

Factores del Bienestar Relacionados con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una IPS del Caribe

Cristina Acosta Peña

Psicóloga, Especialista y Magíster en Gerencia del Talento Humano, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios, Barranquilla, Colombia. cristinaacostapena@gmail.com, acostapc@unisimon.edu.co

Enothemit Olivero Vega

Magíster en Administración de Empresas e Innovación, PH© en Administración, Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia. Facultad de Administración y Negocios, enohemit.olivero@unisimon.edu.co

Carlos Acosta Villa

Administrador de empresas, Especialista en Gerencia del Talento Humano, Magíster en Administración de Empresas, Universidad Simón Bolívar, Facultad de Administración y Negocios, Barranquilla, Colombia, carlos.acostavi@unisimon.edu.co

Recibido: 28/06/2023 - **Aceptado:** 4/07/2023 - **Publicado:** 28/08/2023

RESUMEN

Este artículo se deriva de una investigación que tenía como finalidad determinar los factores del bienestar laboral relacionados con el desempeño de los trabajadores del área de salud laboral en una IPS de la región caribe. La investigación fue un estudio cuantitativo, deductivo, correlacional, a través del diseño de un cuestionario que evaluó bienestar desde el perfil CASIC de Slaikeu analizando los datos desde el modelo de bienestar psicológico de Warr, por su lado el desempeño laboral se evaluó y analizó desde la teoría de las expectativas de Vroom. La población estudiada fue de 70 profesionales del área de salud laboral; en los resultados del bienestar laboral, se identificó en los subsistemas conductual, afectivo, somático, cognoscitivo afectación negativa que altera el bienestar del colaborador, excepto el subsistema interpersonal, este fue el factor protector en la población analizada; por su lado en el desempeño laboral, a través de los elementos estudiados: instrumentalidad, valencia, expectativa, se detectó que los incentivos propuestos por la organización no son motivadores para incrementar el desempeño laboral, por último en los resultados encontrados en ambas variables se halló correlación fuerte, positiva y directa entre ellas, por lo tanto, a mayor bienestar mayor desempeño tendrá el trabajador. Finalmente, se concluyó que lo sucedido al interior y exterior de la organización presenta alteraciones en el bienestar laboral, de aquí la importancia de evaluar todos los subsistemas y no solo algunos de ellos, así mismo se concluyó que los incentivos extrínsecos tienen mayor relación con el desempeño que la recompensa intrínseca del colaborador.

Palabras clave: bienestar laboral; desempeño laboral; salud ocupacional.

ABSTRACT

This article is derived from an investigation whose purpose was to determine the factors of occupational well-being related to the performance of workers in the occupational health area

in an IPS in the Caribbean region. The research was a quantitative, deductive, correlational study, through the design of a questionnaire that evaluated well-being from Slaikeu's CASIC profile, analyzing the data from Warr's psychological well-being model, on the other hand, job performance was evaluated and analyzed from Vroom's expectancy theory. The population studied was 70 professionals in the occupational health area; in the results of labor well-being, negative affectation that alters the well-being of the collaborator was identified in the behavioral, affective, somatic, and cognitive subsystems, except for the interpersonal subsystem, this was the protective factor in the analyzed population; On the other hand, in work performance, through the elements studied: instrumentality, valence, expectation, it was detected that the incentives proposed by the organization are not motivating to increase work performance, finally, in the results found in both variables, a correlation was found. strong, positive and direct between them, therefore, the greater the well-being, the greater the performance the worker will have. Finally, it was concluded that what happened inside and outside the organization presents alterations in labor well-being, hence the importance of evaluating all the subsystems and not just some of them, likewise it was concluded that extrinsic incentives are more related to performance. than the intrinsic reward of the collaborator.

Keywords: labor performance; labor well-being; occupational health.

1. INTRODUCCIÓN

El desempeño laboral se ha relacionado de forma directa con la servucción y el éxito de la empresa, de aquí el interés en investigarlo desde distintas variables que puedan afectarlo; una de estas es el bienestar laboral (BL) considerado en la actualidad uno de los factores más importantes e influyentes en el análisis del comportamiento y desempeño organizacional. (Calderón et al., 2003).

Aun así, Colombia, es el país de América Latina donde 8 de cada 10 colaboradores no perciben felicidad y bienestar en el trabajo (Montes, 2019), solo el 38 % de los empleadores colombianos son conscientes y reconocen la importancia de invertir en el bienestar del personal (Semana, 2022), en suma, más de la mitad de la población trabajadora no cuenta con condiciones laborales, calidad de empleo y puesto de trabajo que los motive a tener mejor desempeño en la organización (Weller y Roethlisberger, 2011).

Ahora, en relación al desempeño laboral, se pensaba que al incrementar las horas de trabajo sería mayor la productividad, sin embargo, se ha comprobado que no necesariamente existe una relación positiva entre ambos factores (Aravena y Fuentes, 2013). En el caso puntual de las instituciones de salud existe una tendencia a priorizar el cumplimiento diario de citas asignadas y no en mejorar el bienestar y las condiciones laborales (Castillo et al., 2015; Lauracio, C. y Lauracio, T., 2020) como estrategia que potencializa el desempeño del colaborador (Ciro-Gallo, 2021).

Dada la trascendencia del bienestar y la complejidad del desempeño laboral se realizó una investigación durante agosto de 2022 y marzo de 2023 en una IPS de salud laboral ubicada en la Costa Caribe de Colombia; en la IPS, el desempeño laboral suele evaluarse desde varios indicadores y en ellos se evidenció durante el año 2022 cumplimiento promedio del 66 % en el indicador oportunidad de servicio (número de usuarios atendidos vs hora laboral) y no del 100% como esperaba la gerencia, este se encuentra integrado de forma directa con la promesa de servicio de la entidad, ocasionando una de las causas más grandes de insatisfacción en los

clientes y usuarios: el tiempo de permanencia en la IPS. Por lo anterior, el desempeño laboral es el problema a investigar y se relaciona con la variable BL, porque la organización cuenta con tecnología, infraestructura y la logística que permite la oportuna atención del usuario, sin embargo, al no existir prácticas orientadas al bienestar del trabajador, se hace importante determinar si existe o no relación entre las variables mencionadas. Por lo anterior, se genera la siguiente pregunta problema: ¿Cuáles son los factores del bienestar que se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS con sedes en la región Caribe?

Por otro lado, la investigación realizada aportó a la IPS el primer estudio del desempeño laboral permitiendo establecer alguno de los factores que se relacionan con él, así mismo fue la primera investigación de BL y de aquí surgieron las primeras acciones en beneficio de estos, en suma, para la organización es importante contar con información que antes no tenía y que en un momento de expansión y apertura de nuevas sedes permite gestionar de mejor forma su talento humano. El estudio realizado se relaciona con el punto número 8 de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS): “Trabajo decente y crecimiento económico” (Organización de las Naciones Unidas, [ONU], s.f.), siendo de gran relevancia poder aportar desde esta investigación un grano de arena a lograr un empleo pleno y productivo en la IPS.

En este orden de ideas, el estudio realizado también aportó valor teórico en las organizaciones en la medida que se evaluó BL con el perfil CASIC de la personalidad, herramienta utilizada en el contexto clínico y social para analizar y hacer intervención en situaciones de crisis (Slaikou, s.f.), en este caso la investigadora no tiene en cuenta el enfoque teórico de crisis propuesta por el autor del perfil, solo tomó de él los subsistemas: conductual, afectivo, somático, interpersonal y cognoscitivo para evaluar a través de ellos el bienestar del trabajador; de tal forma que su utilidad metodológica estuvo basada en colocar a disposición del área de recursos humanos el diseño de un instrumento que tiene sus orígenes en el área clínica y social y que a la vez puede utilizarse para evaluar el BL, así mismo sus implicaciones prácticas y teóricas amplían los métodos de evaluación e información que se obtiene del colaborador, toda vez que analizarlo desde los subsistemas ya mencionados aporta mayor conocimiento del trabajador, debido a que se hace de forma integral en las áreas del ser.

Finalmente, con el estudio se buscó determinar los factores del bienestar que se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS con sedes en la región Caribe. De aquí se plantearon los siguientes objetivos: 1. caracterizar los factores del bienestar laboral presentes en los trabajadores ya mencionados. 2. identificar los elementos del desempeño laboral establecidos en los colaboradores ya referenciados y por último 3. establecer las variables del bienestar que se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS con sedes en la región Caribe.

2. MARCO TEÓRICO Y/O ANTECEDENTES

Una vez explicada la problemática de la IPS, el objetivo y pertinencia de la investigación, se desarrolla la revisión bibliográfica de las variables estudiadas, adicional a esto en este apartado se incluye el perfil CASIC de Slaikou, esta no es una variable, sin embargo, al utilizarse para evaluar el bienestar laboral, es pertinente exponerlo en el marco teórico.

2.1. Bienestar Laboral (BL)

Estudiar el BL cada vez toma más fuerza, actualmente involucra variables como motivación, felicidad, responsabilidad laboral y calidad de vida como ejes centrales del tema en mención

(Barley & Kunda, 1992 citado en Calderón et al., 2003), es importante indicar que recibe influencia de múltiples modelos, como lo es el enfoque de bienestar general de Blanch et al. (2010) y de la perspectiva de Ryan y Deci, (2001) quienes lo estudian desde la felicidad (bienestar hedónico) y desarrollo del potencial humano (bienestar eudaimónico) (Ryan y Deci, 2001 en Díaz et al., 2006; Ryan y Deci, 2000 en Rodríguez-Carvajal et al., 2010). A continuación, se decide exponer el modelo de Warr, toda vez que en la literatura es un referente teórico de la perspectiva de bienestar desde la felicidad y por otro lado al abordar el tema desde el enfoque integrador que él presenta permite comprender todo aquello que desde el autor interviene en el BL.

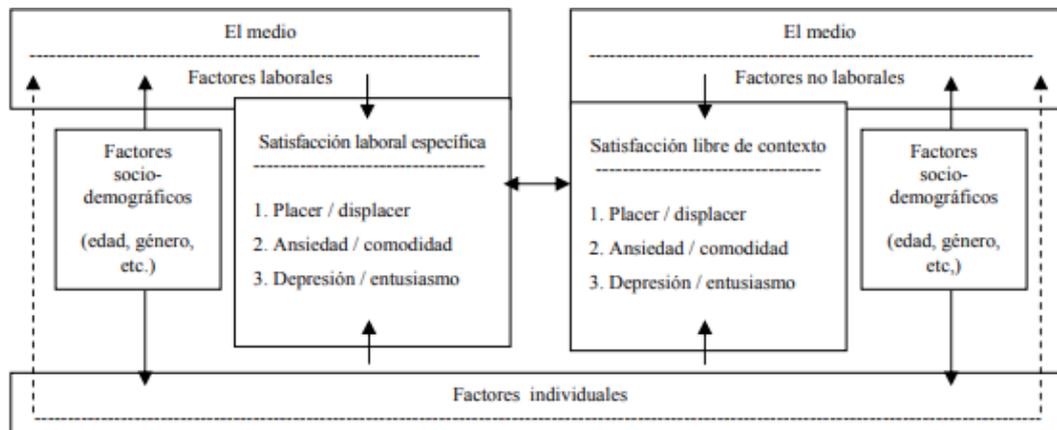
2.1.1. Modelo Vitamínico del Bienestar Psicológico en el Trabajo de Peter Warr

El modelo Vitamínico recibe este nombre por la influencia que se obtiene del medio, este actúa como una vitamina que influye sobre el cuerpo humano, la salud psicológica y el bienestar del trabajador o en su defecto la deficiencia de vitaminas debilita la salud mental, el cuerpo y el bienestar (Warr, 1990, citado en Cifre et al., 2000). El modelo Vitamínico también es llamado modelo General de Salud Mental de Warr, siendo un modelo integrador de los factores determinantes que pueden influir en el bienestar psicológico del trabajador donde lo que sucede dentro o fuera de la organización afecta al trabajador, toda vez que ambos factores se relacionan entre sí y pueden promocionar o dañar la salud mental y con esto la satisfacción en el trabajo (Warr, 1990, citado en Cifre, 1999).

Para Warr, los factores determinantes que intervienen en el bienestar son: el medio, factores individuales, satisfacción laboral específica, satisfacción libre de contexto y factores sociodemográficos (Warr, 2003, citado en Laca et al., 2006). La figura 1, modelo del bienestar psicológico en el trabajo, presenta gráficamente los elementos de la teoría de Warr.

Figura 1

Modelo del Bienestar Psicológico en el Trabajo de Peter Warr



Nota.
Tomado de

Kahneman, Diener & Schwartz (2003), citado en Laca et al., 2006.

2.1.2. Factor Determinante: El Medio

Desde la teoría de Warr, el medio es influenciador en el mantenimiento del bienestar, este se encuentra formado por 5 características intrínsecas y 5 extrínsecas relacionados con el contenido de la tarea y con el contexto de esta (Warr, 2003, citado en Cantera y Yañez, 2008; Warr, 2013). En la tabla 1, características del medio intrínseco, se especifican los elementos que conforman el contenido de la tarea.

Tabla 1*Características del Medio Intrínseco (Contenido de la Tarea)*

CARACTERÍSTICA	CATEGORÍA
Control al personal	Toma de decisión, autonomía y supervisión cercana.
Uso de habilidades	Utilización de habilidades valoradas en el cargo, habilidades requeridas en el cargo.
Metas generadas por el jefe	Sobrecarga en tareas con demandas cuantitativas y/o cualitativas, demandas atencionales, demandas temporales.
Variedad	Variaciones en el contenido de la tarea y en el uso de habilidades.
Claridad ambiental	Retroalimentación en la tarea, información sobre el futuro laboral, seguridad en el trabajo, información sobre la conducta requerida, baja ambigüedad del rol.

Nota. Elaboración propia basado en Warr (2003) citado por Laca et al. (2006).

Por su lado, la tabla 2, características del medio extrínseco, permite plantear los elementos que hacen parte del medio externo de la tarea

Tabla 2*Características del Medio Extrínseco (Contexto de la Tarea)*

CARACTERÍSTICA	CATEGORÍA
Disponibilidad de dinero	Niveles de ingreso
Seguridad Física	Nivel de peligro en equipos y ambiente
Supervisión de apoyo	Apoyo del jefe, liderazgo efectivo
Oportunidad para el Contacto Interpersonal	Cantidad de interacción
Posición social valorada	Prestigio ocupacional, importancia del trabajo dentro de la compañía

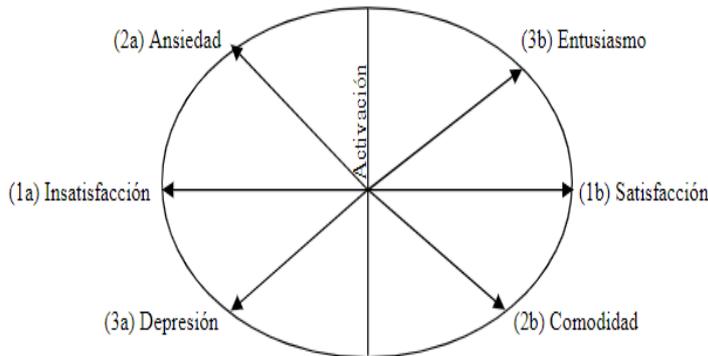
Nota. Elaboración propia basado en Warr (2003) citado por Laca et al. (2006).

2.1.3. Factor Determinante: Factores Individuales

Continuando con los factores que intervienen en el bienestar se encuentran los factores individuales del bienestar psicológico en el trabajo (BPT), estos hacen referencia a las disposiciones afectivas y los estándares personales de comparación. La primera, son los sentimientos de la persona sobre sí mismo con relación al trabajo (Warr, 2003 en Laca et al., 2006) clasificándose en 1) afectividad positiva (AP) y 2) afectividad negativa (AN). Las personas con AN en el entorno laboral como en la vida en general son más proclives a sentir insatisfacción en cualquier circunstancia, examinan el ambiente para encontrar problemas, se sienten preocupadas, sensibles a todo y con mayor distrés, por otro lado, las personas con AP, tienen mayor probabilidad de sentirse seguras, satisfechas con sus ambientes, con más energía

y entusiasmo (Warr, 2002, 2003 citado en Laca et al., 2011; Warr, 2013). En la figura 2, las disposiciones afectivas, son representadas a través de la siguiente ilustración.

Figura 2
Disposiciones afectivas



Nota. Kahneman, Diener y Schwartz (2003) citado en Laca et al. (2006).

Por otro lado, los ya mencionados estándares personales de comparación son el otro factor individual que puede afectar el BPT. Las personas seleccionan a grupos o individuos para evaluar información específica pero ambigua y emocionalmente significativa (Warr 1998, citado en Cifre, 1999), estos resultados derivan en parte de las elecciones realizadas para hacer las comparaciones, afectando la respuesta emocional del trabajador y por lo tanto su comportamiento en el lugar de trabajo y la evaluación que hacen sobre el bienestar organizacional (Warr, 2003, citado en Laca et al., 2006).

2.1.4. Factor Determinante: Factores Sociodemográficos

Edad

En relación a la edad, Warr, explica que los trabajadores de más edad están relacionados negativamente con más experiencias de presión en el trabajo lo que implica menor bienestar laboral, sin embargo, su percepción de bienestar mejora con los estándares de comparación que se han reducido con el tiempo, debido a que valoran de forma diferente las características del trabajo y su entorno, prefiriendo ambientes estables y tranquilos (Warr, 1994, citado en Sauter et al., s.f.), sin embargo, en general, trabajadores cercanos a los 30 años informan mejor bienestar que aquellos que superan esta edad (Warr, 1994, citado en Sauter et al., s.f.).

Género

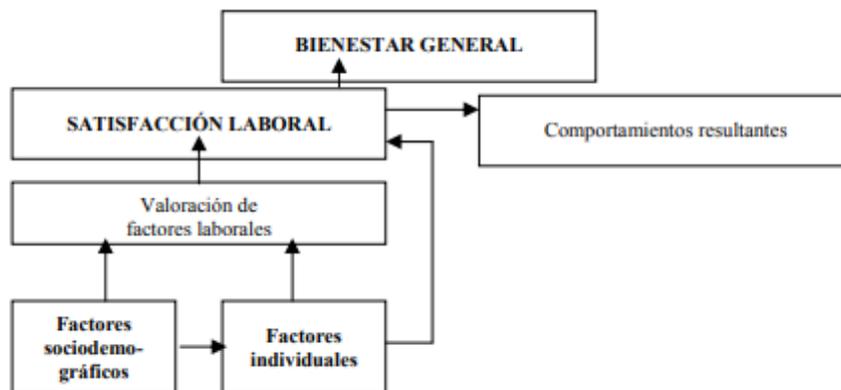
En contraste con lo anterior, en el medio laboral existen diferencias entre hombres y mujeres, las mujeres informan mejor satisfacción en el trabajo que los hombres y expresan con mayor exactitud los síntomas psicósomáticos por bajo bienestar laboral. La razón que justifica la diferencia con los hombres aún no está clara y continua en investigación (Warr, 1998, citado en Cifre, 1999). Otro aspecto relacionado con el género son las características del trabajo, estas influyen de forma diferente sobre hombres y mujeres, por ejemplo, la supervisión de apoyo está relacionada con mayor grado de satisfacción en las mujeres que en los hombres y viceversa con la oportunidad del control de personal, sin embargo, no se encuentran diferencias de género en relación con el nivel de ingreso (Warr, 1998, citado en Cifre et al., 2000).

2.1.5. Factor Determinante: satisfacción Laboral y Satisfacción Libre de Contexto

Para finalizar, el modelo de Warr expone la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Libre de Contexto. La primera es entendida como los sentimientos positivos/negativos que las personas tienen sobre sí mismo únicamente en relación con el trabajo y la segunda son los sentimientos positivos /negativos, desde una perspectiva más amplia, relacionados en la satisfacción con la vida sin referirse a ningún evento en particular (Warr, 2013), debido a la relación directa que existe entre ambas, estas influyen entre sí y según Warr, la influencia de la satisfacción de la vida sobre la satisfacción en el trabajo es mayor, que planteado de forma contraria (Warr, 1998, citado en Cifre et al., 2000; Warr, 2002, 2003 citado en Laca et al., 2011). En la figura 3, bienestar general – satisfacción laboral, se encuentran los factores que influyen en la satisfacción laboral.

Figura 3

Bienestar General- Satisfacción Laboral



Nota. Tomado de Kahneman, Diener & Schwartz (2003), citado en Laca et al. (2006).

2.2. Desempeño Laboral

Ahora en concordancia con la segunda variable, los trabajadores no siempre tienen el desempeño que se espera de ellos aun así cuentan con la capacidad de decidir sobre él, sobre el ritmo de trabajo, esfuerzo y tiempo que dedican al mismo, así las cosas, es necesario estudiar los factores que intervienen en estas decisiones. Con el fin de aportar a su comprensión, la variable desempeño laboral es abordada desde la teoría de las expectativas de Víctor Vroom.

2.2.1 Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom (1964)

De acuerdo con Vroom, la teoría de las expectativas también es llamada VIE, por las siglas en inglés de los elementos psicológicos que la conforman: Valence, Instrumentality and expectation (valencia – instrumentalidad – expectativa), originalmente fue desarrollada por Vroom en 1964 para la motivación laboral (Arrieta-Salas y Navarro-Cid, 2008) posteriormente también es usada en la predicción de satisfacción laboral (Pinder, 1987, citado en Guirado, 2019) y ocupa una posición importante dentro de los estudios de desempeño y motivación en el trabajo (Campbell et al., 1970; Latham & Pinder, 2005; Steers et al., 2004 citados en Guirado, 2019), no obstante, en la investigación que se realizó fue utilizada para explicar el bajo desempeño laboral en la población de la IPS. A continuación, se exponen los elementos que conforman la teoría.

2.2.1.1. Expectativa

La expectativa, es considerada el resultado del primer grado de motivación que tiene el trabajador, es el más inmediato y es utilizado si se tiene expectativas sobre el trabajo que se realiza y las recompensas que se derivan de este (Vroom, 1964, citado en Marrugo y Pérez, 2012). Vroom, la define como la creencia que un comportamiento específico es el causante de un resultado en particular (Vroom, 1964, citado en Marrugo y Pérez, 2012), en este caso a mayor esfuerzo mejor será el desempeño que se obtenga (Varela, 2006, citado en Marrugo y Pérez, 2012) si esto se logra aumenta la satisfacción laboral o por el contrario si no se encuentra atractivo el incentivo que ofrece la organización el trabajador estará desmotivado y la productividad bajará (Varela, 2006, citado en Marrugo y Pérez, 2012), adicional a esto las expectativas dependen del grado de confianza, experiencia, herramientas de trabajo para realizar una actividad (Vroom, 1964, citado en Veyta y Contreras, 2019).

2.2.1.2. Instrumentalidad

Siguiendo con la instrumentalidad, esta es el resultado del segundo nivel de motivación y se llega a él sí, el trabajador ha realizado un juicio positivo sobre la recompensa que recibirá por su trabajo, estas pueden ir desde satisfacción personal hasta gratificaciones organizacionales (Vroom, 1964 en Marrugo y Pérez, 2012). En la instrumentalidad, se evalúa si al terminar la tarea realmente se obtendrá un incentivo, la calidad y cantidad de este (Vroom, 1970, citado en Marulanda et al., 2014), también se analiza si es capaz de desempeñarse como se espera de él, todo esto en su conjunto lleva al colaborador a desarrollar menor o mayor iniciativa, mayor participación en actividades de la organización y permanencia en esta (Vroom, 1964 en Guirado, 2019).

2.2.1.3 Valencia

En este orden de ideas, valencia es el último elemento de la teoría de Vroom, esta no hace parte de los niveles de motivación que establece el autor y es definida como la satisfacción anticipada por la recompensa a recibir debido al trabajo realizado (Vroom, 1970, citado en Marulanda et al., 2014). La valencia es positiva si se decide alcanzar el objetivo, cumplir con lo asignado (afecto de deseo) en este caso se recibirá recompensas que el trabajador espera; por el contrario, si existe resistencia en la realización de funciones, la valencia es negativa (afecto de rechazo), indicando con esto que los resultados que obtendrá no son suficientemente motivadores para esforzarse en la organización. La valencia varía con el tiempo y está condicionado por la experiencia de la persona (Vroom, 1964, citado en Veyta y Contreras, 2019). En la figura 4, elementos teoría de las expectativas, se presentan los factores que conforman la teoría de Vroom.

Figura 4
Elementos teoría de las Expectativas



Nota. Tomado de Robbins (2009) citado en Vázquez (2014).

2.3. Perfil CASIC de la Personalidad

Finalmente, el perfil CASIC de Slaikeu, es el modelo de evaluación e intervención psicológica utilizado en momentos de crisis (Slaikeu, 1988, citado en Alonso-Serna, 2022), tradicionalmente es implementado en el contexto clínico y social y se caracteriza por definir a la persona como un sistema conformado por varios subsistemas, estos son conductual, afectivo, somático, interpersonal y cognoscitivo, los cuales deben ser evaluados en su conjunto para lograr una comprensión completa del ser (Slaikeu, s.f.), es importante aclarar que en la investigación solo se utilizó el perfil CASIC para evaluar el bienestar laboral a través de los subsistemas mencionados (Slaikeu, 1988, citado en Alonso-Serna, 2022) y no desde la propuesta de crisis realizada por el autor.

2.3.1. Subsistemas perfil CASIC de la Personalidad

A partir de lo explicado, debido a la interdependencia de los subsistemas es imposible que exista un cambio importante en uno de ellos sin tener un impacto notable en otros, por esto evaluar uno, dos o tres subsistemas sólo conduce a una comprensión parcial de la crisis/situación particular (Slaikeu, s.f.), así mismo, Slaikeu no define cada subsistema, por el contrario, puntualiza que incluye cada uno de ellos y propone su respectiva intervención. A continuación, en la tabla 3, variables por subsistemas, se especifican las variables que conforman cada subsistema del perfil CASIC.

Tabla 3
Variables por subsistemas

Subsistema	Variable
Conductual	Actividades y conductas manifiestas, patrones de trabajo, descanso, ejercicio, dieta, comportamiento sexual, hábitos de sueño, uso de drogas y tabaco, presencia de cualquiera de los siguientes actos: actos suicidas, homicidas o de agresión.
Afectivo	Sentimientos relacionados con cualquiera de los comportamientos arriba citados. Presencia de ansiedad, ira, alegría, depresión, temor, etc., adecuación, distorsión o negación de los afectos a las circunstancias.

	Se expresan / ocultan los sentimientos.
Somático	Funcionamiento físico general. Presencia o ausencia de tics, dolores de cabeza, malestares estomacales y cualquier otro trastorno somático, estado general de relajación/tensión, sensibilidad de la visión, tacto, gusto, percepción y oído.
Interpersonal	Naturaleza (asertiva o conflictiva) de las relaciones con otras personas: familia, amigos, vecinos, compañeros de escuela o trabajo, fortalezas y problemas interpersonales, número de amigos, frecuencia del contacto con ellos, habilidades sociales, papel asumido con las distintas personas (pasivo, independiente, líder, etc.), estilo de la resolución de conflictos (asertivo, agresivo, pasivo), estilo interpersonal básico (congeniando, suspicaz, manipulador, explotador, sumiso, dependiente).
Cognoscitiva	Sueños diurnos y nocturnos usuales, representaciones mentales, distorsiones acerca del pasado o el futuro, autoimagen, metas vitales, creencias, creencias religiosas, filosofía de la vida, temores, presencia de cualquiera de los siguientes pensamientos: catastrofización, sobre generalización, delirios, alucinaciones, hablarse a sí mismo de manera irracional, racionalizaciones, idealización paranoide; actitud general (positiva/negativa) hacia la vida, recuerdos, ideas e imágenes incómodas recurrentes.

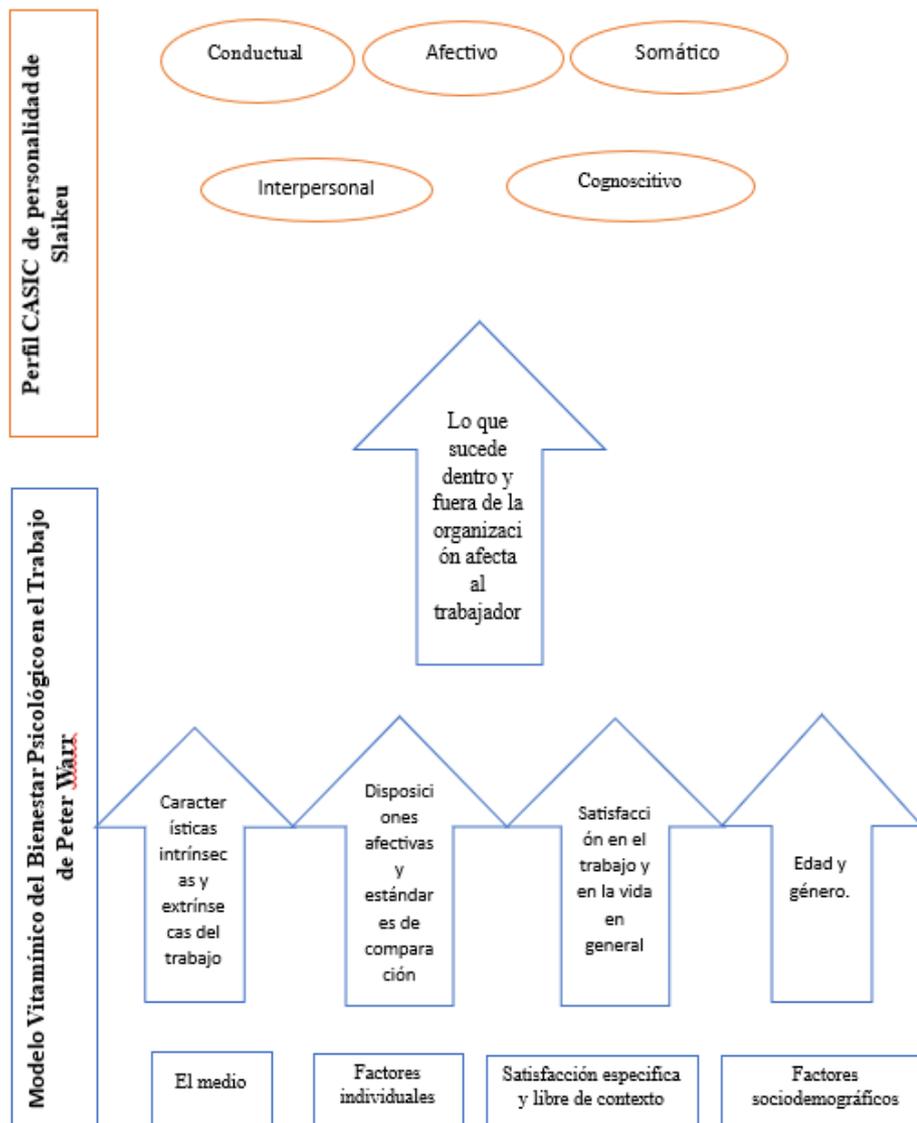
Nota. Tomado de Slaikeu (s.f.).

2.3.2. Integración Perfil CASIC de Slaikeu y Modelo vitamínico de Warr

La autora de la investigación propone integrar el perfil CASIC de Slaikeu con el Modelo Vitamínico de Warr, es decir, los factores determinantes que conforman el modelo (El medio, factores individuales, satisfacción laboral específica, satisfacción libre de contexto y factores sociodemográficos) con los subsistemas del perfil CASIC (conductual, afectivo, somático, interpersonal, cognoscitivo) debido a que Warr, al estudiar todo aquello que afecta el bienestar del colaborador, no puntualiza en qué dimensiones o áreas se ve afectado; esto permite articular su teoría con el perfil de Slaikeu, debido a sus aportes sobre los subsistemas que conforman a todas las personas y que son susceptibles de ser alterados bajo diferentes situaciones del entorno (Slaikeu, s.f.) siendo importante desde el área de recursos humanos identificar esta información y actuar conforme al subsistema alterado de forma que se cuide y mantenga el bienestar del trabajador. En la figura 5, punto de integración perfil CASIC de Slaikeu y modelo vitamínico de Warr, se realiza la integración propuesta por la autora de la investigación.

Figura 5

Punto de integración Perfil CASIC de Slaikeu y Modelo vitamínico de Warr



Nota. Elaboración propia a partir del Perfil CASIC de Slaikeu (s.f) y Modelo Vitamínico de Warr (2013).

3. METODOLOGÍA O DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

En este apartado se exponen las etapas que se tuvieron en cuenta en el desarrollo de la investigación.

Etapas 1. Sujeto de Análisis

El desempeño laboral, es una variable que impacta en todos los niveles de la organización, en los estudios cuantitativos es factible extenderlo al 100 % de la población, sin embargo, en el trabajo realizado se tomó como sujeto de análisis 70 trabajadores del área de salud laboral, siendo este el departamento donde a través del indicador oportunidad de servicio se identificó bajo desempeño laboral; al ser un grupo pequeño se abordó fácilmente y no requirió técnica de

muestreo, este se encontró conformado por fisioterapeutas, optómetras, fonoaudiólogos, psicólogos y médicos.

Etapa 2. Enfoque de Estudio

Con el fin de lograr generalizar los resultados de la investigación a otras IPS de salud laboral, se utilizó el enfoque cuantitativo (Hernández et al., 2014), con método de análisis deductivo, así mismo, se decidió realizarla de forma descriptiva y con alcance correlacional debido a que muestra mayor comprensión de las variables estudiadas (Hernández et al., 2014). Su diseño es no experimental transeccional, porque no se manipularon variables, estas se estudiaron en su entorno y condición natural y es transeccional porque el instrumento de evaluación solo se aplicó una vez en la población (Hernández et al., 2014).

Etapa 3. Instrumento de Evaluación

Existen múltiples instrumentos que evalúan el bienestar laboral, algunos de ellos son de dominio público, sin embargo, para el estudio del bienestar, se decidió diseñar 1 cuestionario de 27 preguntas basado en el perfil CASIC de Sliakeu, pues, permite evaluar al trabajador de manera integral tomando los subsistemas que conforman al ser: conductual, afectivo, somático, interpersonal y cognoscitivo. Los subsistemas cobijan un amplio grupo de variables, por factibilidad en la investigación solo se estudiaron las que guardan relación con el trabajo. Estas son:

Subsistema Conductual: Patrón de trabajo (carga laboral cuantitativa y cualitativa).

Subsistema Afectivo: Percepción de sentimientos (alegría, tristeza, ira, ansiedad).

Subsistema Somático: Síntomas gastrointestinales, dolor de cabeza y muscular.

Subsistema Interpersonal: Relaciones sociales (familia, compañeros y jefe).

Subsistema Cognitivo: Creencias laborales (crecimiento y estabilidad laboral).

El análisis descriptivo de los resultados del bienestar laboral se realizó bajo el modelo vitamínico del bienestar en el trabajo de Peter Warr, lo anterior debido a la congruencia existente en los factores que establece Warr y los subsistemas evaluados en el perfil CASIC.

Por su parte, la variable desempeño laboral, es evaluada y analizada bajo la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, debido a su extensión se desarrollaron 7 preguntas distribuidas en los 3 elementos que conforman la teoría de las expectativas, estas son:

Elemento Expectativa: Relación comportamiento específico - resultado específico.

Elemento Instrumentalidad: Juicios sobre recompensa y capacidad de trabajo.

Elemento Valencia: Valor anticipado que se asigna al resultado del trabajo.

Es importante indicar que para ambas variables se diseñó un cuestionario auto aplicado y enviado por Google Forms, con respuestas desarrolladas bajo la escala nominal del autor Rensis Likert creado en 1932 (Likert, 1932, citado en Matas, 2018). La escala consta de 5 categorías: Totalmente en Desacuerdo, en Desacuerdo, Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo, de Acuerdo, Totalmente en Acuerdo; sin embargo evitando el sesgo de tendencia central se elimina del cuestionario la respuesta intermedia (Jhons, 2005; Moors, 2008; Baka & Figgou, 2012, citados en Matas, 2018), no obstante, cabe resaltar que esto no lleva al método de elección forzosa, debido a que el trabajador, si está de acuerdo con la pregunta puede responder

de acuerdo o totalmente de acuerdo, por el contrario, si no lo está, tiene dos opciones que permiten decidir entre en desacuerdo o totalmente en desacuerdo.

El cuestionario fue validado de 2 formas, primero por 3 investigadores de la Universidad Simón Bolívar, Barranquilla – Colombia y segundo a través de una prueba piloto ejecutada a 9 colaboradores de la IPS, permitiendo de esta forma verificar que las preguntas evalúen lo que realmente se pretende medir y que sean consistentes con las teorías analizadas en el marco teórico (Hernández et al., 2014), de igual forma, se obtuvo Alfa de Crombach de ,895 indicando con esto que los ítems del instrumento están libres de errores y duplicidad (Oviedo y Campo, 2005; Hernández et al., 2014) motivo por el cual se aplicó el instrumento en la población seleccionada para este fin.

Etapa 4. Análisis de Datos

Los datos se corrieron en el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), del fabricante IBM, versión 26.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS

Los 70 trabajadores del área de salud laboral realizaron el cuestionario, logrando responder al problema de la investigación, ¿Cuáles son los factores del bienestar que se relacionan con el desempeño laboral en los trabajadores de una IPS con sedes en la región Caribe? A continuación, en la tabla 4, relación de elementos entre ambas variables, se establece la relación entre subsistemas y elementos que conforman las variables estudiadas.

Tabla 4
Relación de elementos entre ambas variables

			Correlaciones							
			Subsistema Conductual	Subsistema Afectivo	Subsistema Somático	Subsistema Interpersonal	Subsistema Cognoscitivo	Instrumentalidad	Valencia	Expectativa
Rho de Spearman	Subsistema Conductual	Coefficiente de correlación	1,000	,949**	,956**	,958**	,910**	,933**	,864**	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
	Subsistema Afectivo	Coefficiente de correlación	,949**	1,000	,980**	,953**	,949**	,959**	,955**	,963**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
	Subsistema Somático	Coefficiente de correlación	,956**	,980**	1,000	,967**	,940**	,969**	,937**	,939**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
	Subsistema Interpersonal	Coefficiente de correlación	,958**	,953**	,967**	1,000	,944**	,913**	,876**	,927**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
	Subsistema Cognoscitivo	Coefficiente de correlación	,910**	,949**	,940**	,944**	1,000	,898**	,875**	,941**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
	Instrumentalidad	Coefficiente de correlación	,933**	,959**	,969**	,913**	,898**	1,000	,939**	,910**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	70	70	70	70	70	70	70	70
Valencia	N	70	70	70	70	70	70	70	70	
	Coefficiente de correlación	,864**	,955**	,937**	,876**	,875**	,939**	1,000	,920**	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	,000	
Expectativa	N	70	70	70	70	70	70	70	70	
	Coefficiente de correlación	,899**	,963**	,939**	,927**	,941**	,910**	,920**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	.	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia a partir de resultados.

Como se observa en la tabla 4, en todos los subsistemas que evalúan bienestar laboral y en los elementos del desempeño laboral, se identificó coeficiente de correlación cercano a 1, es decir, existe relación positiva y muy fuerte en cada uno de los elementos que conforman ambas variables (Hernández et al., 2014), de esta forma se responde a la pregunta problema indicando que todos los subsistemas del bienestar que fueron estudiados se relacionan con el desempeño de los trabajadores de la IPS. La relación más baja se encuentra en el subsistema conductual y el elemento valencia: ,864; y la relación máxima se halló en el subsistema somático y el elemento instrumentalidad: ,969.

Con el fin de simplificar la información se presentó la tabla 4, sin embargo, para llegar a estos resultados, previamente a través del programa estadístico SPSS, se analizó de forma independiente cada subsistema del bienestar laboral y con estos se concluyó lo siguiente: Subsistema conductual evaluó dos variables, sobrecarga cuantitativa y cualitativa, el 100 % de los colaboradores afirmó tener sobrecarga cuantitativa y el 58,6 % cualitativa. En el subsistema afectivo, se identificó predominio de sentimientos negativos durante la ejecución de las funciones, angustia (64,3 %) e ira (37,1 %) frente a sentimiento de alegría (38,6%) y tristeza (0%). Subsistema somático, se encontró trabajadores con alteraciones estomacales (30%),

dolor de cabeza (60%) y muscular (62,9 %), a partir de los porcentajes indicados los colaboradores presentan más de una afectación producto del trabajo realizado.

El subsistema interpersonal, es el subsistema protector del bienestar laboral, en él se detectaron relaciones interpersonales positivas con familiares (87,1%), compañeros de trabajo (100%) y jefe (90%). Por último, en el subsistema cognoscitivo, se evaluaron 2 variables, la primera estabilidad laboral, en esta el 100 % de trabajadores consideró que existe estabilidad en la organización, sin embargo, no sucede lo mismo con la segunda variable, crecimiento laboral, aquí el 91,4% de encuestado reportó no tener oportunidad de crecimiento organizacional. Así las cosas, la información descrita permitió conocer afectaciones que alteran el bienestar y que a su vez se relacionan con el desempeño laboral, de tal forma que, a menor bienestar, menor será el desempeño laboral.

Ahora, con relación al desempeño laboral, se encontraron los siguientes resultados, en el elemento expectativa, el 40% de profesionales encontró una relación directa y positiva entre el comportamiento específico: esfuerzo realizado y los resultados obtenidos en la organización (incentivos). Instrumentalidad, se identificó que después de analizar cuantitativa y cualitativamente las recompensas obtenidas a nivel laboral, el 28,6% de colaboradores hacen juicios positivos sobre los mismos, frente al 71,4% de la población que no los considera motivadores para incrementar el desempeño laboral, no obstante, el 100% de la población cuenta con la capacidad de cumplir con los indicadores propuestos.

Elemento expectativo, el 78,6% de las personas evaluadas sienten satisfacción anticipada antes de obtener recompensas a nivel personal, sin embargo, el 68,6% de los trabajadores no siente este tipo de satisfacción al pensar en las recompensas que recibirá en la IPS; concluyendo con esto que la población estudiada demanda mayores incentivos laborales que permitan motivar el cumplimiento de los indicadores propuestos y con esto del desempeño laboral.

De igual forma en la tabla 4, se detectó que la significancia (sig.) presente en cada uno de los componentes estudiados es $< ,000$ esto quiere decir, que la probabilidad que los resultados obtenidos se deban al azar es nula (Hernández et al., 2014). A través de la tabla 5, relación entre variables, se evidenció el coeficiente de correlación en ellas.

Tabla 5
Relación entre variables

		Correlaciones		
		BL	DL	
Rho de Spearman	BL	Coefficiente de correlación	1,000	,987**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	DL	Coefficiente de correlación	,987**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaboración propia a partir de resultados.

Por último, en la tabla 5, se observan dos factores importantes, primero, como sucede en la tabla anterior la sig. de las variables es ,000 motivo por el cual la probabilidad que los

resultados obtenidos se deban al azar es nula (Hernández et al., 2014) y segundo, ambas variables tienen el mismo coeficiente de correlación ,987 valor cercano a 1, por lo cual existe correlación positiva, directa y muy fuerte entre el bienestar y desempeño laboral (Hernández-Sampieri et al.2008), es decir, a mayor bienestar mayor desempeño laboral y viceversa. Es necesario indicar que abajo en la tabla se expresa correlación significativa en el nivel 0,01 esto ocurre para las dos variables por lo cual la investigadora tiene el 99 % de seguridad para generalizar estos resultados sin temor a equivocarse y solo el 1 % en contra (Hernández et al., 2014).

5. CONCLUSIONES

Una vez conocida la problemática que aquejaba a la población estudiada, se presentó el marco teórico que respalda las variables analizadas, se planteó la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación y los resultados de la misma, permitiendo concluir que la utilidad y aplicación de los datos encontrados se ve reflejado en la medida que los investigadores aumentan el interés en realizar estudios con profesionales de salud laboral, llegando a obtener hallazgos que son provechosos para los grupos de interés que se relacionan con ellos, toda vez que la mayoría de los estudios se realizan con los profesionales de urgencias y no en el campo ocupacional, motivo por el cual desde el trabajo realizado se sumó información que favorece a la comunidad investigativa de tal forma que el estudio desarrollado puede replicarse en otras IPS, ampliando y generalizando el análisis de esta o bien, puede desarrollarse desde otras variables que se relacionen con el desempeño laboral.

Estos resultados son de aplicación y utilidad en las organizaciones porque permite ilustrar la necesidad de conocer al colaborador desde aquellos factores que de forma intralaboral lo afectan y que guardan relación con temas de gran importancia para la gerencia como lo son el desempeño laboral, productividad y servucción, de tal forma que se tomen mejores decisiones a nivel laboral.

6. REFERENCIAS

- Alonso-Serna, D. (2022). Estudio de caso: Perfil CASIC. *Con-Ciencia Serrana*, 4(7), 52-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ixtlahuaco/article/view/8465>
- Aravena, C. y Fuentes, J. (2013). El desempeño mediocre de la productividad laboral en América Latina: una interpretación neoclásica. *Macroeconomía del desarrollo Cepal*, (140), 1-37. <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5373/1/LCL3725.pdf>
- Arrieta-Salas, C. y Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22(109), 67-89. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=133213120004>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L. y 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. <https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7>
- Calderón, G., Murillo, S. y Torres, N. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de administración* 16(25),109-137.<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

- Cantera, J. y Yáñez, J (2008). Aportaciones de liderazgo positivo (I). Las vitaminas en el trabajo: el bienestar psicológico para retener el talento. *Capital Humano*, (220), 42-58. <http://pdfs.wke.es/1/3/7/5/pd0000021375.pdf>
- Castillo, I., Orozco, J. y Alvis, L. (2015). Síndrome de burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cartagena de Indias. *Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(2), 187-192. <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343839278010.pdf>
- Cifre, E. (1999). *Bienestar psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: validación-ampliación del modelo vitamínico de Warr* [Tesis de doctorado, Universidad Jaume I. España]. <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10523/cifre.pdf?sequence>
- Cifre, E., Mahiques, J. y Salanova, M. (2000). Validación del modelo vitamínico de War mediante regresión no paramétrica localmente ponderada. *Psicothema*, 12(2), 135-139. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72797035.pdf>
- Ciro-Gallo, E. O. (2021). Evaluación de metodologías de planeación estratégica en pymes del sector confección: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(13). <https://doi.org/10.22430/24223182.1634>
- Díaz, D., Rodríguez-Carvajal, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C. y Dierendonck, D. (2006). Adaptación Española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: Una aplicación de la teoría de las expectativas de Vroom* [Tesis de doctorado, Universidad Católica de Murcia]. Repositorio Universidad Católica Murcia. <http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4220/Tesis.pdf?sequence=1&isAl#:~:text=De%20entre%20todas%20las%20formulaciones,aplicable%20a%20entornos%20organizacionales%20reales>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores. <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n.pdf>
- Laca, F., Mejía, J., y Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de salud mental. *Psicología y salud*, 16(1), 87-92. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/796/1444>
- Laca, F., Mejía, J., Yáñez, C. y Mayoral, E. (2011). Factores afectivos y de personalidad como antecedentes del bienestar laboral en profesores españoles y mexicanos. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 11-26. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80118612001>
- Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista innova educación*, 2(4), 543-554. <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90>

- Marulanda, F., Montoya, I. y Vélez, J. (2014). Teorías motivacionales en el estudio del emprendimiento. *Pensamiento & Gestión*, (36), 206-238. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64631418008.pdf>
- Marrugo, M. y Pérez, B. (2012). *Análisis de las teorías de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero "CEMPRENDE"* [Tesis de pregrado, Universidad de Cartagena]. Repositorio Institucional Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/527>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038
- Montes, S. (20 de febrero de 2019). *Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo*. LR La República. <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Organización Naciones Unidas [ONU]. (s.f.). Objetivos de desarrollo sostenible. Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Rodríguez-Carvajal, R., Díaz, D., Moreno-Jiménez, B., Blanco, A. y Dierendonck, D. (2010). Vitalidad y recursos internos como componentes del constructo de bienestar psicológico. *Psicothema*, 22(1), 63-70. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72712699011.pdf>
- Sauter, S., Murphy, L, Hurrell, J. y Levi, L. (s.f.). Factores psicosociales y de organización En OIT (Ed.), *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (pp. 32-40). Gestión editorial. <https://higieneysseguridadlaboralcv.s.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>
- Semana. (14 de julio de 2022). Estudio revela que solo cuatro de cada 10 colombianos son felices en su trabajo. <https://www.semana.com/finanzas/trabajo-y-educacion/articulo/estudio-revela-que-solo-cuatro-de-cada-10-colombianos-son-felices-en-su-trabajo/202245/>
- Slaikeu, K. (s.f.). *Intervención en crisis manual para práctica e investigación*. Manual Moderno. (2ª ed.). https://www.academia.edu/29060052/Intervencion_en_Crisis_Manual_para_Practica_e_Investigacion_Karl_A_Slaikeu_docx
- Vázquez, S. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1), 3-14. <http://eprints.rclis.org/25114/1/La%20motivaci%C3%B3n%20de%20los%20emplead>

os%20en%20bibliotecas%20a%20trav%C3%A9s%20de%20la%20teor%C3%ADa%20de%20las%20expectativas.pdf

- Veyta, M. y Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría de ciencias de la educación. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
- Warr, P (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 99-106. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original2.pdf>
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). La calidad del empleo en América Latina. *CEPAL. Serie Macroeconomía del desarrollo*, (110). https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5341/1/S2011956_es.pdf