

# Psicología Laboral: Potenciando el Bienestar y la Productividad en el Ambiente de Trabajo<sup>1</sup>

## Labor Psychology: Enhancing Well-being and Productivity in the Work Environment

---

### *Daniela Ramírez Rodríguez*

dmarinaramirez@unibarranquilla.edu.co

Técnico Profesional en Procesos de Salud Ocupacional y Desarrollo Sostenible

Estudiante Ingeniería en seguridad y salud trabajo

Institución Universitaria de Barranquilla

### *Jesús García Guiliany*

jesusgarcia@unibarranquilla.edu.co

Ingeniero Industrial

Magíster en Administración

Doctor en Ciencias Gerenciales

Docente Institución Universitaria de Barranquilla

### Resumen

La Psicología Laboral es un campo que se centra en el estudio y la aplicación de principios psicológicos en el lugar de trabajo. En este sentido, el objetivo de la investigación es presentar un avance de los resultados obtenidos en el análisis de la psicología laboral y cómo esta contribuye en que se potencie el bienestar y la productividad en los ambientes de trabajo. Para ello, se hará uso de un enfoque de investigación mixto, complementando lo cuantitativo y cualitativo, tomando como población de estudio Instituciones Prestadoras de Servicios (IPS), siendo las unidades de información profesionales de la enfermería en niveles de cargos jerárquicos de coordinación y operativos. Se aplicarán guías de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios con escala frecuencial, ambos instrumentos validados previamente por expertos, y en el caso del cuestionario, será medida su confiabilidad a través de alfa de Cronbach, utilizando una prueba piloto aplicada a una muestra similar a la estudiada, pero que no formará parte de la analizada en esta investigación.

Para el análisis de los resultados cualitativos, se hará uso de la interpretación o hermenéutica, mientras que, en lo cuantitativo, la estadística descriptiva con alcance correlacional. Entre los resultados esperados se pretende el análisis de la psicología laboral, y cómo esta facilita que se potencie el bienestar y la productividad en el ambiente laboral de los profesionales de la enfermería en la IPS estudiada. Lo que permitirá establecer las conclusiones pertinentes, realizando recomendaciones técnicas desde la perspectiva de los investigadores.

**Palabras clave:** Psicología laboral; Bienestar laboral; Productividad; Ambiente de trabajo; Estrés

---

<sup>1</sup> Resultado del proyecto de investigación “*Psicología Laboral: Potenciando el Bienestar y la Productividad en el Ambiente de Trabajo*”; Institución Universitaria de Barranquilla.

Recepción: 13/09/2023 | Aceptación: 24/01/2024

**Cite este artículo como:** Ramírez, D., & García, J. (2024). Psicología Laboral: potenciando el bienestar y la productividad en el ambiente de trabajo. (M. M. Quiroz, D. Zamora, & M. Cifuentes, Edits.) *Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, 6(2), 81 - 89.

### Abstract

Work Psychology is a discipline focused on the study and implementation of psychological principles in the workplace. In this way, the purpose of the study is to analyze work psychology and its contribution to enhancing well-being and productivity in work environments. To this end, a mixed research approach will be used, complementing the quantitative and qualitative, taking Service Provider Institutions (IPS) as the study population, with the information units being nursing professionals at levels of hierarchical coordination and operational positions. Semi-structured interview guides and questionnaires with a frequency scale will be applied, both instruments previously validated by experts, and in the case of the questionnaire, its reliability will be measured using Cronbach's alpha with a pilot test with a sample similar to that of the study, but which will not be part of what is analyzed in this investigation.

For the analysis of qualitative results, interpretation or hermeneutics will be used, while, quantitatively, descriptive statistics with correlational scope will be used. Among the expected results, the analysis of work psychology is intended, and how it facilitates the enhancement of well-being and productivity in the work environment of nursing professionals in the IPS studied. This will allow the pertinent conclusions to be established, making technical recommendations from the researchers' perspective.

**Keywords:** Work psychology; Well-being; Productivity; Work environment; Stress

## Introducción

El entorno laboral ha experimentado cambios notables en los últimos años, desde la globalización hasta el vertiginoso crecimiento de los desarrollos tecnológicos y la diversidad en las fuerzas laborales. Dichas transformaciones plantean desafíos únicos que requieren una comprensión sólida de la Psicología Laboral. Desde este punto de vista, el objetivo de esta investigación, en una perspectiva de la psicología laboral, es su aporte al potenciar el bienestar y la productividad en el ámbito laboral, pretendiendo además comprender la relación entre el bienestar y la productividad en el entorno de empresas prestadoras de servicios de salud (IPS) en Barranquilla. En la investigación, se tomará una IPS acreditada en salud (Minsalud, 2023).

Dentro de este orden de ideas, Rentería (2019), hace referencia a la Psicología Laboral, definiéndola como el estudio de los procesos conductuales, mentales, y emocionales de los individuos en el contexto laboral, acotando que esta disciplina se centra en comprender y mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores, así como en maximizar su rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Por su parte Deloitte (2019), se enfoca en el Bienestar, concibiéndolo como la condición adecuada de plenitud, alegría y calidad de vida mental de los empleados en su área de trabajo, incluyendo aspectos como el balance entre vida laboral y personal, satisfacción laboral, autoestima y gestión efectiva del estrés. Con respecto a la Productividad, la misma hace referencia a la habilidad que tiene una organización para elaborar bienes tangibles e intangibles de manera eficiente y efectiva (Medina, 2010). En este estudio, se medirá la productividad en términos de la eficiencia en la producción, la calidad del trabajo y la relación con el bienestar de los trabajadores. Bajo lo descrito, el proyecto en desarrollo se realizará en la ciudad de Barranquilla, en las instalaciones de la IPS seleccionada, que muestre su interés e intención de participar en la investigación. El estudio se justifica, dado la creciente importancia de crear ambientes de trabajos saludables y productivos (Durán et al., 2018). De modo que, comprender la relación entre el bienestar de los profesionales de la enfermería con cargos directivos y operativos y la productividad, puede ayudar a las empresas a implementar estrategias efectivas para mejorar tanto la satisfacción de los empleados, como las metas trazadas (Bracho et al. 2012).

Algunas limitaciones que pueden surgir en este estudio incluyen la disponibilidad de datos precisos de la IPS participante, la variabilidad en las condiciones de trabajo y la subjetividad en la medición del bienestar. Se espera generar mayor claridad respecto a la manera en que los elementos psicológicos inciden en la calidad de vida y la productividad en el ámbito laboral, así como identificar prácticas recomendadas para mejorar estos aspectos en la empresa estudiada. Las conclusiones de esta investigación podrían sugerir que la promoción del bienestar de los empleados está relacionada positivamente con la productividad. Esto podría llevar a la formulación de políticas y estrategias específicas para mejorar el bienestar laboral y el rendimiento en estas empresas.

## Marco metodológico

La investigación se basa en un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos. Se utilizarán encuestas (ya realizadas por expertos), entrevistas y revisión de literatura para obtener una comprensión holística de la Psicología Laboral en el ambiente de trabajo. Se ha optado por un enfoque metodológico de tipo descriptivo de alcance correlacional, específicamente utilizando un diseño de campo (Pelekais et al., 2012). Esta elección se basa en la necesidad de obtener, de fuentes primarias y secundarias, una comprensión detallada y precisa de las condiciones existentes en el ámbito laboral, sin intervenir ni modificar dichas condiciones. El diseño no experimental se justifica para preservar la integridad de las situaciones laborales naturales en la empresa seleccionada. Además, se ha considerado un diseño transversal debido a la conveniencia de recolectar datos en un único punto en el tiempo, lo que permite una instantánea de la relación entre el bienestar y la productividad en el momento presente en esta organización.

### **Población objeto**

Con relación a la población objeto de estudio, la misma corresponde a una IPS ubicada en el área metropolitana de Barranquilla. Se empleará tanto un análisis cualitativo como

cuantitativo para tener mayor claridad respecto a la situación analizada. En cuanto al análisis cualitativo, se aplicarán entrevistas semiestructuradas a enfermeros (as) profesionales, con cargos directivos de la IPS seleccionada. Estas entrevistas facilitarán que se conozca opiniones, percepciones y experiencias de los encuestados sobre el bienestar laboral y la productividad en sus entornos de trabajo. Además, se llevará a cabo un análisis de contenido de los documentos internos de las empresas, sus políticas de recursos humanos, registros de accidentes laborales y comunicaciones internas, para tener una visión integral de las prácticas y políticas relacionadas con el bienestar y la productividad.

### **Instrumento**

En cuanto al análisis cuantitativo, se recopilarán datos a través de un cuestionario estandarizado que permitirá medir variables particulares vinculadas al bienestar (por ejemplo, niveles de estrés, satisfacción laboral, equilibrio entre calidad de vida personal y laboral) y la productividad (por ejemplo, eficiencia en la producción, índices de calidad). Se utilizarán baremos de medición para evaluar estas variables de manera cuantitativa. Además, se pueden aplicar métodos de análisis estadístico, entre ellos la regresión para identificar posibles relaciones cuantitativas entre las variables de bienestar y productividad. También se pueden utilizar pruebas de correlación para evaluar la potencia y la orientación de las relaciones entre estas variables. En resumen, la combinación de técnicas cualitativas, como entrevistas y análisis de contenido, con técnicas cuantitativas, como el cuestionario y análisis estadísticos, facilitarán que se tenga una mirada integral y valiosa de la relación entre el bienestar y la productividad en el ambiente de trabajo de las empresas seleccionadas.

### **Procedimiento**

En cuanto al procedimiento de la investigación, se llevarán a cabo las siguientes etapas:

*Selección de la IPS participante:* Se seleccionará una Institución Prestadora de Servicios (IPS) en el área metropolitana de Barranquilla que esté dispuesta a participar en el estudio.

*Recopilación de datos:* Se aplicarán guías de entrevistas semiestructuradas y cuestionarios con escala frecuencial a los profesionales de enfermería con cargos directivos y operativos de la IPS seleccionada. Estos instrumentos han sido validados previamente por expertos y se utilizarán para recopilar datos sobre el bienestar y la productividad en el ambiente de trabajo.

*Análisis de datos cualitativos:* Se llevará a cabo un análisis de contenido de las entrevistas y otros documentos internos de la empresa para obtener una comprensión más profunda de las percepciones y prácticas relacionadas con el bienestar y la productividad.

*Análisis de datos cuantitativos:* Se utilizarán técnicas estadísticas descriptivas y correlacionales para analizar los datos recopilados a través de los cuestionarios. Se buscarán posibles relaciones entre las variables de bienestar y productividad.

*Interpretación de resultados:* Se interpretarán los resultados obtenidos tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo para establecer conclusiones y hacer recomendaciones.

### **Consideraciones éticas**

Se tomarán las siguientes medidas:

- ✓ Consentimiento informado: Se obtendrá el consentimiento informado de todos los participantes antes de su participación en el estudio. Se les informará sobre los objetivos de la investigación, los procedimientos involucrados y los posibles riesgos y beneficios.
- ✓ Confidencialidad: Se garantizará la confidencialidad de los datos recopilados. Se utilizarán códigos o identificadores para proteger la privacidad de los participantes y se almacenarán los datos de manera segura.
- ✓ Voluntariedad: La participación en el estudio será voluntaria y los participantes podrán retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas.
- ✓ Ética de la investigación: El estudio se llevará a cabo de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica, incluyendo la honestidad, la integridad y el respeto por los derechos de los participantes.

Al seguir estas medidas éticas, se busca garantizar la protección de los derechos y el bienestar de los participantes y asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos, ver imagen 1 y 2.

## **Resultados**

Con los resultados que se generen con la investigación, se espera poder analizar la psicología laboral y la manera en que esta contribuye en que se potencie el bienestar y la productividad en los ambientes de trabajo. Tales resultados permitirán argumentar o validar numerosos estudios que demuestran que la implementación de prácticas de Psicología Laboral, como programas de manejo del estrés y apoyo emocional, está relacionada con una mejora significativa en la condición de calidad mental de los colaboradores. Por ejemplo, un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 2020 encontró que las intervenciones de salud mental en el lugar de trabajo pueden minimizar los indicios de depresión y ansiedad en los empleados.

Dicha investigación ha demostrado una relación positiva entre el bienestar psicológico de los trabajadores y la productividad laboral. Por otra parte, un estudio de la consultora Deloitte en 2019 reveló que las organizaciones que invierten en programas de bienestar laboral obtienen un aumento del 5% en la productividad de sus empleados. Además, la retención de empleados suele ser más alta en empresas que priorizan el bienestar psicológico. La Psicología Laboral también se asocia con la mejora de las relaciones en el trabajo y la creación de una cultura organizacional más saludable. Un informe de la revista Harvard Business Review (2020), señaló que las empresas que enfatizan la comunicación efectiva y el desarrollo de habilidades interpersonales tienen menos conflictos laborales y una mayor cohesión en los equipos.

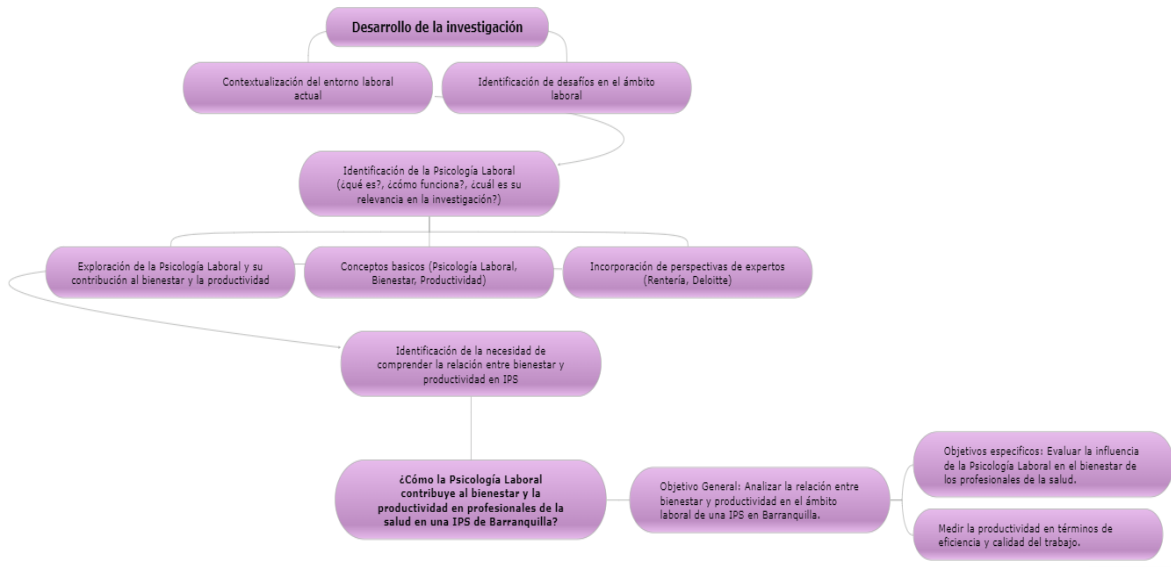


Imagen 1. Esquema 1

Fuente: Elaboración propia

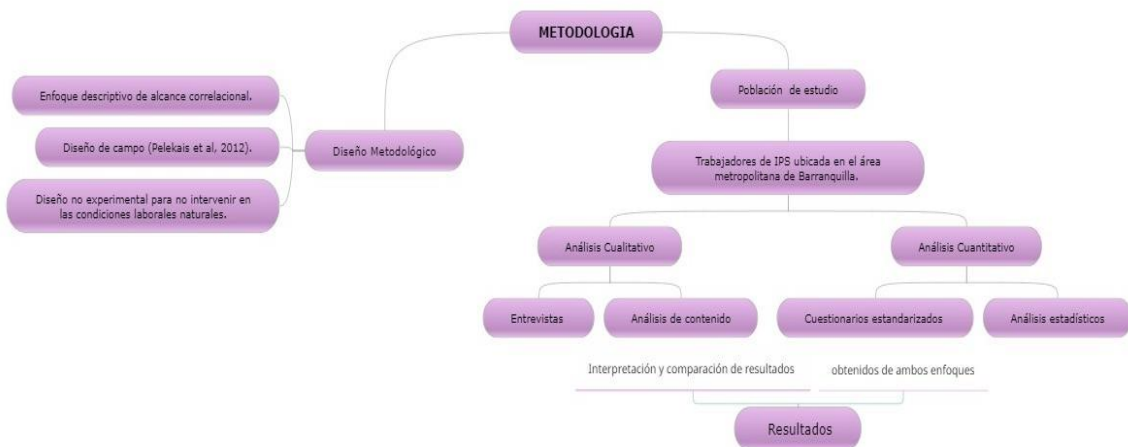


Imagen 2. Esquema 2

Fuente: Elaboración propia

Investigaciones han demostrado que líderes que aplican principios de la Psicología Laboral, como la empatía y la retroalimentación efectiva, tienden a tener equipos más motivados y comprometidos. Un estudio publicado en la revista Leadership Quarterly en 2018, encontró una correlación significativa entre el liderazgo centrado en el bienestar y un mayor desempeño del equipo (Pereyra, 2021). Una investigación realizada por el Instituto de Estrés Laboral en el 2021 reveló que las organizaciones que no abordan adecuadamente la salud mental de los empleados pueden enfrentar costos

significativos relacionados con el ausentismo, la rotación de empleados y los gastos de atención médica. En última instancia, la Psicología Laboral se ha relacionado con un mayor éxito organizacional a largo plazo. Las empresas buscan invertir en el bienestar de sus colaboradores, como una forma de ser más resistentes a los desafíos económicos y más competitivos en el mercado.

## Conclusiones

Considerando los aportes de los estudios citados, como un marco referencial, se pueden establecer ciertas conclusiones, las cuales permitirán la confrontación con los resultados generados en el presente estudio en desarrollo. En este orden de ideas, de acuerdo con las fuentes documentales consultadas, la Psicología Laboral es una disciplina que puede tener un impacto transformador en el bienestar de los empleados y la productividad de las organizaciones. Adicionalmente, se puede concluir que existen dimensiones ya estudiadas que han demostrado:

### **El impacto de la salud mental en el trabajo**

Las condiciones emocionales, y de salud mental de los trabajadores no solo influye en su bienestar personal, sino que también tiene un impacto directo en su rendimiento laboral y en el ambiente de trabajo en general. La ansiedad, el agotamiento y la falta de motivación pueden llevar a una minimización en la productividad y a un aumento en el ausentismo. Es fundamental reconocer que la inversión en la salud mental de los empleados no solo es ética, sino también estratégica para el éxito organizacional.

### **La importancia del liderazgo y la comunicación**

Los líderes desempeñan un papel crucial en la promoción del bienestar en el trabajo. Un liderazgo empático, transparente y comunicativo fomenta la confianza entre los empleados y sus superiores. La comunicación efectiva ayuda a prevenir malentendidos, reduce la incertidumbre y contribuye a un ambiente más armonioso. Un líder que muestra interés por el desarrollo de su equipo y está dispuesto a brindar apoyo puede marcar una diferencia significativa en la satisfacción laboral.

### **Gestión del estrés y el equilibrio trabajo-vida personal**

El estrés es una realidad en el entorno laboral, pero es vital abordarlo de manera adecuada. Las organizaciones pueden implementar estrategias como flexibilidad en los horarios, programas de bienestar y técnicas de manejo del estrés. El equilibrio entre la vida personal y el trabajo es fundamental para prevenir el agotamiento y mantener una vida saludable y productiva.

### **La importancia de trabajar en equipo y la colaboración**

El trabajo en equipo y la colaboración no solo mejora la eficiencia, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo. Cuando los empleados se sienten parte de un equipo unido, están más motivados y comprometidos. La resolución de

problemas se vuelve más efectiva y las ideas fluyen libremente, lo que beneficia a la organización en su conjunto.

### **La psicología positiva en el trabajo**

La psicología positiva está centrada en el desarrollo de fortalezas individuales y en promover emociones positivas. Aplicada al entorno laboral, esta visión puede optimizar la satisfacción de los empleados y su resiliencia ante los desafíos. Celebrar logros, fomentar la gratitud y cultivar un ambiente optimista puede crear una cultura empresarial enriquecedora.

### **Resiliencia en el trabajo**

La resiliencia es la capacidad de adaptarse y recuperarse frente a las adversidades. En un mundo laboral en constante cambio, esta habilidad es crucial. Fomentar la resiliencia a través de la formación, el apoyo emocional y la creación de un ambiente que permita aprender de los fracasos promueve la superación personal y la capacidad de enfrentar desafíos con una mentalidad positiva.

### **La importancia de la formación y el desarrollo profesional**

Invertir en el crecimiento profesional de los empleados no solo beneficia a los individuos, sino también a la organización. El aprendizaje continuo no solo desarrolla nuevas habilidades, sino que también mantiene a los empleados comprometidos y motivados al ofrecerles oportunidades de desarrollo y progreso. Al aplicar principios de Psicología Laboral, las organizaciones pueden crear un ambiente laboral más saludable y productivo, lo que a su vez beneficia a los empleados y a la empresa en su conjunto.

## **Referencias**

- [1] Bracho, O., García, J., y Medina, E. (2012). Factores de liderazgo transformacional en contralorías municipales del estado Zulia. *Coeptum* 3 (2), 127-140
- [2] Deloitte. (2019). Bienestar en el trabajo: Un enfoque integral para mejorar la productividad. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/bienestar-en-el-trabajo.pdf>
- [3] Durán, S., García, J., Parra, Margel, A., García Velázquez, M., & Hernández, I. (2018). Estrategias para disminuir el síndrome de Burnout en personal que labora en instituciones de salud en Barranquilla. *Cultura, Educación y Sociedad*, 9(1), 27-44. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.9.1.2018.02>
- [4] Instituto de Estrés Laboral. (2021). Costos de la salud mental en el trabajo. <https://www.stressinstitute.com/costos-de-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- [5] Medina, J. (2010). *Productividad laboral: Conceptos y estrategias*. México: Limusa
- [6] Ministerio de Salud. (2023). Acreditación en salud. <https://www.minsalud.gov.co/salud/Paginas/Acreditaci%C3%B3n-en-Salud.aspx>
- [7] Organización Mundial de la Salud. (OMS). (2020). Salud mental en el lugar de trabajo. [https://www.who.int/mental\\_health/in\\_the\\_workplace/es/](https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/)
- [8] Pelekais, C.; Finol, M.; Neuman, N.; Carrasquero, E.; García, J. y Leal, M. (2012). *El ABC de la investigación. Un encuentro con la ciencia*. Maracaibo: Astro data
- [9] Pereyra, E., de Castro, D., y Kajjat, J. (2021). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Industrial Data*, vol. 25, núm. 1, 229-264
- [10] Rentería, J. (2019). *Psicología Laboral: Conceptos y aplicaciones*. México: Trillas



- [11] Revisión de negocios de Harvard. (2020). El impacto del bienestar de los empleados en el desempeño. <https://hbr.org/2018/09/the-impact-of-employee-well-being-onperformance>