

ANEXOS

Anexo 1. *Estudios empíricos sobre el bienestar laborar, sus medida, y su relación con las prácticas de recursos humanos*

Autores	Objetivo	Prácticas	Medidas de bienestar	Resultados
Riccardo Pececi (2004)	Identificar el vínculo de las prácticas de recursos humanos y el bienestar en el trabajo	Participación, diseño del cargo, formación y desarrollo, fundamentales, compensacion y pago, igualdad y equidad, flexibilidad y estabilidad.	Satisfacción laboral, estrés en el trabajo, y bienestar general	<p>°Existe una relación importante entre las prácticas y el bienestar laboral.</p> <p>°Los niveles de compensación y altos niveles de dispersión tienen un impacto positivo en la satisfacción.</p>
Sinikka Vanhala y Kaija Tuomi (2006)	Evaluar las posibilidades de que las prácticas de recursos humanos tengan impacto en el desempeño organizacional y el bienestar laboral	Provisión de personal, desarrollo y formación, compensacion y pago, flexibilidad, trabajo en equipo y participación, comunicación.	Satisfacción laboral, bienestar psicológico, burnout	°Se encuentra que las prácticas no muestran tener una influencia significativa sobre aspectos del bienestar. La flexibilidad en los horarios laborales, se identifica como predictor de la satisfacción. El desarrollo y formación, comunicación y programas de promoción de salud no fueron identificadas como algún tipo de predictor del bienestar.

Nicole R. Baptiste (2008)	Examinar los efectos de las prácticas de recursos humanos en el bienestar laboral y el desempeño	Provisión de personal, voz del empleado, involucramiento del empleado e información compartida, compensación y pago por desempeño, formación y desarrollo, toma de decisiones y trabajo en equipo	Engagement Satisfacción laboral Satisfacción balance trabajo- familia	<p>°Los empleados que gozan de satisfacción con su trabajo, indicaron contar con flexibilidad laboral y promoción del balance trabajo-familia. Se concluye una relación significativa entre las prácticas y el bienestar laboral y sus componentes.</p> <p>°La existencia y percepción de las prácticas están altamente relacionadas con los resultados de las variaciones en el engagement y satisfacción laboral.</p>
Sinikka Vanhala et al (2009)	Estudiar el impacto de las prácticas en el desempeño de la compañía y el bienestar del empleado	Recompensas por desempeño, alineación, información, involucramiento, empoderamiento, trabajo en equipo, desarrollo, confianza, Habilitadores de desempeño, creatividad	Satisfacción laboral Cuestionari o General de Salud (GHQ) Maslach Burnout Inventory	<p>°Para los empleados las prácticas tienen relación e impacto en su bienestar, y contrariamente, para individuos de nivel gerencial, se relacionan más con su desempeño.</p> <p>°Se identificó que las prácticas evaluadas por empleados, están correlacionadas positiva y significativamente con los indicadores de bienestar.</p>

B. Kraan et al (2009)	Explorar el impacto de las practicas gerenciales en el burnout del empleado	Selección, desarrollo y oportunidades de carrera, recompensas, evaluación de desempeño, participación y comunicación, análisis de tareas y diseño del cargo	Satisfacción laboral Burnout (agotamiento emocional)	<p>°Se encontró que las prácticas pueden tener efectos negativos cuando éstas incrementan las demandas laborales, resultando en burnout.</p> <p>°Los resultados muestran que cuando las practicas generan una percepción de justicia procesal, pueden generar resultados positivos que reducen el agotamiento emocional.</p>
Mir Mohammed Nurul Absar et al (2010)	Explorar el impacto de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral en el contexto de Blangladesh	Provisión de personal, desarrollo y formación, evaluación de desempeño, compensación, planeación de recursos humanos, y relaciones industriales	Satisfacción laboral	<p>°La provisión de personal, la planeación de recursos humanos, la formación y desarrollo y las relaciones industriales están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral.</p> <p>°La práctica de formación y desarrollo se identificó como crucial para un óptimo nivel de satisfacción, seguido por la evaluación de desempeño y la compensación.</p>

<p>Karina Van De Voorde et al (2011)</p>	<p>Realizar una revisión de estudios cuantitativos para identificar la relación entre el bienestar laboral, el desempeño organizacional y los sistemas de HRM</p>	<p>No se especifican practicas puntuales</p>	<p>Bienestar en general (felicidad, salud y relación)</p>	<p>°La relación entre los sistemas de prácticas de recursos humanos y el bienestar, es predominantemente positiva con evidencia en el 70% de los datos revisados. °La relación del bienestar y las prácticas tiende a ser más sólida cuando estas se presentan como sistema y no individualmente.</p>
<p>Hedy Acosta et al (2011)</p>	<p>Evaluar el rol de la confianza entre las practicas organizacionales y el engagement en el trabajo en equipo</p>	<p>Conciliación trabajo-familia, prevención del mobbing, desarrollo de habilidades, desarrollo de carrera, salud psicosocial, equidad percibida, comunicación e información, responsabilidad social empresarial</p>	<p>Engagement (vigor y dedicación)</p>	<p>°Se encontró una correlación significativa y positiva entre las prácticas, la confianza organizacional y el engagement en el trabajo en equipo. °El engagement tiene variaciones de acuerdo a la variación en la confianza organizacional, la cual a su vez se ve influenciada por la presencia de prácticas organizacionales.</p>

Adeel Mumtaz, Imran Khan et al (2011)	Investigar el proceso dinámico a través del cual las prácticas en universidades influencia el patrón individual de satisfacción en el tiempo	Compensación y pago, evaluación de desempeño, promoción, empoderamiento, y formación y desarrollo	Satisfacción laboral	°Las prácticas de compensación y pago, promoción y empoderamiento predicen positivamente la satisfacción de los profesores, y la evaluación de desempeño se encontró esta negativamente relacionada con la satisfacción, pero de manera insignificante.
Sonia Gonçalves y José Neves (2012)	Analizar la relación entre la percepción de las prácticas de recursos humanos y el bienestar laboral, y el rol de estas percepciones como predictores del bienestar de los empleados	Prácticas de comunicación y acceso a la información, de desarrollo y formación, de participación, de promoción de salud y de evaluación de desempeño	Satisfacción laboral Bienestar en general (ansiedad, entusiasmo, confort y depresión)	°Existe una correlación entre las prácticas y el bienestar laboral; de carácter positivo con las prácticas de formación y desarrollo; y de carácter negativo para la práctica de promoción de la salud. °La correlación más alta se da entre la práctica de formación y desarrollo y la satisfacción laboral, como indicador de bienestar.

Lewis J.W. et al (2012)	Investigar el efecto de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral del personal profesional	Reclutamiento y métodos, desarrollo y formación, evaluación de desempeño, y sistemas de recompensas	Satisfacción laboral	<p>°Los profesionales están satisfechos en términos de oportunidades de desarrollo de carrera, composición del trabajo y el entorno laboral.</p> <p>°Se identificó una correlación positiva entre la satisfacción laboral de los empleados y las prácticas de recursos humanos presentes en la compañía.</p>
Muhammad Javed et al (2012)	Observar la relación entre las tres prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral en las organizaciones del sector público de Pakistán	Desarrollo y formación, compensación y pago, y reconocimiento	Satisfacción laboral	<p>°La formación y el desarrollo, la compensación y el pago, y el reconocimiento están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral.</p> <p>°El reconocimiento y la formación y el desarrollo se identificaron como factores importantes y fuente de satisfacción laboral para los empleados.</p>
Nausheen Syed y Lin X. Yan (2012)	Explorar los impacto de las prácticas de recursos humanos en la satisfacción laboral de los empleados del sector de telecomunicaciones en Pakistán	Empoderamiento, rotación, participación del empleado, promociones por mérito, pago por desempeño y manejo de quejas.	Satisfacción laboral	<p>°El empoderamiento, la rotación, la participación del empleado, la promoción por mérito y el pago por desempeño están positivamente correlacionadas con la satisfacción laboral de los empleados.</p>

Dorien Kooij et al (2013)	Identificar como la relación y el impacto de las prácticas de recursos humanos y el bienestar laboral varía de acuerdo a la edad de los empleados	1. Prácticas de desarrollo: evaluación de desempeño, desarrollo de carrera y participación en la información. 2. Prácticas de conservación: formación y desarrollo	Satisfacción laboral Desempeño laboral Equidad Compromiso	°Se identifica relación entre las prácticas y el bienestar laboral, pero cada práctica tiene un impacto diferente de acuerdo a la edad del empleado. °Las prácticas de desarrollo disminuye su impacto a medida que la edad de los empleados incrementa, y las prácticas de conservación tiene un mayor impacto y relación al incrementar la edad de los empleados.
Kerstin Alfes et al (2013)	Desarrollar y probar un modelo completo para evaluar cómo la percepción de comportamiento gerencial y las prácticas de recursos humanos afectan el engagement	Provisión de personal, formación y desarrollo, desarrollo de carrera, compensación y pago, y mecanismos de retroalimentación.	Engagement	°Se encontró que el engagement está positivamente asociado con las prácticas de recursos humanos y su percepción. °La combinación de las prácticas y la percepción del comportamiento gerencial es lo que en conjunto está relacionado con el engagement.
M.H. Jafri (2013)	Investigar la influencia de algunas prácticas de recursos humanos en el engagement del empleado	Formación y desarrollo, evaluación de desempeño, balance trabajo-familia, y compensación y pago	Engagement	°Los resultados muestran que la formación y el desarrollo, la evaluación de desempeño y la compensación y pago, positiva y significativamente predicen el engagement laboral de los empleados.

Rajnish Ratna y Pallavi P. Singh (2013)	Analizar la relación entre las practicas SHRM (strategic human resource management) y la Satisfacción laboral de los empleados	Supervisión, desarrollo y formación y compensación y pago.	Satisfacción laboral	°Existe una relación significativa y moderada, identificada entre las practicas SHRM y la satisfacción laboral de los empleados. Se identifica que la presencia de satisfacción laboral en los empleados reduce la intension de dejar la compañía, mejorando la retención.
Choo L. Suan y Aizzat M. Nasurdin (2014)	Examinar el impacto de prácticas específicas de recursos humanos sobre el engagement laboral	Formación, recompensas, evaluación de desempeño, e intercambio de información	Engagement Satisfacción laboral	°La formación y la evaluación de desempeño se identificaron como predictores significativos del engagement de los empleados, contrario a las recompensas y el intercambio de información. °Los resultados del estudio muestran que cuando los empleados tienen suficiente formación, tienden a desarrollar actitudes positivas y favorables como la satisfacción.

<p>Abdulmomn AIZalabani y Rajesh S. Modi (2014)</p>	<p>Explorar el impacto de las prácticas de recursos humanos y la percepción de soporte organizacional, en la satisfacción labora.</p>	<p>Compensación y pago, condiciones y composición del trabajo, formación y desarrollo, comunicación, trabajo en equipo, provisión y promoción de personal, seguridad laboral, y participación</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>°Las prácticas de recursos humanos (formación y el desarrollo, el trabajo en equipo, la comunicación y la participación) tienen un impacto positivo sobre la satisfacción laboral de los empleados. °Se encontró que hacer el trabajo más interesante para el empleado y darle variedad en sus tareas, maximiza el impacto de las prácticas sobre la satisfacción.</p>
<p>Amare W. Ijigu (2015)</p>	<p>Describir y confirmar si existe alguna asociación significativa entre las prácticas de recursos humanos y la satisfacción laboral</p>	<p>Provisión de personal, formación y desarrollo, evaluación de desempeño y compensacion.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>°El conjunto de prácticas de recursos humanos muestra una relación positiva con la satisfacción laboral. La provisión de personal muestra una correlación positiva moderada, contrariamente a las otras prácticas.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Maria José Chambel y Anete Farina (2015)</p>	<p>Proponer que las percepciones de los sistemas de prácticas de recursos humanos están positivamente relacionados con el engagement laboral</p>	<p>17 ítems relacionados con las siguientes prácticas: provisión de personal, formación y desarrollo, evaluación de desempeño y supervisión.</p>	<p>Engagement (vigor, dedicación y absorción) Satisfacción Percepción de salud</p>	<p>°Las prácticas de recursos humanos como sistema, están positivamente relacionadas con el bienestar y se identificó el engagement como un mediador de esta relación. °Los individuos que consideraron que las prácticas eran facilitadoras para el cumplimiento de sus objetivos, evidenciaron un mayor nivel de bienestar.</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Ceyda Maden (2015)</p>	<p>Examinar la relación entre las percepciones de los empleados sobre las prácticas, sus niveles de engagement, su orientación al aprendizaje y su comportamiento proactivos.</p>	<p>Desarrollo y formación, intercambio de información, reconocimiento, recompensas, y empoderamiento.</p>	<p>Engagement (vigor, dedicación y absorción)</p>	<p>°Se encontró que todas las prácticas percibidas por los empleados estaban positivamente relacionadas con el engagement laboral. °La percepción del empoderamiento y las prácticas de desarrollo y formación, están vinculados con la necesidad de retroalimentación mediante el engagement laboral y la orientación al aprendizaje.</p>

Fuente: Peccei (2004), Vanhala y Tuomi (2006), Baptiste (2008), Vanhala et al (2009), Kraan et al (2009), Mir Mohammed Nurul Absar et al (2010), van De Voorde et al (2011), Acosta et al (2011), Mumtaz, Khan et al (2011), Gonçalves y Neves (2012), Lim y Ling (2012), Muhammad Javed et al (2012), Syed y Yan (2012), Kooij et al (2013), Alfes et al (2013), M.H. Jafri (2013), Ratna y Singh (2013), Suan y Nasurdin (2014), AlZalabani y Modi (2014), Ijigu (2015), Chambel y Farina (2015), Maden (2015).