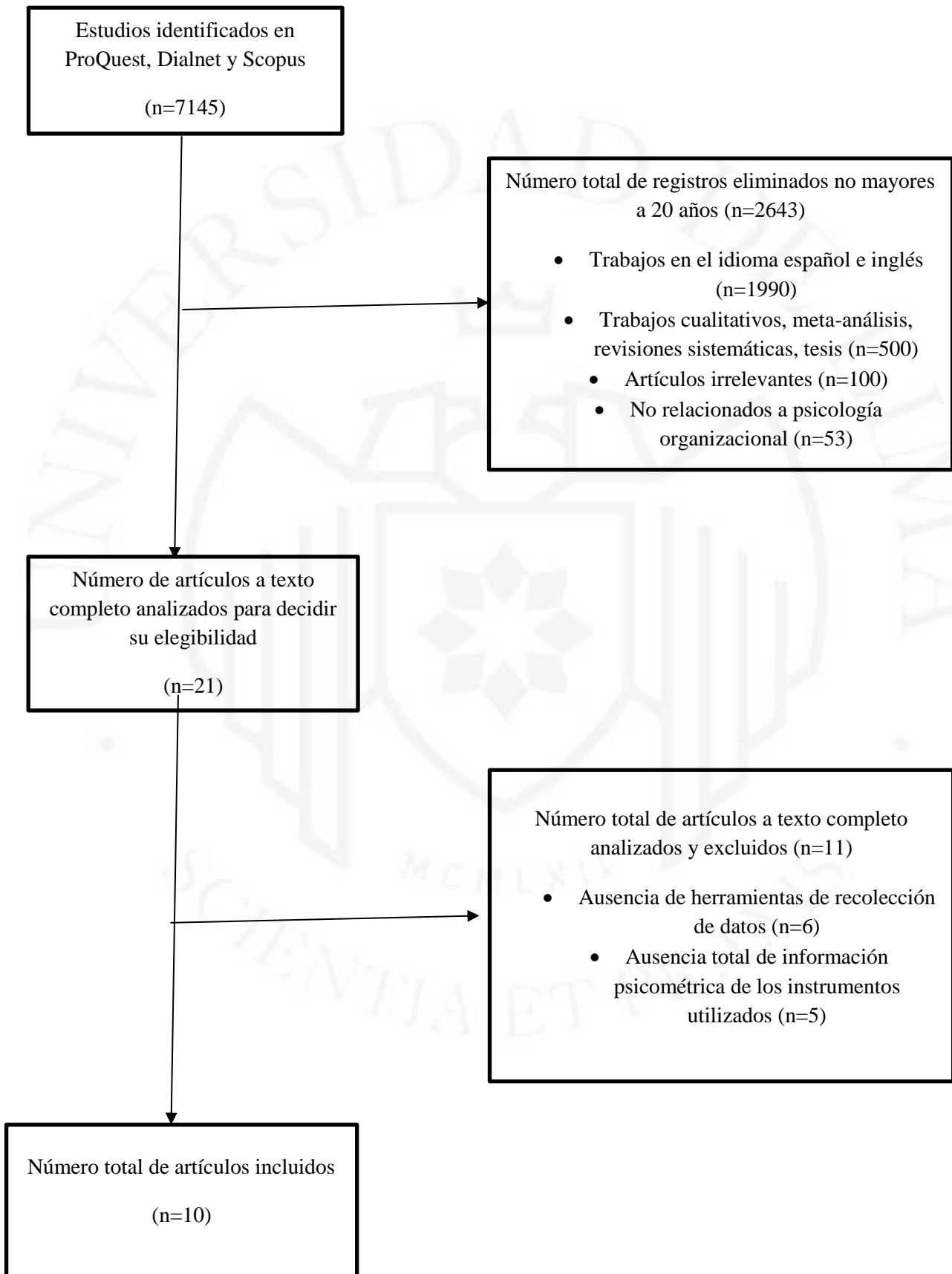
En primer lugar, se consideró el filtro de la fecha de publicación, tomando en consideración un rango de 20 años de antigüedad, obteniendo un total de 2643 resultados.

Posteriormente, se realizó el filtro del idioma y se consideraron las publicaciones en idioma español e inglés obteniendo 1990 publicaciones.

Asimismo, como parte del operador booleano, se incluyó el filtro para excluir revisiones sistemáticas, metaanálisis y estudios cualitativos, dando un total de 500 resultados. De este grupo se consideraron únicamente los artículos de revistas científicas del campo de la psicología, obteniendo un total de 53 resultados. Finalmente, por pertenencia y siguiendo los criterios de inclusión se obtuvo un resultado de 10 investigaciones, los cuales fueron los artículos revisados para la presente investigación.

Figura 1

Flujograma del proceso de selección de los artículos analizados



Resultados

Tabla 1

Análisis de los artículos seleccionados

| Autor | Título | Año | País | Idioma | N° de participantes | Rubro |
|---|---|------------|----------------|---------------|----------------------------|--|
| Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló | La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional | 2007 | España | Español | 697 | Administración Pública |
| Garg & Rastogi | Effect of psychological well-being on organizational commitment of employees | 2009 | India | Inglés | 100 | Diversas industrias |
| Panaccio & Vandenberghe | Perceived organizational support, organizational commitment, and psychological well-being: a longitudinal study | 2009 | Canadá | Inglés | 220 | Diversas industrias |
| Vecina y Chacón | Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers | 2013 | España | Inglés | 257 | Voluntarios en área social o ambiental |
| Rani, Agustiani, Ardiwinata & Urip | The effect organizational well-being on organizational commitments within the university by applying psychological climate as the moderator variable | 2020 | Indonesia | Inglés | 432 | Educativo |
| Iqbal, Fatima & Naveed | The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment | 2020 | Pakistan | Inglés | 299 | Enfermeras |
| Kolakowski, Royle, Walker & Pittman | Reframing Employee Well-Being and Organizational Commitment | 2020 | Estados Unidos | Inglés | 190 | Diversas industrias |
| Heidari, HoseinPour, Ardebili & Yoosefee | The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment | 2022 | Irán | Inglés | 346 | Profesores |
| Chambel & Carvalho | Commitment and Wellbeing: The Relationship Dilemma in a Two-Wave Study | 2022 | Lituania | Inglés | 483 | Telecomunicaciones |
| Lee & Boyoung | Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea | 2023 | Suiza | Inglés | 534 | Diversas industrias |

Tabla 2*Análisis de los instrumentos de medición*

| Autor | Instrumento Bienestar Psicológico | Confiabilidad / validez (BP) | Instrumento Comportamiento Organizacional | Confiabilidad / validez (CO) |
|---|--|---|---|--|
| Mañas, Salvador, Boada, González y Agulló | Cuestionario general de salud de 12 puntos (GHQ-12) de Goldberg | $\alpha = 0.83$ | Escala general de satisfacción laboral de Cook y Wall | $\alpha = 0.73$ |
| Garg & Rastogi | Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | Autoaceptación: $\alpha = 0.91$, Crecimiento personal: $\alpha = 0.85$, Propósito en la vida: $\alpha = 0.88$, Dominio ambiental: $\alpha = 0.88$, autonomía: $\alpha = 0.83$ y relaciones positivas con los demás: $\alpha = 0.88$ | Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday | $\alpha = 0.88$ |
| Panaccio & Vandenberghe | 4 dimensiones de bienestar psicológico de la escala de afectividad (PANAS) de Watson, Clark y Tellegen | $\alpha = 0.88$ | 4 dimensiones de compromiso organizacional, adaptación de Bentein et al. de la versión de Meyer y Allen | Compromiso afectivo: $\alpha = 0.83$, Compromiso normativo: $\alpha = 0.92$, sacrificio alto: $\alpha = 0.81$, percepción de falta de alternativas de empleo: $\alpha = 0.83$ |
| Vecina y Chacón | Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | $\alpha = 0.84$ | Cuestionario de Compromiso Organizacional de Mowday | $\alpha = 0.88$ |
| Rani, Agustiani, Ardiwinata & Urip | Instrumento de medición del bienestar organizacional | $\alpha = 0.92$ | Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen | $\alpha = 0.76$ |
| Iqbal, Fatima & Naveed | Escala de florecimiento de Diener | $\alpha = 0.79$ | Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen | $\alpha = 0.76$ |
| Kolakowski, Royle, Walker & Pittman | PERMA-Profilier de Seligman | $\alpha = 0.90$ | Cuestionario de Compromiso Organizacional de Porter | $\alpha = 0.91$ |
| Heidari, HoseinPour, Ardebili & Yoosefee | Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | $\alpha = 0.71$ | Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen | $\alpha = 0.81$ |
| Chambel & Carvalho | Cuestionario de Salud General de Goldberg y Williams | T1: $\alpha = 0.91$, T2: $\alpha = 0.90$ | Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen | T1: $\alpha = 0.89$, T2: $\alpha = 0.90$ |
| Lee & Boyoung | Escala de Bienestar Psicológico de Ryff | $\alpha = 0.827$ | Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen | $\alpha = 0.819$ |

La evaluación realizada de los 10 artículos seleccionados se evidencia en las Tablas 1 y 2, mostrando los datos relevantes. En la Tabla 1 resaltan elementos como el nombre de los autores, el título de los artículos, año de publicación, país, idioma, número de participantes y el rubro donde laboran. Por otra parte, en la Tabla 2 se indican las herramientas de medición empleadas para evaluar ambos constructos, junto con sus respectivos niveles de confiabilidad.

El estudio de Mañas et al. (2007) tuvo como objetivo analizar de manera detallada el compromiso organizacional de los empleadores en la Administración Pública y conocer acerca de las repercusiones que provoca en la institución. Adicional a ello, se analizan como los constructos de bienestar psicológico, satisfacción laboral y satisfacción en la vida se relacionan con el compromiso del colaborador. La investigación tuvo una muestra de 697 participantes pertenecientes a la Administración Pública de España y se utilizaron como instrumentos la escala general de satisfacción laboral elaborada por Cook y Wall para evaluar el compromiso organizacional, escala compuesta por 4 ítems, según los criterios de Brayfiels y Rothe, para evaluar la variable de satisfacción laboral. Por otro lado, para medir la satisfacción por la vida se utilizó una escala que elaboraron con estudios previos y, por último, para la variable de bienestar psicológico, se usó el cuestionario general de doce puntos (GHQ-12) diseñado por Goldberg. Los autores hallaron que la satisfacción laboral se vincula con el compromiso organizacional, el bienestar psicológico y la satisfacción por la vida, siendo mayor la correlación con la satisfacción laboral. Asimismo, se infiere que la satisfacción laboral ejerce un rol esencial en el compromiso, ya que los colaboradores son más propensos a establecerse con sus funciones, de manera particular, y con su organización, de manera general. Los autores concluyen que los componentes del bienestar psicológico que tienen un mayor impacto en el compromiso organizacional son la labor en condiciones de estrés, la percepción en la relevancia del trabajo en la vida y la sensación de satisfacción general.

Garg y Rastogi (2009) tuvieron como objetivo examinar el efecto del compromiso en el bienestar psicológico de los colaboradores. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de diversos sectores, por ejemplo: bancario, manufactura, industria de automóviles; las herramientas de medición empleadas fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff, utilizada para evaluar la variable de bienestar y el cuestionario de compromiso organizacional de Mowday para medir la variable de compromiso. Como resultados se obtuvo que el compromiso organizacional se correlaciona de manera significativa con todos los componentes del bienestar psicológico:

autoaceptación, crecimiento personal, propósito en la vida, dominio ambiental y relaciones positivas con los demás, excepto la dimensión de autonomía que tuvo una baja correlación con el compromiso. Adicional a ello, se afirma que las experiencias positivas en algún ámbito de la vida del colaborador tendrán efectos indirectos en otros aspectos de su vida. Si un colaborador experimenta satisfacción en los ámbitos principales de su vida (vida familiar, social o vida de ocio), esto lo lleva al bienestar psicológico. Los autores concluyeron que se tiene que enfatizar que el bienestar individual debe encontrarse alineado con el bienestar profesional para establecer un equilibrio en todos los ámbitos de la vida del colaborador.

En el estudio de Panaccio y Vandenberghe (2009) se tuvo como finalidad examinar la contribución de la percepción del apoyo organizacional y cuatro mentalidades del compromiso organizacional (afectivo, normativo, sacrificio percibido con la salida y falta percibida de alternativas) al bienestar psicológico de los colaboradores. La muestra estuvo conformada por 220 empleados de diversas industrias, de la red de contactos de uno de los autores. Para evaluar la variable de bienestar psicológico se aplicaron 4 dimensiones de la escala de afectividad (PANAS) de Watson, Clark y Tellegen; para medir el compromiso organizacional se usaron 4 dimensiones de la adaptación de Bentein et al. de la versión de Meyer y Allen. Por último, para medir la percepción del apoyo organizacional el cuestionario de apoyo organizacional percibido (AOP) de Eisenberger. Los autores tuvieron como resultado que el apoyo organizacional percibido se correlaciona positivamente al bienestar a través de dos dimensiones de compromiso, compromiso afectivo y falta de alternativas, más allá de los factores estresantes en la organización. Se concluye que los colaboradores que se sienten respaldados por su organización están emocionalmente vinculados a ella y se sienten “menos atrapados”, ya que tienen menos posibilidades de percibir pocas alternativas de empleo; aumentar el compromiso afectivo de los trabajadores resulta en un mayor bienestar psicológico.

Vecina y Chacón (2013) tuvieron como objetivo investigar la diferencia entre tres términos vinculados en el área de psicología organizacional: compromiso organizacional, satisfacción y engagement, y como estos se relacionan entre el bienestar psicológico, la salud física percibida y la intención de permanencia. La muestra estuvo conformada por 257 voluntarios en el ámbito social y ambiental de organizaciones sin fines de lucro. Las herramientas de medición que se utilizaron fueron la escala de compromiso laboral de Utrecht para medir el compromiso. Para medir la satisfacción del voluntariado se utilizó el índice de satisfacción de

voluntariado realizado por Vecina; en el caso del compromiso organizacional se usó el cuestionario de compromiso organizacional de Mowday, para medir el bienestar psicológico se empleó la escala de bienestar psicológico de Ryff. Para medir la información de la variable de intención de permanencia y la salud física percibida se utilizó un cuestionario de tipo likert. Los autores tuvieron como resultados que tres de los modelos de ecuaciones estructurales se relacionan con el engagement de los colaboradores, esto explica la correlación entre las variables de compromiso organizacional. Adicional a ello, destacó que el compromiso organizacional era la única variable predictora de la salud percibida de los voluntarios. Como conclusión importante del estudio, destaca que el engagement es la variable más importante para explicar los estados más buscados de los voluntarios, los cuales son el compromiso laboral, la satisfacción y el bienestar psicológico.

La investigación de Iqbal et al. (2020) tiene como finalidad conocer si el estilo de liderazgo transformacional de los supervisores se relaciona con el compromiso organizacional de las enfermeras. La muestra del estudio consistió en por 299 enfermeras residentes en Sargodha en Pakistán; las herramientas que se emplearon fueron la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, para medir el compromiso organizacional, escala de liderazgo transformacional por Carless, Wearing y Mann para medir el estilo de liderazgo, la escala adaptada por Spreitzer para medir el empoderamiento psicológico y, por último, la escala de florecimiento de Diener, para medir el bienestar psicológico. Los autores hallaron que, si las enfermeras perciben que sus supervisores tenían el estilo de liderazgo transformacional, su empoderamiento psicológico aumentaba, así como su bienestar psicológico, lo que a su vez incrementa su compromiso al realizar sus funciones. Los autores concluyen que el liderazgo transformacional, el bienestar y el empoderamiento psicológicos afecta el compromiso organizacional de las enfermeras, adicional a ello, sugieren que los líderes tengan una buena relación con sus colaboradores para aumentar tanto el empoderamiento psicológico como el bienestar.

Kolakowski et al. (2020) tuvieron como objetivo desarrollar y probar un modelo que examina la influencia entre el nivel afectivo del compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores. El estudio obtuvo una muestra de 187 profesionales de diversas industrias, los instrumentos utilizados fueron el PERMA-profiler de Seligman para medir el bienestar psicológico, esta tiene como medición las emociones positivas, compromiso, relaciones, significados y logros; también se utilizó el cuestionario de compromiso organizacional de

Porter para medir el compromiso organizacional. Como resultados se halló que entre más altos sean los niveles de emoción positiva y física estas impactan positivamente en el compromiso organizacional. Por otro lado, las emociones negativas y la mala salud física disminuyen el compromiso afectivo de los colaboradores. Los autores finalizan indicando que se necesitan más investigaciones para comprender cómo las culturas organizacionales impactan en cada una de las dimensiones del compromiso organizacional y cómo esto beneficiaría a la organización. En este estudio se concluyó la importancia de conocer los aspectos positivos del compromiso afectivo en el corto plazo para el bienestar de los colaboradores y como estos se relacionan con el desempeño organizacional.

Rani et al. (2020) tuvieron como objetivo evaluar el impacto del compromiso organizacional en el bienestar psicológico, el cual se ve moderado por el clima psicológico. La muestra estuvo conformada por 432 colaboradores de universidades privadas de Jakarta, Indonesia. Los instrumentos que se utilizaron fueron la escala para la medición del compromiso organizacional que fue diseñada para el estudio, para medir el compromiso organizacional se utilizó la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen; en el caso de la variable de clima psicológico se utilizó una escala elaborada por Ardiwinata. Los autores obtuvieron como resultado que el clima psicológico cumple un rol moderador, ya que influye en el compromiso organizacional sobre el bienestar psicológico. Adicional a ello, la influencia del compromiso organizacional sobre el del bienestar psicológico será mayor si esta se ve respaldada por un incremento del clima psicológico. Por el contrario, si el apoyo del clima psicológico disminuye, el compromiso organizacional también lo hará. El estudio tuvo como conclusión que los colaboradores se sienten satisfechos en su trabajo, haciendo que contribuyan de manera significativa, esto quiere decir que entre mejores resultados tengan los colaboradores, ellos esperan que su centro de labores aprecie el esfuerzo realizado, resultando en el incremento del compromiso organizacional.

Heidari et al. (2022) tuvieron como principal objetivo establecer la relación entre la salud espiritual, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de profesores en una escuela secundaria. La muestra estuvo conformada por 346 profesores de la localidad de Tehran, las herramientas de medición empleadas fueron la escala de bienestar psicológico de Ryff para medir el bienestar, el cuestionario de salud espiritual en la sociedad iraní para medir la salud espiritual y la escala de compromiso organizacional por Meyer y Allen. Como principales hallazgos se obtuvo que el bienestar psicológico y la salud espiritual tuvieron una correlación positiva y significativa con el

compromiso organizacional de los maestros. Como conclusión se indica que el bienestar psicológico y la salud espiritual pueden predecir la variable de compromiso organizacional entre los profesores de la escuela secundaria.

En el estudio de Chambel y Carvalho (2022) se tuvo como objetivo investigar acerca de la relación entre el compromiso afectivo y el bienestar psicológico de los trabajadores, la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en dos tiempos, uno en mayo del 2018 (T1) y el segundo, en mayo del 2019 (T2). La muestra estuvo conformada por 483 empleados de un contact center, los instrumentos utilizados fueron la escala compromiso organizacional de Meyer y Allen para medir el nivel afectivo, para medir el burnout y el bienestar se usó el inventario de burnout por Maslach y para medir el compromiso en el trabajo se empleó la versión reducida de la escala de Utrecht. Se obtuvo como resultado que el compromiso afectivo organizacional disminuye el malestar laboral e incrementa el bienestar laboral. Adicionalmente a ello, se evidencia el rol mediador del burnout en la relación del compromiso afectivo con la salud, así como que el hallazgo demuestra que el compromiso previene los efectos sobre la salud del colaborador. Los autores concluyen que el compromiso organizacional afectivo es crucial para garantizar el bienestar de los colaboradores, no solo en el contexto laboral. Es por lo que, destinar acciones que aumenten el compromiso afectivo es una manera válida de promover el bienestar.

En la investigación de Lee y Boyoung (2023) se tuvo como objetivo el examinar el efecto de la experiencia de los colaboradores entre el compromiso organizacional, la satisfacción laboral y el bienestar psicológico, enfocándose en tres factores: experiencias físicas, tecnológicas y culturales. La muestra estuvo compuesta por 534 colaboradores coreanos, las herramientas utilizadas fueron la escala de Morgan, para medir la experiencia del colaborador, para medir el bienestar psicológico se utilizó el cuestionario de bienestar psicológico de Ryff. Se usó el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen para medir el compromiso laboral y, por último, se empleó la escala de fortaleza mental por Clough y Strycharczyk. Los resultados evidencian que las experiencias culturales y físicas tienen un impacto significativo en el compromiso organizacional, mientras que la experiencia tecnológica no evidencia un impacto significativo. Adicional a ello, se identifica que la experiencia de los trabajadores afecta de manera significativa el compromiso organizacional a través del bienestar psicológico y la satisfacción laboral como variables mediadoras. También se revela que el efecto de la experiencia de los colaboradores sobre el compromiso

organizacional varía según el nivel de fortaleza mental. Los autores concluyen que la gestión de la experiencia del colaborador puede incrementar el compromiso organizacional al optimizar el bienestar psicológico y la satisfacción laboral.

Discusión

Los artículos previamente analizados comparten características similares, las cuales se discutirán a continuación.

Con relación a la muestra de estudio, los participantes eran profesionales relacionados tanto al ámbito público como al privado, como de diferentes sectores (educativo, bancario, salud, telecomunicaciones, etc.) y de diferentes niveles jerárquicos (operativos, mandos intermedios, jefaturas). Esto ayudó a que se pueda analizar el comportamiento de los constructos en diversos entornos laborales y ampliar la perspectiva de la relación entre ambas variables.

Con respecto al tipo de diseño, la mayoría de los artículos tuvo un diseño de corte transversal, es decir, estudian cómo las variables se relacionan dentro de un período de tiempo concreto. Por otro lado, el artículo de Kolakowski, et al. (2020), tiene un tipo de diseño experimental, es decir, que permiten valorar las causas y efectos que tienen una variable sobre otra.

Con respecto a los objetivos, todas las investigaciones tuvieron como principal foco conocer si el compromiso organizacional era el principal mediador entre otras variables. Adicional a ello, se tuvo como objetivo medir el bienestar psicológico con otras variables como satisfacción laboral, liderazgo transformacional, desempeño laboral, entre otros.

Sobre los instrumentos de medición, con relación a la variable de bienestar psicológico, se visualiza la gran variedad de herramientas de medición empleadas, esto se debe a la gran variedad de colaboradores y los diferentes rubros en los que laboraban, estos instrumentos fueron: Cuestionario de bienestar psicológico de Ryff, PERMA profiler de Seligman, escala de florecimiento de Diener, escala de afectividad (PANAS) de Watson et al., y cuestionario de salud general de Goldberg y Williams. El único estudio que realizó su propio instrumento para medir esta variable fueron los autores Rani et al., (2020). Por otro lado, las herramientas de medición aplicadas en el constructo de compromiso organizacional la mayoría utilizó el Cuestionario de Comportamiento Organizacional de Meyer y Allen. Por otro lado, Garg y Rastogi (2009) y Vecina y Chacón (2013) emplearon el cuestionario de compromiso organizacional de Mowday. En

cuanto a la investigación por Kolakowski et al. (2020), se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional de Porter.

En lo que respecta a los resultados, se confirma la correlación entre los constructos de compromiso organizacional y bienestar psicológico, al igual que su rol mediador entre otras variables. El estudio de Iqbal et al. (2020) menciona que, si los colaboradores perciben que sus jefes tenían un tipo de liderazgo transformacional, su bienestar psicológico y compromiso organizacional aumentaba. Por otra parte, los demás autores indicaron que entre más altos sean los niveles de emoción positiva, esto afectará positivamente el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los empleados.

Con relación a las variables, resalta la existencia de una relación significativa entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional. La variable de compromiso organizacional cumple un rol de mediador ante el bienestar psicológico, puesto que, si los colaboradores se encuentran motivados, satisfechos y si cuentan con un adecuado bienestar dentro de sus labores, su compromiso incrementará, así como la relación de confianza con sus líderes, de esta manera, se encontrará más relacionado con los objetivos organizacionales.

Con relación a las limitaciones, se evidencia la necesidad de continuar con más investigaciones que estudien la correlación de estas dos variables exclusivamente, con el propósito de no generalizar con los resultados expuestos en cada artículo. Adicionalmente, se sugiere que se realicen investigaciones en otros rubros para tener un panorama más amplio acerca de la relación entre el bienestar psicológico y el compromiso organizacional.

En base a lo analizado y con el fin de poner en práctica los hallazgos dentro del ámbito empresarial, se recomienda que las organizaciones implementen programas o políticas que se centren en el bienestar laboral y en el compromiso organizacional, con el fin de incrementar la motivación, la satisfacción, el sentido de pertenencia, entre otros. Esto se verá reflejado en la implementación de reconocimiento como prácticas habituales, fomentando los talleres de capacitación y planes de desarrollo organizacional, además de mejorar la cultura corporativa, favoreciendo un entorno caracterizado por relaciones justas y armoniosas.

Al haber especificado la correlación entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico, las organizaciones deben velar por aplicar los diversos programas y/o políticas de desarrollo, con el fin que sus colaboradores se sientan más comprometidos. De esta manera, se

manifestará con un alto sentido de pertenencia, disminuyendo la rotación de personal, así como la promoción de un ambiente positivo y un mayor nivel de satisfacción.

En relación con las limitaciones de la presente revisión, podemos indicar la limitada existencia de artículos que estudien los constructos de compromiso organizacional y bienestar psicológico en el ámbito psicológico. Si bien podemos mencionar que estas variables han sido objeto de estudio dentro del ámbito empresarial, la gran variedad de artículos se encuentra en revistas vinculadas a la administración o al sector industrial, reduciendo la cantidad en el ámbito psicológico. Por otro lado, al tener artículos que estudien la relación de otras variables con el compromiso organizacional y el bienestar psicológico, no podemos conocer la relación directa entre estas dos variables, lo cual dificulta sacar conclusiones más certeras.

Para futuras líneas de investigación, se plantea continuar con la investigación de estas variables en América Latina y en los diferentes sectores organizacionales., ya que esto nos ayudaría a corroborar si la relación entre estas dos variables difiere con respecto a los rubros estudiados.

Conclusiones

Se determinó mediante la revisión de artículos de la presente investigación, que hay una relación positiva y significativa entre el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los colaboradores de organizaciones de diferentes sectores.

Esto quiere decir que a medida que haya mayor bienestar psicológico en las prácticas desarrolladas por la organización, habrá un mayor compromiso organizacional generado por el colaborador.

Con la finalidad de retener a los colaboradores y atraer al mejor talento, las organizaciones deben poner énfasis en generar espacios, políticas y prácticas que potencien un ambiente en donde el bienestar psicológico sea uno de los puntos principales a desarrollarse. La literatura revisada indica que es en estos espacios en donde el colaborador se siente feliz y cuidado, es que se genera un mayor compromiso afectivo y de esta manera, un mayor sentido de pertenencia.

Es así, que los equipos de gestión humana y los líderes, cumplen un rol fundamental en ser los encargados de que el colaborador pueda encontrar estos espacios y de esta manera incrementar su desempeño e incluso impactar en otros indicadores como el clima laboral dentro de la organización.

Referencias

- Blasco-Belled, A., & Alsinet, C. (2022). The architecture of psychological well-being: A network analysis study of the Ryff Psychological Well-Being Scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 63(3), 199-207. <https://doi.org/10.1111/sjop.12795>
- Calderón, J., Pando, M., Preciado, M. y Colunga, C. (2020). Efecto de la Socialización Organizacional en el Engagement de Trabajadores Mexicanos: Claridad y Futuro. *Psicogente*, 22(43), 1-21. <https://doi.org/10.17081/psico.23.43.3084>
- Chambel, M. J., & Carvalho, V. S. (2022). Commitment and wellbeing: The relationship dilemma in a two-wave study. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.816240>
- Garg, P., & Rastogi, R. (2009). Effect of psychological well-being on organizational commitment of employees. *The Icfai University Journal of Organizational Behavior*, 8(2), 42-51. https://www.academia.edu/33367110/Effect_of_Psychological_Wellbeing_on_Organizational_Commitment_of_Employees
- Gastelu, E. N., & Arce, P. A. (2021). Compromiso organizacional y contrato psicológico en el personal de ventas de una organización distribuidora de productos de belleza. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 19(1), 20-58. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612021000100002&lng=es&tlng=es
- Heidari, M., HoseinPour, M. A., Ardebili, M., & Yoosefee, S. (2022). The association of the spiritual health and psychological well-being of teachers with their organizational commitment. *BMC psychology*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.1186/s40359-022-00768-x>
- Iqbal, K., Fatima, T., & Naveed, M. (2020). The impact of transformational leadership on nurses' organizational commitment: a multiple mediation model. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 262-275. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10010021>
- Khajuria, G., & Khan, N. (2022). Literature review of instruments measuring organisational commitment. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 1352-1365. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/1665/1844>
- Kolakowski, M., Royle, T., Walker II, E. D., & Pittman, J. (2020). Reframing Employee Well-Being and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Psychology*, 20(5), 30-42. <https://doi.org/10.33423/jop.v20i5.3689>
- Lee, M., & Kim, B. (2023). Effect of Employee Experience on Organizational Commitment: Case of South Korea. *Behavioral Sciences*, 13(7), 521. <https://doi.org/10.3390/bs13070521>
- Mañas, M., Salvador, C., Boada, J., González, E., & Agulló, E. (2007). La satisfacción y el bienestar psicológico como antecedentes del compromiso organizacional. *Psicothema*, 19(3), 395-400. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2333484>
- Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Edición Especial*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*_rblt07*_ga*NTI0MTE1NjA1LjE3MDg2OTg5Mzg.*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcwODY5ODkzNy4xLjAuMTcwODY5ODkzNy4wLjAuMA
- Organización Mundial de la Salud. (2022, 28 de septiembre). *La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de Salud Mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., ... & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista española de cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recresp.2021.06.016>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Peñalver, J., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2023). Desarrollando «Happy Teams»: Un estudio exploratorio sobre el impacto relativo de las prácticas organizacionales sobre el afecto positivo grupal. *Prisma Social*, (41), 235-252. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/desarrollando-happy-teams-un-estudio-exploratorio/docview/2814985010/se-2>
- Rani, S., Agustiani, H., Ardiwinata, M. R., & Urip, R. (2020). The Effect Of Organizational Well-Being On Organizational Commitments Within The University By Applying Psychological Climate As The Moderator Variable. *Multicultural Education*, 6(2), 38-43. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4010866>
- Vecina, M. L., & Chacón, F. (2013). Is engagement different from satisfaction and organizational commitment? Relations with intention to remain, psychological well-being and perceived physical health in volunteers. *Anales de psicología*, 29(1), 225-232. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.1.161861>

reporte final DEL CARPIO

ORIGINALITY REPORT

7%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|-----|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe Internet Source | 2% |
| 2 | eprints.uanl.mx Internet Source | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad de Lima Student Paper | 1% |
| 4 | www.consalud.es Internet Source | 1% |
| 5 | echo.ilo.org Internet Source | 1% |
| 6 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper | <1% |
| 7 | repositorio.unapiquitos.edu.pe Internet Source | <1% |
| 8 | hdl.handle.net Internet Source | <1% |
| 9 | Submitted to Universidad Marcelino Champagnat Student Paper | <1% |

Exclude quotes Off

Exclude matches < 20 words

Exclude bibliography Off