



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**
www.uces.edu.ar
INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
(IAEPCIS) "David Maldavsky"

Doctorado en Psicología

XVI Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES 2020
XVIII Jornadas Internacionales de Actualización del Algoritmo David Liberman
I Simposio de Especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres
Sábado 25 de julio de 2020 – 9.30 hs a 16.00 hs Buenos Aires.

**Impacto de Las Prestaciones Organizacionales en el Bienestar Psicológico Laboral en
Trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Gran Buenos Aires**

Lara Agustina Copa, Esteban Córdoba

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

Correo electrónico: lara.copa@hotmail.com

Introducción

La Psicología del Trabajo entiende al trabajo como la capacidad esencial del hombre, como una actividad humana y social. Remunerada o no, siempre modificará al trabajador y a la naturaleza ya que el trabajo es visto como un medio para alcanzar el desarrollo personal, social y económico. Se interesa en el bienestar del hombre en su medio laboral e intenta explicar los procesos psicológicos que se desencadenan en la relación dialéctica que se produce entre él, el mundo externo laboral y el mundo interno. Distintas organizaciones

brindan prestaciones para lograr conformidad y compromiso de sus trabajadores y así alcanzar el bienestar psicológico del trabajador ya que en él se refleja productividad, eficiencia y salud laboral, junto con su impacto en la organización (Durán, 2010).

Bienestar

Aristóteles comenzó la reflexión sobre el sentido de la felicidad o plenitud. En “Ética Nicomáquea. Ética Eudemia” utiliza el término *Eudaimonía* para referirse al “hacer y vivir bien”, definiéndolo como el mayor bienestar humano posible de alcanzar. Incorpora el concepto *Arete*, entendido como "virtud" para determinar que la eudaimonía requiere de la virtud y excelencia de la razón. Para él, la mejor vida posible es la vida de excelencia acorde con la razón.

Psicología Positiva

Seligman & Csikszentmihalyi (2000) fundan la Psicología Positiva hacia finales de 1990, criticando a la psicología del Siglo XX por estudiar únicamente los aspectos negativos y patológicos del trastorno mental y su tratamiento. Ryff & Keyes (1995) criticaron los estudios clásicos sobre satisfacción porque consideraban al bienestar como ausencia de malestar, ignorando teorías como la autorrealización (Casullo & Castro, 2000).

Bienestar Psicológico Laboral y Prestaciones Organizacionales

La actual situación socioeconómica global es dinámica, con transformaciones constantes que reclaman a las organizaciones un incremento de sus competencias y exigencias (Durán, 2010). Si la organización no se adapta a los cambios que el contexto demanda, las consecuencias serían Estrés Laboral y Burn Out, atentando contra el bienestar psicológico laboral (Durán, 2010). Entre los factores que generan estrés se encuentran el incremento de la carga laboral, pérdida de seguridad laboral, falta de suministros en la prestación de servicios y salarios bajos (Castillo et al., 2014). Los beneficios que le brinda la organización (prestaciones laborales) generan en el trabajador un sentimiento de pertenencia y obligación hacia la misma, por lo que el trabajador intentará recompensar a la organización (Antúnez, Cáceres & Jiménez, 2013; Cuadros, 2014; Payán, 2011 citados en Flores & Gómez, 2018). Existen pocos instrumentos específicos del

bienestar laboral. Blanch et al. (2010) diseñaron el Cuestionario de Bienestar Laboral General [qBLG]. A diferencia de las herramientas anteriores, resultó ser específica del estudio y evaluación de las dimensiones psicológicas del bienestar en el trabajo (Blanch, et al., 2010). El presente estudio se propuso analizar el impacto de las prestaciones organizacionales sobre el Bienestar Psicológico Laboral de trabajadores en relación de dependencia con al menos 6 meses de antigüedad de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y Gran Buenos Aires (GBA).

Metodología

Muestra

Se tomó una muestra no probabilística accidental simple de 104 sujetos de CABA (22%) y de GBA (78%). 34% de género masculino y 66% femenino, con una edad promedio de años 32,5 (DT= 10,973, Mediana= 28,50 años; Max.= 68 años, Min.= 19 años). 5,8% con secundario completo, 11,5% terciario incompleto, 14,4% terciario completo, 38,5% universitario incompleto, 27,9% universitario completo y 2% estudios de posgrado.

Instrumentos

- Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010).

Compuesto por seis escalas con dos dimensiones: bienestar psicosocial y efectos colaterales. Dentro de los factores de bienestar psicosocial se encuentran la escala de Afectos, Competencias y Expectativas; y en los factores de efectos colaterales se encuentra la escala de Somatización, Desgaste y Alienación. El instrumento desarrolla fielmente la conformación del modelo teórico propuesto, todas las escalas demostraron solidez y el

coeficiente de alfa de Cronbach (confiabilidad) se ubica comprendido entre 82 (alienación) y 96 (expectativas).

- Cuestionario sobre datos socio-demográficos y socio-laborales (construido ad-hoc).

Procedimiento

Los participantes fueron invitados mediante redes sociales a participar de cuestionarios autoadministrables de manera online durante el año 2019. Además, debían responder sobre sus datos sociodemográficos y firmar un consentimiento informado.

Resultados

Descriptivos de las dimensiones del Bienestar Psicológico Laboral (Blanch et al., 2010):

Niveles	Factores	Porcentajes
Afectos	Bajo	32,7 %
	Medio	13,5 %
	Alto	53,8 %
Competencias	Bajo	00,0 %
	Medio	25,0 %
	Alto	75,0 %
Expectativas	Bajo	36,5 %
	Medio	18,3 %
	Alto	45,2 %
Somatización	Bajo	35,6 %
	Medio	28,8 %
	Alto	35,6 %
Desgaste	Bajo	33,7 %
	Medio	21,2 %
	Alto	45,2 %
Alineación	Bajo	38,5 %
	Medio	18,3 %
	Alto	43,3 %

Los resultados parecerían mostrar que las prestaciones laborales brindadas por las organizaciones no influyen en el Bienestar Psicológico Laboral. Gran porcentaje de participantes cuentan con seguro médico, vacaciones pagas, capacitación, aguinaldo, presentismo, días por estudio y goce de sueldo. Las prestaciones de seguro de vida, servicio de comedor, descuentos en tiendas, Home Office y día por cumpleaños no se encuentran en la mayoría de las organizaciones de los trabajadores estudiados, aun así no se encontraron relaciones significativas entre éstas y los distintos niveles del qBLG (Blanch et al., 2010).

Se encontraron diferencias significativas según el ámbito laboral, encontrando un mayor porcentaje en Competencias y Expectativas dentro del ámbito público. También se encontraron diferencias significativas en el nivel de escolaridad. Los participantes no universitarios mostraron un mayor porcentaje en Afectos, Competencias y Expectativas y aquellos participantes con estudios universitarios demostraron porcentajes altos en Somatización, Desgaste y Alienación.

Discusión

El objetivo de este estudio fue analizar el impacto de las prestaciones organizacionales sobre el Bienestar Psicológico Laboral. A pesar de generar cierto sentimiento de pertenencia (Antúnez, Cáceres & Jiménez, 2013; Cuadros, 2014; Payán, 2011 citados en Flores & Gómez, 2018), las prestaciones organizacionales no parecen relacionarse con el bienestar psicológico laboral. Gran porcentaje de trabajadores sufren de malestar laboral y estrés, independientemente de sus prestaciones organizacionales. Esta investigación aporta evidencia empírica sobre la relación entre prestaciones laborales y bienestar psicológico laboral. Futuras investigaciones podrían utilizar muestras más representativas, y focalizar su estudio en los ámbitos laborales (público-privado), el nivel de escolaridad y su relación para alcanzar el bienestar laboral ya que en la presente investigación dichos resultados fueron significativos.

Referencias Bibliográficas

- Aristóteles (1095 a 15-22). *Ética Nicomáquea. Ética Eudemia*. Traducción de Julio Palli Bonet. Madrid: Editorial Gredos, 1985.
- Blanch Ribas, J. M.; Sahagún, M.; Cantera, L. & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26 (2), 157-170.
- Castillo Avila, I. Y.; Torres Llanos, N.; Ahumada Gomez, A.; Cárdenas Tapias, K. & Licona Castro, S. (2014). Estrés laboral en enfermería y factores asociados. Cartagena (Colombia). *Salud Uninorte*, 30(1), 34-43. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia
- Casullo, M.M. & Castro, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico en estudiantes adolescentes argentinos. *Revista de Psicología*. Pontificia Universidad Católica del Perú, 18 (1), 35-68.

- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de administración*, 1 (1), 71-84. Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica.
- Flores, J. & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima, Perú. *Ajayu*, 16 (1). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Lima, Perú.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4), 719-727. University of Wisconsin, Madison.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.