

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD  
MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE FRIGORIFICO METROPOLITANO –  
GIRÓN**

Maria Jose Sanabria Vanegas

Id. 270567

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Facultad de Psicología

Bucaramanga

2018

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD  
MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE FRIGORIFICO METROPOLITANO –  
GIRÓN**

Maria Jose Sanabria Vanegas

Id. 270567

Proyecto de grado presentado como requisito para optar al título de:

**PSICÓLOGA**

Director del Proyecto

Maria Katherine Acevedo Pinto

Universidad Pontificia Bolivariana – Seccional Bucaramanga

Escuela de Ciencias Sociales

Bucaramanga

2018

## **Agradecimientos**

- 3 -

Quiero agradecer a todos los profesores que hicieron parte de mi proceso formativo en la carrera, su conocimiento y experiencia han sido valiosos, y me han formado como una profesional comprometida, íntegra y consciente de la gran responsabilidad que conlleva ejercer la profesión de psicología.

Especialmente, quiero agradecer a Maria Katherine Acevedo Pinto, directora de este proyecto por su guía, apoyo, acompañamiento constante y entusiasmo.

Agradezco, a la empresa Frigorífico Metropolitano S.A.S – Sede Girón y a su área de talento humano, por brindarme la confianza y el espacio de llevar a cabo este proyecto, ya que sin su apoyo e interés no hubiese sido posible.

Quiero agradecer a mi familia, a mis padres y a mi nona por su apoyo incondicional, por incentivar me siempre a cumplir mis metas y por nunca dejarme desfallecer, este logro, es nuestro.

<b>Resumen.....</b>	<b>1</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>Planteamiento del problema.....</b>	<b>5</b>
<b>Justificación.....</b>	<b>9</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>11</b>
General.....	11
Especificos.....	11
<b>Marco Teórico.....</b>	<b>13</b>
<b>Metodología.....</b>	<b>25</b>
Diseño.....	25
Población.....	25
Muestra.....	26
Instrumentos.....	26
Procedimiento.....	28
<b>Resultados .....</b>	<b>29</b>
<b>Discusion.....</b>	<b>42</b>
<b>Recomendaciones.....</b>	<b>46</b>

**Lista de tablas**

**Tabla 1.** Tabla de resultados de coeficiente de correlación de spearman del bienestar psicológico y salud mental -----40

**Figura 1.** Distribución porcentual según el género de los trabajadores..... 30

**Figura 2.** Distribución porcentual según las edades de los trabajadores..... 31

**Figura 3.** Distribución porcentual según nivel de escolaridad de los trabajadores.....32

**Figura 4.** Distribución porcentual según el área de los trabajadores.....32

**Figura 5.** Distribución porcentual según la antigüedad de los trabajadores..... 33

**Figura 6.** Factores motivacionales internos de los trabajadores.....34

**Figura 7.** Factores para obtener retribuciones en el trabajo de los trabajadores.....35

**Figura 8.** Factores motivacionales externos de los trabajadores.....36

**Figura 9.** Nivel de bienestar psicológico de los trabajadores..... 36

**Figura 10.** Salud mental de los trabajadores.....39

**RESUMEN GENERAL DE TRABAJO DE GRADO**

**TITULO:** RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN, BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SALUD MENTAL EN LOS TRABAJADORES DE FRIGORIFICO METROPOLITANO – GIRÓN

**AUTOR(ES):** MARIA JOSE SANABRIA VANEGAS

**PROGRAMA:** Facultad de Psicología

**DIRECTOR(A):** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

**RESUMEN**

En la última década, la era de la globalización ha generado cambios relevantes en la concepción del rol del trabajador y su importancia en los procesos organizacionales por parte de las mismas empresas. En las organizaciones ha surgido el interés por indagar sobre temas propios del trabajador como su bienestar integral, la satisfacción profesional, personal y su salud mental. El presente estudio tuvo como objetivo describir y relacionar la motivación, el bienestar psicológico y la salud mental de los trabajadores de la empresa Frigorífico Metropolitano – Girón. Se evaluaron 96 trabajadores, en su mayoría de género masculino, de las áreas de administración, mantenimiento, logística de apoyo y operarios de planta. Los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT), la Escala de Bienestar Psicológica (EBP) y el Cuestionario de Salud Mental General de Goldberg (GHQ-12). Los resultados descriptivos arrojaron que la motivación de los trabajadores va enfocada hacia la condición motivacional interna “reconocimiento” y “afiliación” incluyéndose condiciones motivacionales externas “salario”, siendo el factor, con mayor puntaje en esta dimensión. Respecto al bienestar psicológico se encontró que el 65% de los trabajadores tiene una percepción “alta” de su “bienestar subjetivo”, un 55% tiene una percepción “media” de su “bienestar material”, un 49% tiene una percepción “alta” de su “bienestar laboral” y un 70% tiene una percepción “alta” de sus “relaciones de pareja”. El cuestionario de Goldberg identificó que el 7% de la muestra manifiesta la presencia de malestares psíquicos. Los resultados de correlación hechos por medio del coeficiente de correlación de Spearman, arrojaron datos estadísticamente significativos entre las dimensiones de la escala de bienestar psicológico (EBP) y el cuestionario de salud mental de Goldberg (GHQ-12).

**PALABRAS CLAVE:**

Relación, Motivación, Bienestar psicológico y Salud mental

**Vº Bº DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO**

## GENERAL SUMMARY OF WORK OF GRADE

**TITLE:** RELATION BETWEEN MOTIVATION, PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND MENTAL HEALTH IN WORKERS OF FRIGORIFICO METROPOLITANO - GIRÓN

**AUTHOR(S):** MARIA JOSE SANABRIA VANEGAS

**FACULTY:** Faculty of Psychology

**DIRECTOR:** MARIA KATHERINE ACEVEDO PINTO

### ABSTRACT

In the last decade, the era of globalization has generated significant changes in the conception of the role of the worker and its importance in organizational processes by the companies themselves. In organizations the interest has arisen to inquire about worker's own issues such as their integral well-being, professional and personal satisfaction and their mental health. The objective of this study was to describe and relate the motivation, psychological well-being and mental health of the workers of the company Frigorífico Metropolitano - Girón. 96 workers, mostly male, were evaluated in the areas of administration, maintenance, support logistics and plant operators. The instruments used were the Work Motivation Questionnaire (CMT), the Psychological Wellbeing Scale (EBP) and the Goldberg General Mental Health Questionnaire (GHQ-12). The descriptive results showed that the motivation of workers is focused on the internal motivational condition "recognition" and "affiliation" including external motivational conditions "salary", being the factor, with the highest score in this dimension. Regarding psychological well-being, it was found that 65% of workers have a "high" perception of their "subjective well-being", 55% have a "medium" perception of their "material well-being", 49% have a "high" perception "Of their" work well-being "and 70% have a "high" perception of their "relationship". The Goldberg questionnaire identified that 7% of the sample manifests the presence of psychic discomforts. The correlation results made by means of the spearman correlation coefficient yielded statistically significant data between the dimensions of the psychological well-being scale (EBP) and the Goldberg mental health questionnaire (GHQ-12).

### KEYWORDS:

Relation, Motivation, Psychological Well-being and Mental Health.

**V° B° DIRECTOR OF GRADUATE WORK**

## **Introducción**

El papel del hombre en el mundo del trabajo ha evolucionado significativamente, y la incursión de la psicología en esta área es tan antigua como el trabajo mismo del hombre (Urdaneta, 2005). El trabajador pasó de ser una máquina que respondía a las exigencias de la organización, a reconocerse como parte de un “capital humano” de elemental importancia para la misma (Castillo, 2014). Aspectos como el interés, la empatía y la oportunidad de desarrollo personal han adquirido la misma relevancia que poseen términos como la eficiencia y el valor económico para una empresa (Muñoz & Ramírez, 2014) cambiando la concepción tradicional de que las necesidades individuales propias del trabajador no tenían participación o relevancia dentro de la organización (Sepúlveda, 2013).

Teniendo en cuenta que, una persona pasa aproximadamente un tercio de su vida dedicada al trabajo, que las personas se sientan satisfechas, creen expectativas que generen valor, se sientan motivadas y haya un nivel bajo de insatisfacción, se convirtió para las organizaciones en un reto y en una oportunidad para alcanzar con mayor eficacia el logro de los objetivos organizacionales (Laca, Mejia, & Gondra, 2006).

Las transformaciones sociales, económicas y culturales que se han ido presentando a nivel mundial han impactado las organizaciones, generando procesos de cambio que requieren de un personal capaz de adaptarse y de desarrollar competencias que les permitan ser competitivos en un mercado cada vez más exigente. Esto hace que

las empresas deban reflexionar, innovar e incentivar al talento humano arriesgándose a cuestionar sus propias creencias organizacionales para crear nuevas estrategias que beneficien a los empleados y a su vez, generen mayor desempeño y productividad.

Por ello, el presente proyecto se enfoca en describir y relacionar las variables de motivación, bienestar psicológico y salud mental de un grupo de trabajadores del sector productivo, teniendo en cuenta la importancia que estas variables tienen para conocer los intereses reales y percepciones que el trabajador tiene a nivel profesional y personal. Conociendo estas variables en los trabajadores y su relación entre ellas, podrían crearse estrategias que respondan a las necesidades de los empleados y a su vez, se fortalecería la variable que mayor influencia tenga sobre las demás.

## **Delimitación del Problema**

Los aportes de la psicología organizacional han contribuido en gran medida al proceso de humanización del trabajo. Investigaciones como las realizadas por Mayo (1925) permitieron reconocer la importancia de los periodos de descanso y su posible influencia en la productividad. Del mismo modo, los resultados de otras investigaciones identificaron que, aunque los aspectos físicos eran relevantes para la producción de los trabajadores, había otros factores más útiles como el espíritu de equipo, la satisfacción con el trabajo, la motivación, entre otros (Urdaneta, 2005).

La variable motivación, tiene un papel relevante en contextos organizacionales, investigaciones realizadas indican que es fundamental que las retribuciones que reciba el empleado sean coherentes con sus expectativas laborales, y que además de dichas recompensas es importante que los jefes otorguen cierto nivel de autonomía a sus empleados, dándoles la oportunidad de opinar y decidir por ellos mismos (Castillo, 2014). Otros estudios han demostrado que las recompensas tangibles resultan ser ineficaces y perjudiciales, mientras que otras prácticas asocian la autonomía, la competencia y el vínculo con una motivación intrínseca que genera en el ambiente laboral mayor placer, creatividad y menor presencia de patologías como la ansiedad o depresión (Muñoz & Ramírez, 2014). Las organizaciones han comprobado que la motivación intrínseca tiene efectos más favorables en la productividad y el rendimiento de los trabajadores que la motivación extrínseca (Castillo, 2014).

No obstante, puede resultar difícil para las organizaciones utilizar otro tipo de estrategias a las tradicionalmente conocidas como trabajar bajo presión para obtener resultados, ya que esto implicaría, cuestionar creencias propias y organizacionales, e incluso, correr riesgos. Por ejemplo, en los niveles de autonomía que se les conceda a los trabajadores en la toma de decisiones sobre tareas o procedimientos, podría generar desacuerdos cuando se deba asumir la responsabilidad de las consecuencias de dichas decisiones (Muñoz & Ramírez, 2014).

Ahora bien, un estudio realizado por Muñoz (2017) sobre la relación entre motivación laboral y bienestar laboral concluyó que el grado de bienestar laboral es posible explicarlo desde la motivación, ya que esta demuestra tener una interacción que trasciende los beneficios que comparten ambas dimensiones. Los estudios realizados en su mayoría sobre la relación entre la motivación en el trabajo y el bienestar laboral se han enfocado en analizar los aspectos negativos del trabajo, como por ejemplo el estrés laboral y el burnout (Boada i Grau, Diego & Agulló, 2004 citado en Muñoz, 2017) y en menor medida se han estudiado para analizar su relación en torno al bienestar general del trabajador, a pesar de que se menciona que el bienestar laboral influye en el bienestar general e incluso en la salud mental (Laca, Mejia, & Gondra, 2006).

Las investigaciones realizadas en torno al bienestar consideran que las emociones no solo influyen en el comportamiento del trabajador, sino en la formación de actitudes

hacia el trabajo que pueden llegar a ser estables. Por ello, resulta relevante darle una mayor atención a las experiencias que influyen en el sentir, el pensar y en el actuar de las personas hacia el trabajo (Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011). Experimentar emociones positivas en las actividades profesionales se encuentra relacionado con un alto nivel de autonomía personal, independencia, satisfacción de necesidades y competencia profesional mientras que vivir emociones negativas afectan la capacidad de trabajo (Andrías, 2009 citado en Lucia-Casademunt, Morales-Gutiérrez, & Ariza-Montes, 2012).

Por otra parte, Oramas, y sus colaboradores (2006) hicieron un estudio sobre “el bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental” y concluyeron que el bienestar psicológico, además de ser parte de un mecanismo de afrontamiento que el individuo usa frente a las exigencias del medio es un indicador favorable de salud mental.

Si una actividad que ocupa un tercio de la vida adulta, es decir el trabajo, no resulta satisfactoria y por el contrario llega a ser profundamente insatisfactoria, aburrida, estresante o penosa, es deducible inferir que haya efectos negativos a corto plazo en la salud mental de los individuos (Laca, Mejia, & Gondra, 2006).

Algunos estudios exponen las afectaciones en la salud mental que pueden generarse por diferentes actividades realizadas en el trabajo, como por ejemplo en los empleados que pertenecen a áreas técnicas y administrativas (Vázquez, Pérez, Moreno,

Arroyo, & Suárez, 2010). Según el Ministerio de trabajo y la OISS (2013) respecto de los trastornos mentales y de comportamiento según la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo realizada en Colombia “se observó un incremento del 43% entre 2009 y 2012, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad y depresión (p.115). Mencionan también que el diagnóstico de estrés tuvo poca representatividad debido a que este es más una consecuencia que ocasiona trastornos no solo mentales sino, además, físicos, como los gastrointestinales o los cardiovasculares. Actualmente Colombia no cuenta con mayores estudios que permitan conocer cuál es la carga de la patología mental en la productividad laboral (Gómez & Calderón, 2017).

La motivación, el bienestar psicológico y la salud mental, se identifican como variables inmersas en el entorno laboral. Dentro del contexto investigativo los estudios que abordan estas variables se han enfocado en describir su influencia en las organizaciones y como estas se ven afectas frente a ciertas condiciones que aumentan o disminuyen el desempeño de los trabajadores. A su vez, cuando se relacionan en otros estudios, que suelen ser dos de las tres variables, se incluyen otros factores externos que se encuentran dentro del ambiente organizacional, como el clima laboral o se estudian en poblaciones clínicas como por ejemplo en trabajadores con síndrome de burnout.

Ya se conoce como se comporta cada variable individualmente frente a ciertos factores externos específicos, pero no como se relacionan entre ellos Por esta razón, el

presente estudio se planteó la pregunta de ¿Cómo es la relación entre la motivación, el bienestar psicológico y la salud mental en los trabajadores de Frigorífico Metropolitano – Girón?

## **Justificación**

Es notable lo significativas que son las personas en los procesos organizacionales, el factor humano es considerado la clave para el éxito de las organizaciones, ya que gestionan y promueven el crecimiento y el desarrollo organizacional. A su vez, hay que reconocer que son seres humanos, los cuales, experimentan emociones, frustraciones, necesidades de afecto y autoestima que las viven dentro de un contexto profesional y social donde muchos de ellos encuentran en el trabajo un medio para sentirse reconocidos y valorados (Arango, Arbeláez, & Londoño, 2017).

El rol de empleado o trabajador es el que más ejerce el ser humano, ya que es una actividad por medio de la cual puede obtener diversos beneficios como remuneración, estatus, reconocimiento, oportunidades de desarrollo, entre otros. No obstante, requiere de un demandante esfuerzo (físico y mental) y de tiempo, que, al no brindarse las condiciones laborales necesarias, tangibles e intangibles, desencadenan una serie de consecuencias que afectan de forma negativa al empleado y su desempeño.

La presente investigación busca dar respuesta a una necesidad identificada en el campo organizacional. En el contexto actual, las empresas han empezado a reconocer la importancia y los beneficios que generan que sus trabajadores tengan experiencias positivas y satisfactorias dentro de sus organizaciones. Para ello, resulta relevante conocer la perspectiva y sentir de los empleados, no solo acerca de sus intereses profesionales sino también personales. No obstante, los instrumentos comúnmente

aplicados en las organizaciones, se encuentran en su mayoría, enfocados a evaluar el contexto organizacional, el desempeño y la seguridad en el trabajo, vista más desde el concepto de salud física que mental.

Por ello, conocer los factores motivacionales, el nivel de bienestar psicológico y el estado de salud mental de quienes hacen parte de una organización es una propuesta de valor para el sector productivo ya que les permite crear estrategias y medios más acordes a las características y las verdaderas necesidades de sus empleados.

Por otra parte, conviene resaltar que a nivel investigativo variables como la salud mental no son comúnmente estudiadas en poblaciones del ámbito organizacional. Esta investigación pretende conocer como las variables Motivación, Bienestar Psicológico y Salud mental se relacionan y si dichas relaciones son positivas o negativas.

## **Objetivos**

### **OBJETIVO GENERAL**

Describir la relación entre motivación laboral, bienestar psicológico y salud mental a través de los cuestionarios CMT, EBP y GHQ12 en los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón con el fin de evidenciar el estado actual de los trabajadores.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Evaluar los factores motivacionales de los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón.
- Medir el nivel de Bienestar psicológico en los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón.
- Valorar la Salud mental psicológico en los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón.
- Relacionar las variables motivación, bienestar psicológico y salud mental en los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Sede Girón.

## Marco Teórico

A continuación se describirán los principales conceptos estudiados en el presente trabajo. Se abordan las variables de motivación, bienestar psicológico y salud mental en el orden referido.

Respecto a la motivación, se menciona que desde la perspectiva organizacional la sociedad es vista como un conjunto de personas que tienen determinadas motivaciones y que actúan de forma cooperativa, coordinando sus acciones, para alcanzar sus propias expectativas y los objetivos organizacionales (Medina, Gallegos & Lara, 2008). La motivación en el trabajo se origina de la interacción constante entre las personas y la organización, siendo motivo para entregar lo mejor de sí en el trabajo y por consiguiente tener un buen desempeño laboral (Arango, Arbeláez, & Londoño, 2017).

A lo largo de la historia, el panorama científico ha propuesto diferentes teorías que intentan explicar el fenómeno de la motivación, algunos de los más conocidos y aceptados son:

- **Teoría de las necesidades de Maslow:** este modelo propone una pirámide jerárquica de necesidades comúnmente utilizada para interpretar los “motivos” que influyen en el comportamiento de las personas. Maslow propone 5 necesidades:

- Necesidades Fisiológicas
- Necesidades de Seguridad
- Necesidades Sociales
- Necesidades del yo
- Necesidades de autorrealización

Las necesidades básicas o primordiales deben ser satisfechas para que se activen las necesidades de orden superior. No obstante, la relación entre estas necesidades es flexible y su predominio varía conforme la persona se va desarrollando o evolucionando (González & Betrones, 2009).

- **Teoría de la satisfacción de necesidades de McClelland:** esta teoría expone tres necesidades a partir de las cuales, se explica la motivación:
  - Necesidad de realización
  - Necesidad de poder
  - Necesidad de afiliación

Es decir, que las personas se encuentran impulsadas a desempeñar un papel significativo en la obtención de logros, que además, buscan ejercer control y dominio por medio de sus acciones sobre personas o situaciones para mantener un prestigio y reputación. Y Añadiendo a lo anterior, sus comportamientos orientados a crear, mantener y restaurar relaciones interpersonales amigables (Chaparro, 2006).

- **Teoría de las relaciones humanas de McGregor:** Este modelo propone dos contraproposiciones, por un lado se encuentra la “teoría X” la cual expone que las personas deben ser impulsadas o incluso amenazadas para cumplir con los objetivos de la organización, teniendo como único incentivo el salario. Y en contraposición la “teoría Y” que propone una visión más positiva en donde el trabajo resulta ser una fuente de satisfacción, dependiendo de algunas condiciones. Sin embargo, los estudios de McGregor no están sustentados empíricamente (Chaparro, 2006).
  
- **Teoría de las expectativas de Vroom:** La motivación se explica desde tres aspectos (Chaparro, 2006):
  - La valencia en términos de la fuerza de preferencia por obtener una recompensa.
  - La expectativa que tiene el sujeto sobre el esfuerzo y la posibilidad de conseguir la meta deseada.
  - La instrumentalidad, es decir la idea que tiene el trabajador de la recompensa que obtendrá después de haber realizado una tarea.
  
- **Teoría de los dos factores de Herzberg:** Esta teoría motivacional se explica desde dos factores. “Los motivadores” los cuales generan satisfacción, como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, etc. (contenido intrínseco) y “los higiénicos” que

se fundamentan en aspectos externos y de contexto como el salario, las relaciones interpersonales, la supervisión, etc. (contenido extrínseco). Resulta útil añadir si bien los factores “higiénicos” no originan motivación, evitan la insatisfacción. (González & Betrones, 2009; Chaparro, 2006).

A pesar de que las fundamentaciones de las diversas teorías tienen diferentes grados de acierto, a nivel general, han aportado avances relevantes para su comprensión y todas reconocen a la motivación como un pilar básico en cualquier ámbito de la actividad humana (familiar, ocio o laboral) (Crespi & Boria, 2011).

La motivación se puede definir en términos generales como “la causa que impulsa a la acción, que en lo referente al trabajo se concreta en la cantidad de energía y esfuerzo que una persona está dispuesta a poner en su labor” (Sánchez, 2008, p.12). Además, se encuentra enmarcada en dos elementos causales que permiten una comprensión amplia y clara del mismo. El primer elemento es la “motivación intrínseca”, definida como “la tendencia inherente a buscar la novedad y el desafío, a entender y ejecutar las propias capacidades, a explorar y aprender” (Ryan & Deci, 2000, p.3), en otras palabras, a realizar una actividad por el placer mismo que genera (Castillo, 2014). Y el segundo es la “motivación extrínseca” referente “al desempeño de una actividad a fin de obtener algún resultado tangible” (Ryan & Deci, 2000, p.6) como por ejemplo recibir una recompensa o también para evitar un castigo (Castillo, 2014).

Para la organización la motivación de sus empleados es vista como una necesidad y un derecho, productor de la relación laboral. Ninguna organización podría alcanzar las metas propuestas sin un personal dispuesto y sin energía en sus actividades. En cambio, para el trabajador, la persona, su motivación con la empresa se origina en la relación contractual y por tanto, es un deber moral (Sánchez, 2008).

En 1984 Fernando Toro diseñó y validó un instrumento para el diagnóstico de la motivación que mide 15 factores del mismo. Dichos factores se agruparon en tres grupos:

- **Motivación interna:** que hace referencias a las condiciones personales internas, ya sean afectivas o cognitivas que permiten al individuo experimentar sentimientos de agrado o desagrado con personas o situaciones específicas. Los factores que conforman este grupo son:
  - Logro
  - Poder
  - Afiliación
  - Autorrealización
  - Reconocimiento
  
- **Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo:** son las acciones o comportamientos intencionales que realizan las personas con el propósito de alcanzar una meta o un resultado. Los factores que conforman este grupo son:
  - Dedicación a la tarea

- Aceptación de la autoridad
  - Aceptación de normas y valores
  - Requisición
  - Expectación
- 
- **Motivación externa:** en la que se encuentran las características asociadas al puesto de trabajo y las actividades organizacionales que tienen carácter de incentivo para el desempeño del trabajador. Los factores que conforman este grupo son:
    - Supervisión
    - Grupo de trabajo
    - Contenido de trabajo
    - Salario
    - Promoción

Este principio se basa entonces en que la conducta motivada es el resultado de la existencia de ciertas estructuras internas complejas, de carácter afectivo, cognitivo y conductual (Toro, 1998).

Ahora bien, abordando la variable de bienestar psicológico, los diferentes factores objetivos y subjetivos que intervienen en él, hacen que su definición resulte compleja de delimitar. El término “bienestar” lleva implícito una estrecha relación entre lo afectivo y lo cognitivo, y por esta razón, la mayoría de los autores la define como “la valoración

subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su vida, en los que predominan los estados de ánimo positivos” (García-Viniegras & Gonzáles, 2000, p.587).

Otros autores como Ballesteros y sus colaboradores (2006) definen el bienestar psicológico como

“la evaluación que las personas hacen de sus vidas, e incluye una dimensión cognitiva referida a la satisfacción con la vida en su totalidad o la satisfacción por áreas específicas como la matrimonial, laboral...etc., y otra afectiva cuya interacción abarca un amplio espectro de vivencias” ( p.240 )

Cabe señalar que en las definiciones sobre bienestar se pueden identificar tres aspectos. El primero de ellos es que el bienestar es concebido como una virtud para una sociedad y que puede llegar a relacionarse incluso con el éxito. En el segundo aspecto, se distingue el factor científico, donde se estudian las causas que llevan a una persona a evaluar en términos positivos su vida, apoyándose en los estándares que los individuos emplean para determinar que una vida es “buena”. Y por último, la relevancia de las emociones que resultan placenteras, sobre las que no lo son (Cifre, 1999).

Por otra parte se ha encontrado que los conceptos de bienestar y felicidad, se encuentran íntimamente relacionados entre sí y con otros aspectos como el trabajo

satisfactorio, la vida amorosa afectiva y familiar, la amistad y una estable situación económica (Gross & Jhon, 2003; Kahneman, 1999; Parducci, 1995; Veenhoven, 1988 citado en Ballesteros, Medina, & Caycedo, 2006). El autor Sánchez- Cánovas (1998) define aquellas categorías que influyen en el bienestar psicológico de los individuos y al ser su instrumento de medición del bienestar psicológico utilizado en el presente proyecto, resulta útil explicar a continuación dichas dimensiones:

- **Bienestar Psicológico Subjetivo:** Los autores la delimitan entre la satisfacción por la vida y los componentes del bienestar psicológico (afecto positivo y negativo). Este último componente también se encuentra relacionado con la felicidad.
- **Bienestar Material:** Hace referencia a los ingresos económicos y todas aquellas posesiones o bienes que puedan llegar a ser cuantificables pero no vista desde los índices externos sino según la percepción subjetiva del individuo.
- **Bienestar Laboral:** Es vista como un factor importante para el bienestar general y la salud, en su sentido global ya que puede llegar a ser una fuente de gran insatisfacción y preocupaciones. Esto puede explicarse a que las demandas laborales excesivas con recursos insuficientes para satisfacer las necesidades del trabajador como un salario inadecuado o pocas oportunidades de promoción

llegan a convertirse en una amenaza para la percepción de bienestar del individuo ( Rice, 1987 citado en Sánchez – Cánovas, 1998).

- **Relaciones de pareja:** Tener relaciones satisfactorias con la pareja es considerado un componente importante para el bienestar general y por ende, de la felicidad.

Se pueden encontrar teorías acerca del bienestar material y el bienestar subjetivo que intentan explicar la relación entre la felicidad y la economía, algunas de ellas son (Ansa, 2008):

- **Teoría de la renta relativa:** Según esta teoría el nivel de bienestar subjetivo o satisfacción de una persona se encuentra positivamente relacionado con su nivel de ingresos y negativamente relacionado con los ingresos de los demás.
- **Teoría del set point:** Esta teoría sostiene que cada individuo posee unas características congénitas (innatas) y que en función de ellas se encuentra vinculado un determinado “nivel de felicidad” que escasamente cambia a lo largo de toda la vida. Entonces, cuando el nivel de ingresos aumenta y con ello la cantidad y calidad de los bienes, se incrementa también el nivel bienestar subjetivo pero solo durante un tiempo para luego volver al nivel de satisfacción de referencia denominado set point.

Finalmente por lo que se refiere a la salud mental, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), la define como:

“un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a la comunidad” (párr.1).

Y que además, “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, 2013, párr.2).

El término de salud mental se encuentra íntimamente ligado al concepto de salud, por tanto se debe tener presente que las representaciones sociales influyen sobre lo que puede ser considerado o señalado como “saludable” y que su mayoría, es la clase media de la sociedad quienes les dan aceptación y valor (Cifree, 1999).

Acerca del estado de la salud mental en el escenario laboral colombiano, el país cuenta con una con una legislación que pretende propiciar condiciones de trabajo más idóneas donde aspectos como el autocuidado, la prevención y promoción de la salud estén más presentes en la cotidianidad de las empresas (Gómez & Calderón, 2017).

La Ley 1616 de 2013 de Colombia, en su Artículo No. 3 define salud mental como un estado que se expresa en la cotidianidad a través de las interacciones, por lo cual, permite a los individuos y grupos hacer uso de sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para construir su vida diaria. Además, declara que la salud mental “es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general” (Ley 1616, 2013, Art. 3).

Cabe agregar que la ley se fortalece y apoya en la administradora de riesgos laborales (ARL) y en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) el cual fue institucional y jurídicamente determinado mediante el Decreto 1072 de 2015, Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 y cuyo objetivo es facilitar y asegurar

“el cumplimiento de las normas mínimas establecidas por el Sistema General de Riesgos Laborales para la protección de la integridad del personal que realiza el trabajo, labor o actividad, con la identificación de prácticas, procesos, situaciones peligrosas y de acciones de intervención en los riesgos propios de la actividad económica” (Mintrabajo, párr. 4).

También hay que añadir, que con la Ley 1616 del 2013 se logra fortalecer la concepción de salud mental, adicional que señala a las administradoras de riesgos laborales (ARL) como quienes lideraran en conjunto con sus empresas afiliadas la

garantía de monitorear de forma constante los factores de riesgos psicosocial en el trabajo, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) (Ley 1616, 2013, Art. 9).

## **Metodología**

La investigación se desarrolló bajo un de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental –de tipo transversal y alcance descriptivo - correlacional (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Para el análisis estadístico se realizaron inicialmente los análisis descriptivos de los datos sociodemográficos y los resultados de cada uno de los instrumentos aplicados. Posteriormente para hacer el se realizó el analisis correlacional de las variables a traves de una distribución no paramétrica de los datos por medio del R de spearman. Se utilizó el programa statistical package for the social Sciences (SPSS).

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01

## **Población**

La sede principal de la Empresa Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón, organización con experiencia en el manejo logístico de productos perecederos y que a nivel nacional se ubican 3 sedes en Funza, Buga y Cartagena. Actualmente Frigorífico Metropolitano – Girón cuenta con 156 trabajadores ubicados entre las áreas de administración, mantenimiento, logística de apoyo, congelación, muelles, conservación y empaque. La empresa maneja un horario de 3 turnos (6 a.m a 2 p.m, / 2 p.m a 10p.m /10

p.m a 6 a.m) para las áreas de congelación, muelles, conservación y empaque, el cual rotan semanalmente. Para el área de logística de apoyo maneja el turno diurno y nocturno.

### **Muestra**

Se seleccionó una muestra representativa de 104 trabajadores por medio de muestreo aleatorio simple. De los cuales 20 personas pertenecen al área de administración, 7 personas al área de mantenimiento, 7 personas al área de logística de apoyo y 70 personas al área de operarios de planta (congelación, muelles, conservación y empaque). Dentro de la muestra se seleccionaron empleados de todos los turnos.

### **Instrumentos**

- **Cuestionario de motivación laboral (CMT):** Es un cuestionario de motivación para el trabajo, el cual tiene como objetivo identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación. Su autor es Fernando Toro Álvarez, la prueba puede administrarse de forma individual o colectiva y va dirigida a adolescentes y adultos con un nivel mínimo de 4 años de escolaridad. Tiene una duración aproximada de 20 a 35 minutos. En cuanto a su Confiabilidad reporta coeficientes superiores a .72 y una excelente validez de constructo estimada mediante análisis factorial (Toro, 1998).

- **Escala de Bienestar psicológico (EBP):** Es una escala que permite valorar el grado de bienestar general de una persona teniendo en cuenta su nivel de satisfacción en los distintos ámbitos de su vida. Su autor es José Sánchez – Cánovas. Consta de 65 ítems tipo escala Likert que evalúan 4 dimensiones, bienestar psicológico subjetivo (BPS), bienestar material (BM), bienestar laboral (BL) y relaciones de pareja (RP). Su ámbito de aplicación es a partir de los 17 de años. La aplicación puede realizarse de forma individual y colectiva y tiene una duración aproximada de 20 a 25 minutos. Respecto a su Fiabilidad, posee una consistencia interna adecuada en las 4 dimensiones que conforman la prueba BPS (O, 92) BM (0,92) BL (0, 84) Y RP (0,16) y una validez de criterio moderada para la cual se usó el inventario de felicidad de OXFORD (Sánchez – Cánovas, 1998).
- **Cuestionario de salud general de Goldberg (GHQ-12):** Es un cuestionario que valora la salud mental en población general y clínica, con el fin de explorar dos fenómenos, la percepción de incapacidad para funcionar desde el punto de vista psíquico a nivel “normal” y la aparición de nuevos fenómenos de malestar psíquico. Está compuesto por 12 ítems con respuesta tipo escala Likert que se transforma en una puntuación dicotómica (0-0-1-1). El GHQ- 12 presenta adecuada consistencia interna en los diferentes estudios realizados con alfas de Cronbach que varían entre .82 y .86 y con respecto a su validación, realizada en 15 países del mundo muestran ser adecuados con resultados que varían entre .83 y .85 (Villa, Zuluaga, & Restrepo, 2013).

## **Procedimiento**

El procedimiento se llevó a cabo por fases de la siguiente manera:

**Fase 1:** Se seleccionó la muestra representativa de trabajadores de la empresa Frigorífico Metropolitano S.A.S – Girón

**Fase 2:** Se elaboró el consentimiento informado y presentación (power point) para la socialización del estudio a la muestra seleccionada, esta contenía objetivos (general y específico), justificación, alcances, procedimiento y fases del estudio.

**Fase 3:** La sesión de aplicación se realizó por áreas de trabajo y tuvo una duración aproximada de 90 minutos en los cuales se hizo la presentación en power point del proyecto, la firma del consentimiento informado y se aplicaron los tres instrumentos, el cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), la escala de bienestar psicológico (EBP) y el cuestionario de salud general de goldberg (GHQ-12).

**Fase 4:** Se sistematizaron los datos obtenidos de los resultados de los tres instrumentos.

## Resultados

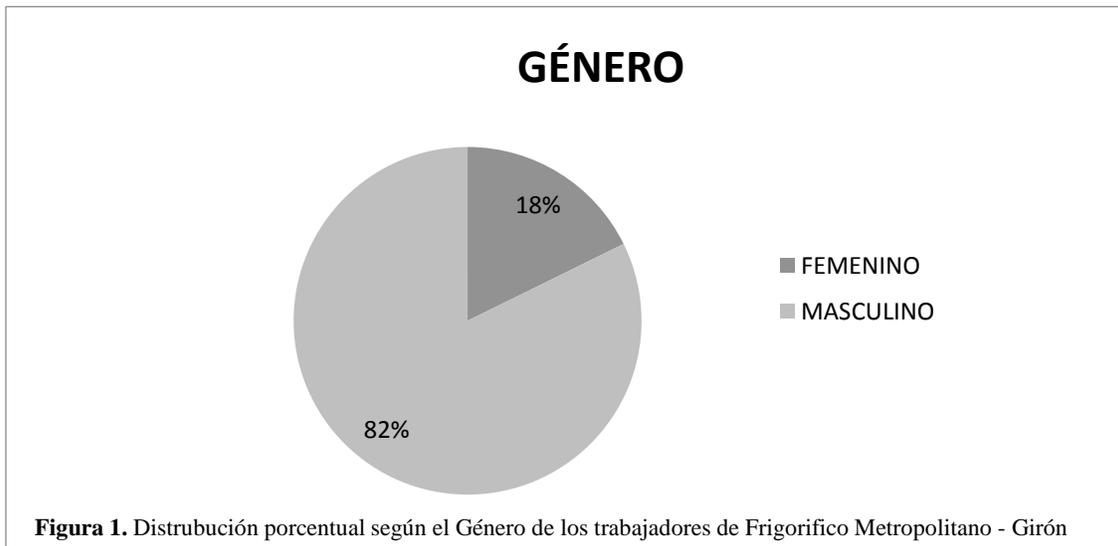
Durante el proceso de sistematización de los datos se excluyeron a 8 participantes debido a la invalidación de alguno de los instrumentos aplicados, por lo cual, la muestra final es de 96 trabajadores.

### Características sociodemográficas

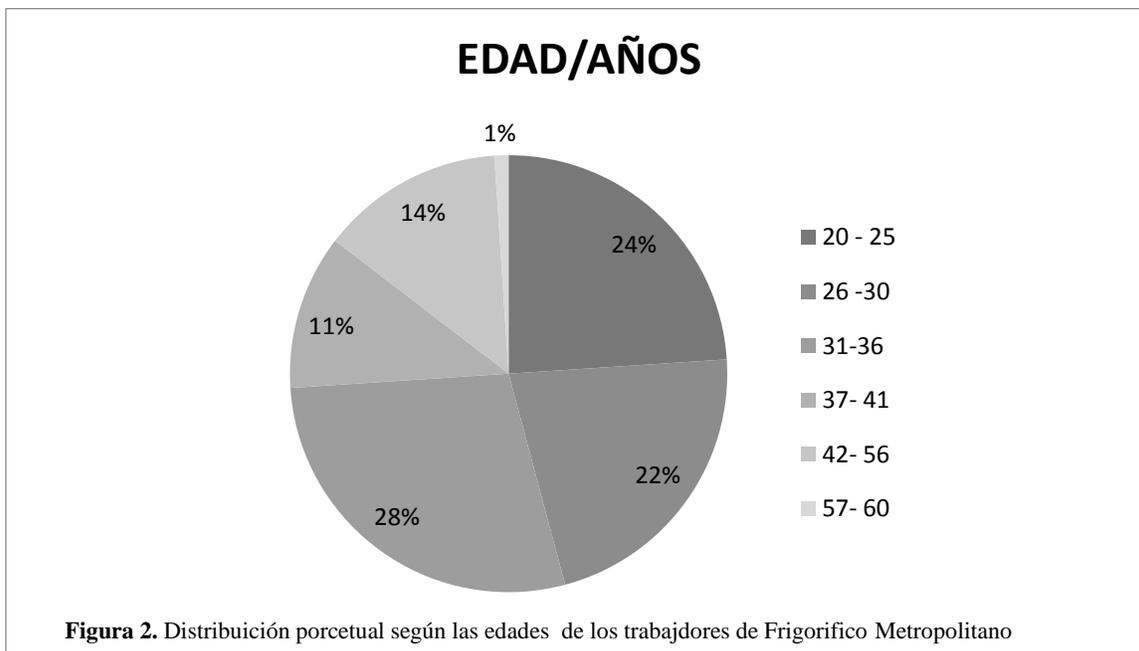
Las características sociodemográficas que se exploraron de la muestra objeto de estudio fueron:

- Género
- Edad
- Nivel de escolaridad
- Área de trabajo
- Antigüedad en la empresa

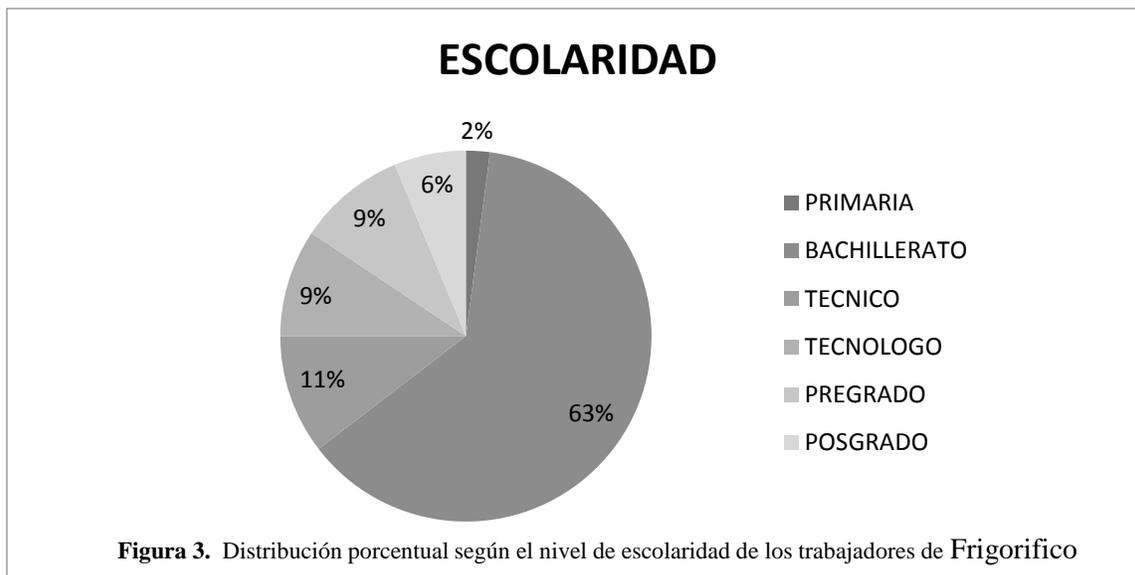
En la distribución de género de la muestra, se puede observar que el 82% son hombres y el 18% son mujeres; lo que indica que el trabajo en esta organización es realizado en su mayoría por el género masculino, teniendo en cuenta que las actividades laborales de las áreas de producción exigen de fuerza física. El 18% es desarrollado por el género femenino, quienes se desempeñan en actividades administrativas, enfocadas más a procesos estratégicos como secretarías, auxiliares administrativos, apoyo financiero, entre otros (**Ver Figura 1**).



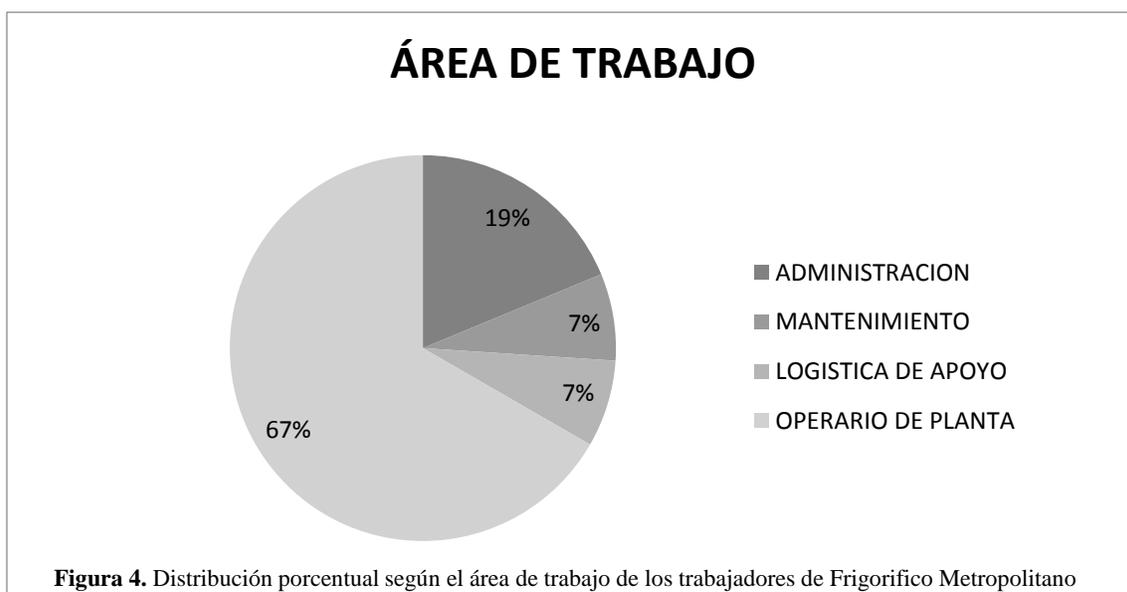
Respecto a las edades se observa que el 28% se encuentra en el rango de edad entre los 31 a 36 años adulta intermedia, el 22% y 24% se encuentra en los rangos de 26 a 30 años y 20 a 25 años es decir en juventud y adultez temprana. Mientras que el 11%, 14% y 1% se encuentra en edad adulta. Estos datos permiten identificar que el mayor porcentaje de los trabajadores se ubican en la etapa de adultez intermedia. La persona con menor edad en la organización es de 20 años, y la de mayor edad es 58 años lo que indica que existe una variabilidad de edades dentro de este grupo laboral (**Ver Figura 2**).



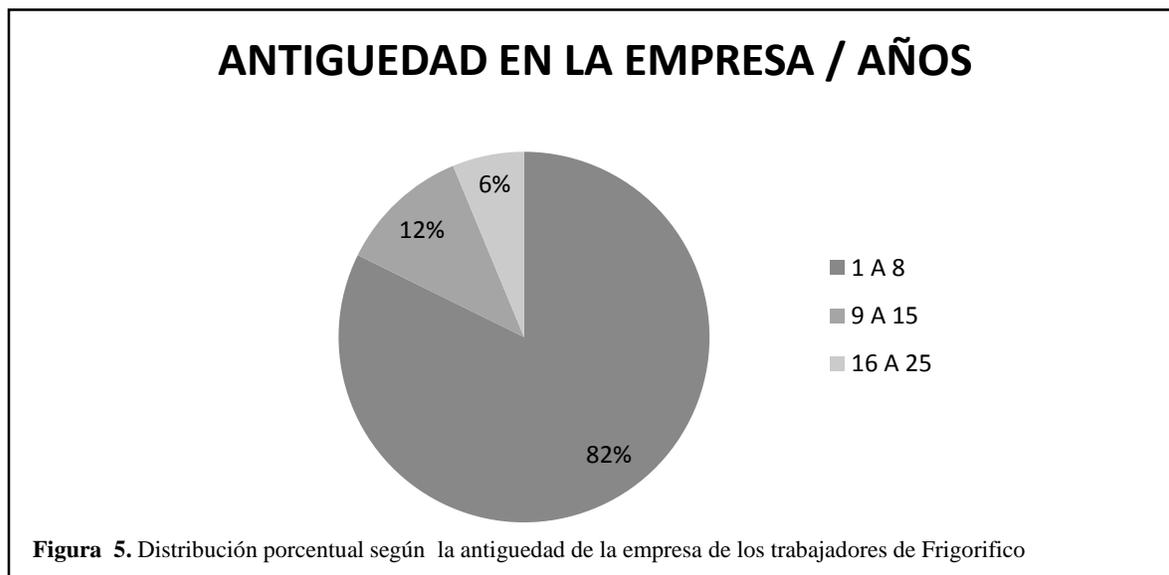
En la gráfica de nivel de escolaridad muestra que el 63% de los participantes es bachiller, un 11% y 9% tiene estudios técnicos y tecnológicos, el restante 15% tiene un nivel de educación superior, pregrado y posgrado. Y Solo un 2% tiene nivel de escolaridad básico. Se puede identificar que el 29% de los trabajadores han alcanzado educación superior finalizada entre técnico, tecnólogo y/o universitario de los cuales ocupan cargos administrativos, gerenciales y coordinaciones. También se puede apreciar que el 65%, es decir, más de la mitad la muestra no realizó ningún tipo de estudio de nivel superior y ocupan cargos logísticos, muelles, empaque, congelación, conversación en donde la empresa tiene en cuenta más la experiencia en el área que el nivel educativo **(Ver Figura 3).**



Acordé al área de trabajo se observa que un 67% se encuentra en el área de operarios de planta (muelles, empaque, conservación y congelación), el 19% corresponde al área de administración, 7% al área de mantenimiento y 7% al área de logística de apoyo. Lo que indica que el 74% de los participantes se encuentran laborando en el área logística ya que esta corresponde al grupo de planeación y operaciones del manejo, ingreso y descargue de los productos perecederos a las salas de conservaciones (**Ver Figura 4**).



En la figura 5 se puede observar que el 82% de los trabajadores tienen un tiempo de antigüedad de 1 a 8 años en la organización, el 12% de los trabajadores han perdurado de 9 a 15 años y el 6% en un periodo de 16 a 25 años. Se puede identificar que existe un prolongado tiempo de antigüedad de los trabajadores en la empresa, igualmente puede favorecer el tipo de contrato que estos poseen. La persona con menor tiempo de permanencia en la empresa lleva 1 año y la de 24 años, por lo cual se puede inferir que se ha presentado estabilidad laboral y posibles beneficios que han motivado la permanencia de los empleados en la organización (Ver Figura 5).

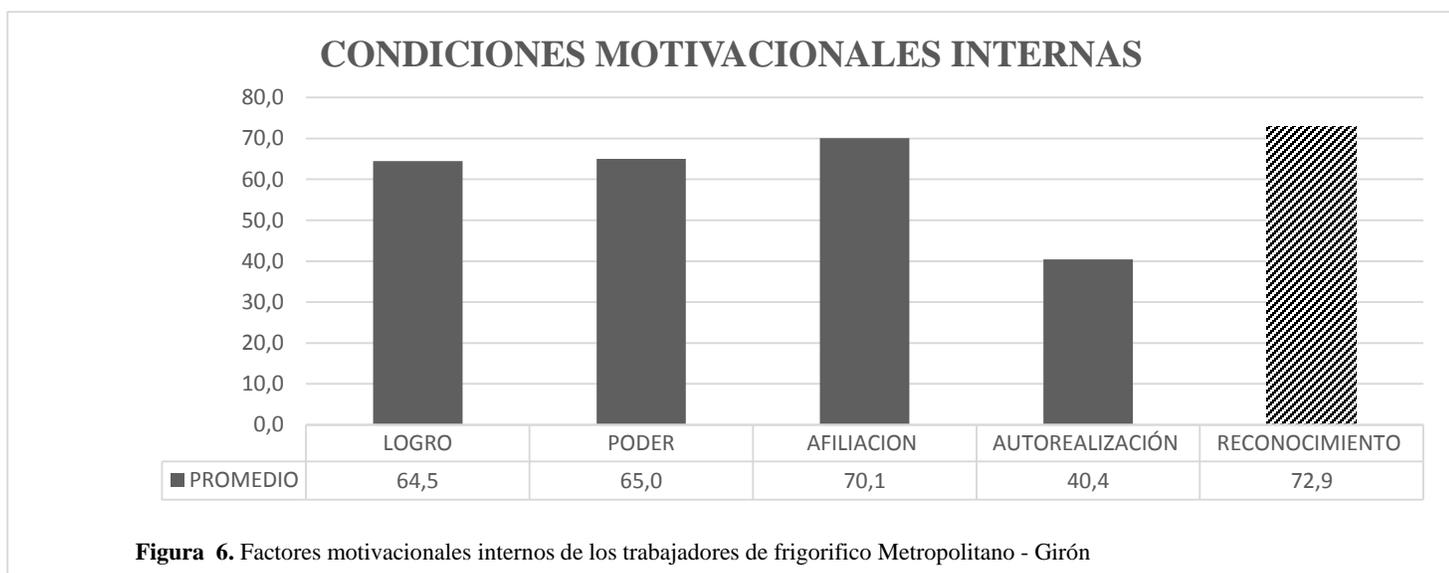


## Resultados descriptivos

A continuación, se describen los resultados estadísticos generales del cuestionario de motivación para el trabajo (CMT), la escala de bienestar psicológico (EBP) y el cuestionario de salud mental general (GHQ-12), con su respectiva gráfica.

### Resultados cuestionario de motivación para el trabajo (CMT)

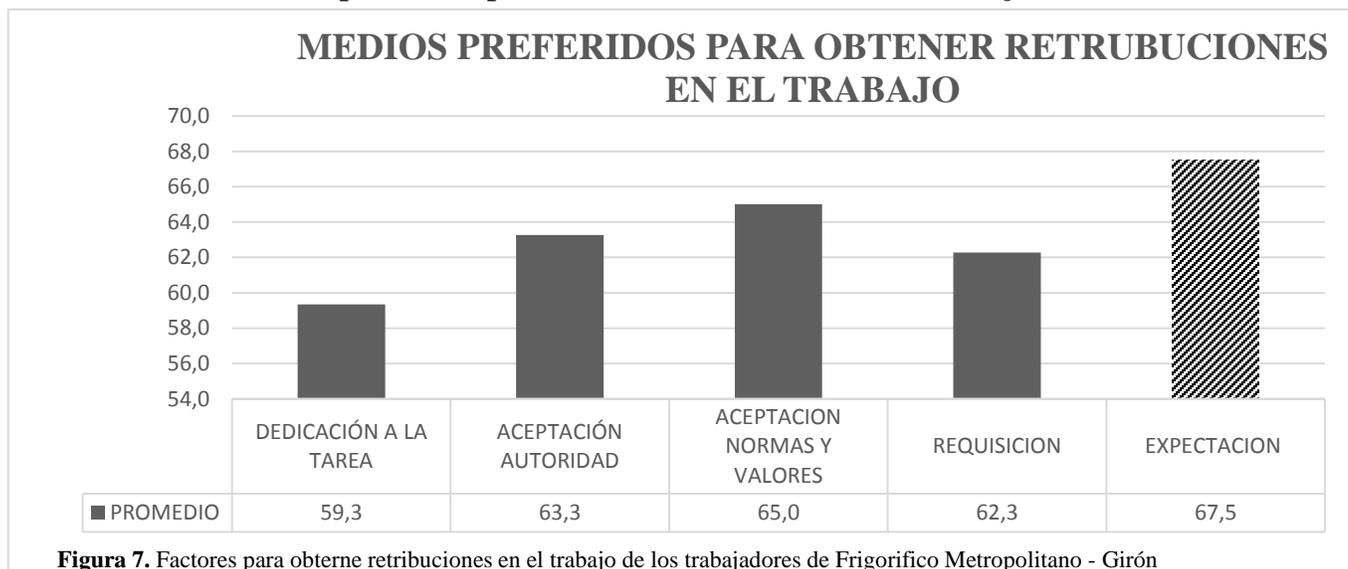
- **Condiciones motivacionales internas**



Los datos obtenidos dan cuenta que la variable con el valor más alto es el “reconocimiento” con un promedio de 72.9. Es decir, que los trabajadores buscan obtener, atención, aceptación o admiración por parte de los demás por lo que son, hacen, saben y son capaces de hacer.

Es de resaltar que el factor con menor puntaje es la auto-realización con un resultado del 40.4 ya que se evidencia que a los empleados lo incentivan más otros factores como la posibilidad de tener control sobre las personas o situaciones y el deseo de obtener un nivel de excelencia en la búsqueda de metas y objetivos. Igualmente, la “afiliación” fue otro factor que puntúo alto con un 70,1 lo que indica que sus comportamientos van orientados a generar, conservar y mantener vínculos satisfactorios con los demás (Ver **Figura 6**).

▪ **Medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo**



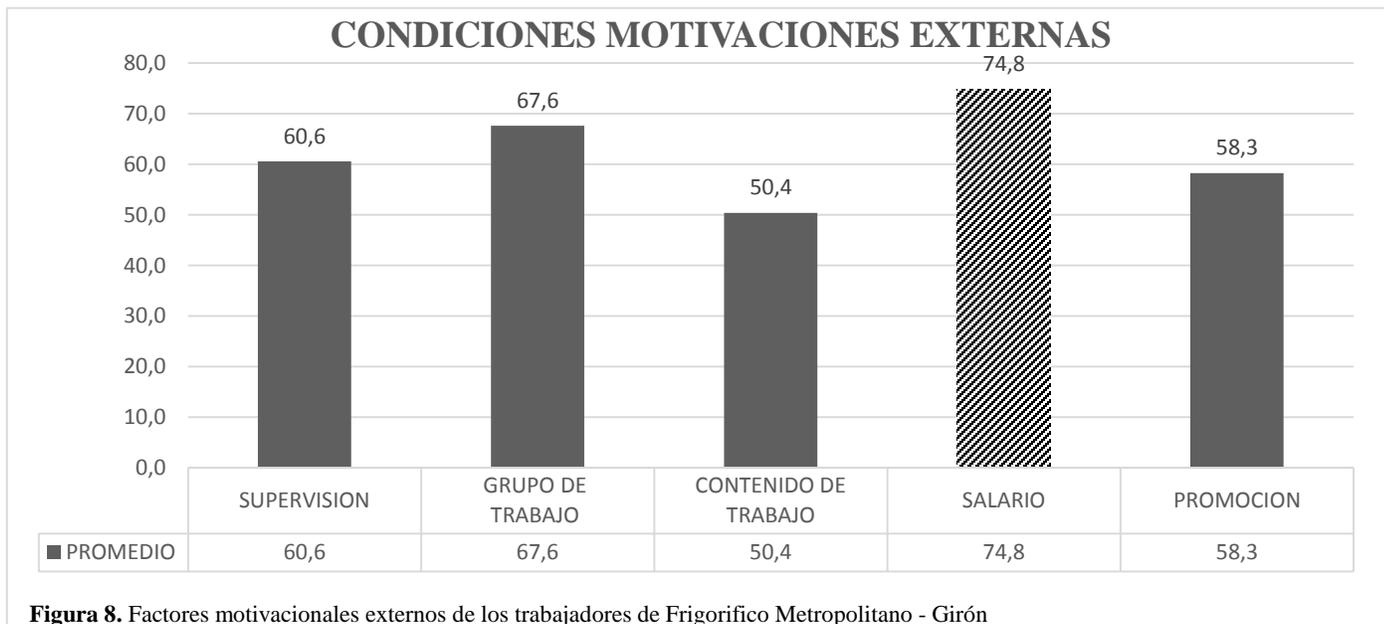
**Figura 7.** Factores para obtener retribuciones en el trabajo de los trabajadores de Frigorífico Metropolitano - Girón

Los datos obtenidos muestran que la variable con mayor puntuación dentro del grupo de factores de medios preferidos para obtener retribuciones en el trabajo es la “expectación” con 67.5% es decir que los trabajadores tienden a sumir una actitud pasiva

de confianza hacia las decisiones y disposiciones de los mandos o de las figuras de autoridad.

El factor con menor puntaje fue “dedicación a la tarea” con 59,3 no obstante las diferencias entre los promedios no son amplias. El segundo factor con mayor promedio es “aceptación de normas y valores” lo que indica que sus conductas que demuestran la aceptación y puesta en práctica de creencias, valores y normas relevantes para el funcionamiento y permanencia de la organización (**Ver Figura 7.**).

- **Condiciones motivacionales externas**

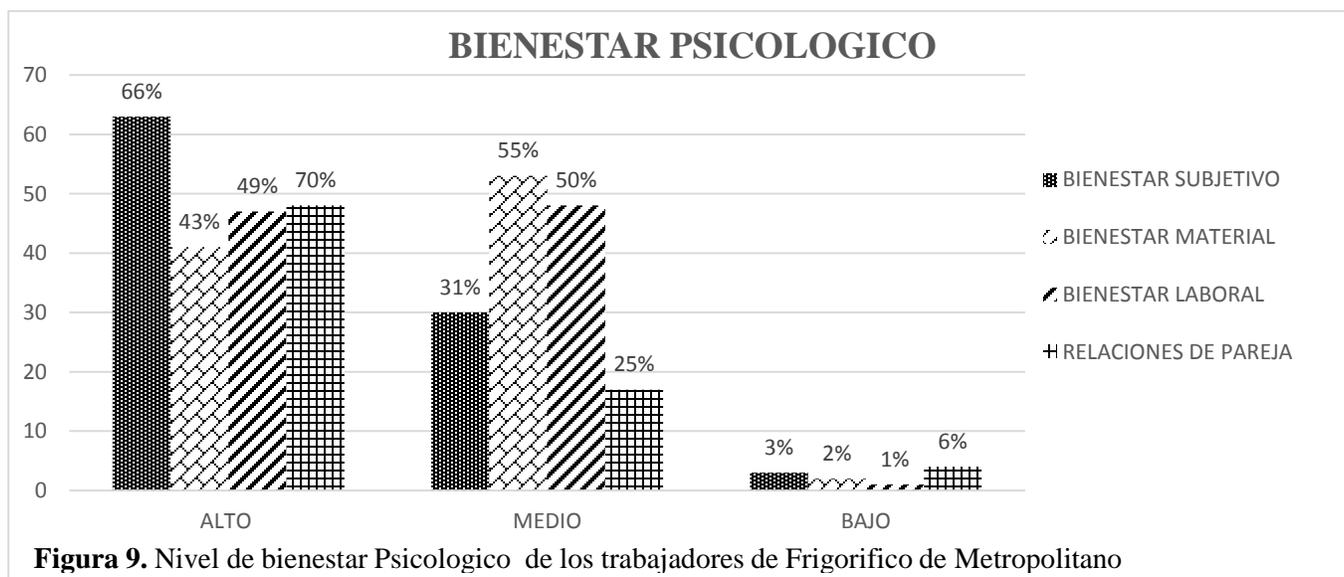


Los datos obtenidos en las condiciones motivacionales externas identifican que la variable con el valor más alto es “salario” con un 74.8 es decir que hay un alto interés por parte de los trabajadores de obtener una retribución económica justa asociada al

desempeño del cargo. En cuanto a al factor más bajo “contenido de trabajo” con un 50,4 los empleados no perciben como un incentivo motivacional el nivel de autonomía, variedad e información sobre su trabajo. Se puede observar también que hay un rango amplio de puntuaciones entre los factores (Ver Figura 8).

### RESULTADOS ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO (EBP)

Acorde a la media y la desviación estándar que arroja la prueba para cada dimensión los resultados fueron:



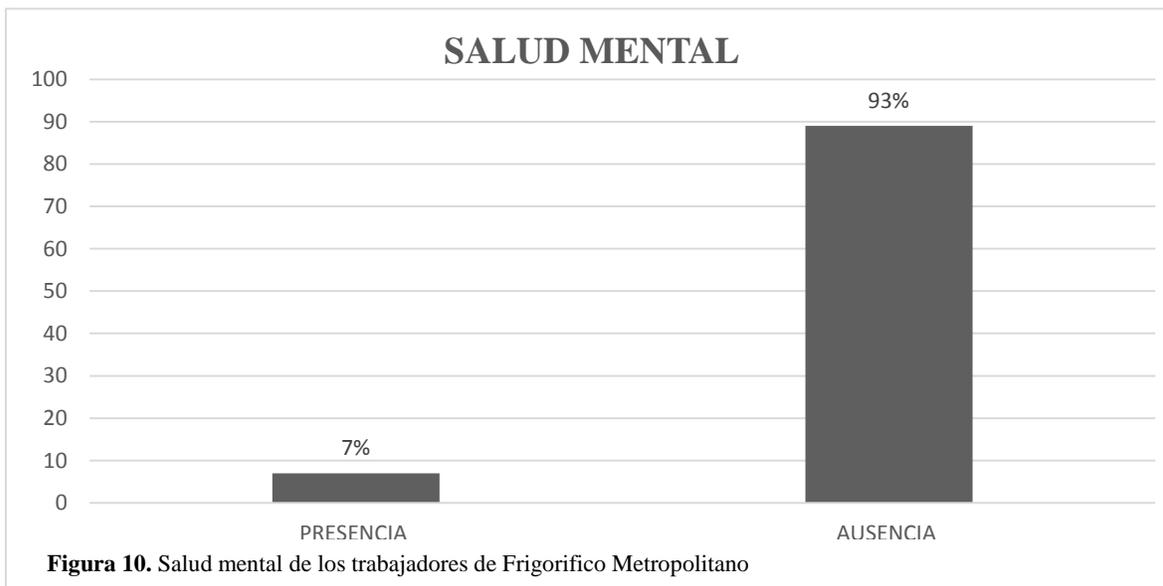
Respecto al Bienestar psicológico de los trabajadores de Frigorífico Metropolitano se puede observar que la dimensión que reportó el mayor número de personas en el nivel “alto” es el “Bienestar Subjetivo” con un 66%. La dimensión que reportó tener un mayor número de personas en nivel “medio” es “Bienestar material” con un 55%.

Con respecto al “Bienestar Laboral” las trabajadores están distribuidos proporcionalmente entre un nivel “alto” y “medio”. Y en la dimensión “Relaciones de pareja” el 72% de los participantes quienes manifestaron mantener una relación de pareja estable respondieron este apartado de la escala. Entonces, se observa que el 72% tienen un nivel “alto” en su percepción de bienestar respecto a su relación de pareja en contraste con un 25% que se categorizo en un nivel “medio”.

En todas las escalas se dieron porcentajes de nivel “medio”, aunque estas no son representativas frente a la muestra. Se observa entonces que los trabajadores de frigorífico Metropolitano tienen una percepción positiva sobre su bienestar general y experimentan satisfacción y felicidad por la vida (**Ver Figura 9.**).

## RESULTADOS CUESTIONARIO DE SALUD MENTAL DE GOLDBER (GHQ-12)

Los resultados indican que el 7% de la muestra seleccionada de los trabajadores de Frigorífico Metropolitano cumplen con el criterio y manifiestan algún tipo de malestar psíquico con respecto a un 97% que no lo presenta (**Ver Figura 10**).



### Resultados de análisis correlacional

**Tabla 1.** Tabla de resultados de coeficiente de correlación de spearman del bienestar psicológico y salud mental.

			MotIn	Medios	MotEx	GHQTotal	BPS	BM
Rho de Spearman	GHQTotal	Coeficiente de correlación	,074	,000	,013	1,000	- ,314**	-,319**
		Sig. (bilateral)	,474	1,000	,903	.	,002	,002
	BPS	Coeficiente de correlación	,116	,028	,064	-,314**	1,000	,433**
		Sig. (bilateral)	,258	,785	,536	,002	.	,000
	BM	Coeficiente de correlación	-,007	-,100	-,183	-,319**	,433**	1,000
		Sig. (bilateral)	,947	,334	,074	,002	,000	.
	BL	Coeficiente de correlación	,001	-,131	-,179	-,189	,174	,349**
		Sig. (bilateral)	,994	,202	,081	,066	,090	,000
	RP	Coeficiente de correlación	,023	-,001	,037	-,130	,309**	,203
		Sig. (bilateral)	,851	,995	,761	,289	,010	,094

**Nota.** GHQTotal=Total Cuestionario de salud general de Golberg; BPS= Bienestar psicológico subjetivo; BM= Bienestar material; BL= Bienestar Laboral; RP= Relaciones de pareja.

Como se puede observar en la tabla 1. El cuestionario general de Golberg y algunas de las categorías de la escala del bienestar psicológico tuvieron una correlación significativa, aunque no fuertes.

Se identificó una correlación estadísticamente significativa entre el GHQTotal y el BPS ( $,002$ ), dicha relación es negativa, es decir que a mayor puntaje de BPS menor puntaje de de GHQTotal.

La misma relación se dio entre el GHQTotal y el BM con un resultado del ( $,002$ ), por tanto, a menor puntaje del BM, mayor puntaje del GHQTotal.

Respecto al BM este presentó una correlación estadísticamente significativa con BPS ( $,000$ ), siendo una relación positiva donde a mayor puntaje de BM, mayor puntaje de BPS. BM tuvo una relación positiva con BL ( $,000$ ), a mayor puntaje de BL, mayor puntaje de BM.

Por ultimo, la dimension de RP tuvo una relación positiva, estadísticamente significativa con BPS ( $0,010$ ), por tanto, a mayor puntaje de RP, mayor puntaje de BPS.

No se encontraron correlaciones entre las variables de motivación (interna, medios, externa) y el bienestar psicológico o la salud mental.

## Discusión

El objetivo principal del estudio radicaba en describir la relación entre la variable de motivación, bienestar psicológico y salud mental.

Tras realizar las correlaciones, se encontró que en la muestra estudiada, no existe una relación entre todas estas variables. En el caso del Cuestionario de Motivación Laboral (CMT) este no tuvo puntajes estadísticamente significativos con ninguno de los otros dos instrumentos, el EBP y el GHQ-12. A pesar, que es la variable en la que dentro del ámbito organizacional se le da mayor relevancia y en el investigativo mayor interés de estudio (Castillo, 2014; Muñoz & Ramírez, 2014; Bravo-Yáñez & Jiménez-Figueroa, 2011; Ryan & Deci, 2000).

Los resultados obtenidos sobre la relación de la motivación laboral y el bienestar laboral se contraponen a los encontrados en el estudio de Muñoz (2017) donde se menciona que sí existe una relación entre estas dos variables; quizá esto se deba al tamaño de la muestra utilizada y al tipo de instrumentos aplicados en su estudio, ya que dicho autor utilizó el Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG), el cual, evalúa bienestar psicosocial y los efectos colaterales.

Hasta el momento no se han encontrado investigaciones que utilicen los mismos instrumentos de la presente investigación para estudiar la correlación entre la motivación laboral y el bienestar psicológico en población del ámbito organizacional.

En cuanto al bienestar psicológico, en los resultados obtenidos, se halló que existen correlaciones estadísticamente significativas entre las dimensiones que componen la Escala de Bienestar Psicológico, aunque algunas de estas relaciones no sean fuertes.

La relación directa encontrada entre el bienestar material (BM) y el bienestar psicológico subjetivo (BPS) concuerdan con algunas teorías como la teoría de la renta relativa que explica que el bienestar subjetivo de un individuo se encuentra positivamente relacionado con su nivel de ingresos, aunque negativamente relacionado con los ingresos de los demás. También, la teoría del set point justifica que el nivel de felicidad se vincula a unas características congénitas, por ende, la cantidad y calidad de bienes produce un aumento de bienestar subjetivo durante un tiempo, para luego regresar a ese nivel congénito de satisfacción denominado set point (Ansa, 2008).

Teniendo en cuenta lo escrito anteriormente, es coherente también, que entre mayor bienestar material perciba el individuo, mayor bienestar laboral tendrá (relación directa) como lo sugieren los resultados de este estudio. Las fuentes de trabajo son un medio comúnmente utilizado para conseguir desarrollo económico (García-Viniegras & González, 2000).

Ahora, pasando a la dimensión Relaciones de pareja (RP) de la escala de bienestar psicológico, esta obtuvo una correlación estadísticamente significativa con el bienestar psicológico subjetivo. Este resultado concuerda con algunos estudios que señalan que el mayor indicador de bienestar subjetivo es el “estatus marital” ya que esta puede llegar a proveer a la pareja de interacciones sociales significativas, apoyo material, emocional y /o económico (Diaz, 2001). Un estudio realizado sobre factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra Colombiana (Gomez, Villegas, Barrera, & Cruz, 2007) encontró que lo que se percibe acerca de las relaciones personales, la intimidad y las relaciones familiares es fundamental a la hora de valorar las condiciones que llegan a determinar el bienestar subjetivo. Los resultados obtenidos en dicho estudio concluyeron que estas áreas vitales podrían ser las más valoradas por los colombianos.

Por último, en relación con la salud mental los resultados indican a este factor como un posible predictor de bienestar subjetivo, lo cual sustenta estudios semejantes realizados con estas variables (Oramas, Santana, & Vergara, 2006). Es decir, que el estado de salud mental de un individuo influye en la percepción y el nivel de satisfacción que tiene hacia la vida.

El bienestar psicológico y la salud mental son conceptos amplios y estrechamente ligados, no obstante, se pudo identificar factores específicos del amplio espectro de

variables reconocidos dentro del bienestar psicológico que podrían estar influyendo particularmente mas que otras, sobre la salud mental general de los individuos.

Sin embargo, cabe resaltar que dentro de los resultados no se pudo determinar ninguna correlacion entre el bienestar laboral y la salud mental general, aunque la teoría indica que las características laborales influyen en la salud mental (Cifre, 1999).

Para futuras investigaciones se sugiere ampliar la muestra de estudio que permita generalizar y amplificar los resultados obtenidos, a su vez, se podrían estudiar estas variables con otro tipo de instrumentos que incluyan mas factores que puedan llegar a ser descritos y correlacionados como las condiciones laborales o psicosociales.

## Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados de los datos descriptivos algunas de las recomendaciones que se sugieren a la organización son:

- Informar individualmente desde el área de talento humano a las personas que en el Cuestionario de Salud General de Goldberg cumplieron con el criterio que evidencia la presencia de malestar psíquico, sobre dicha presencia de riesgo y sugerirle que vaya a consulta psicológica externa. A su vez, se recomienda realizar seguimiento y encuentros de orientación o asesoría a dichas personas.
- Socializar a los jefes, coordinadores, líderes de áreas y procesos los resultados y análisis obtenidos en el estudio de motivación laboral con el fin de que las estrategias de mejoramiento que se vayan a implementar, sean más efectivas.
- Realizar actividades que fomenten la integración y las relaciones interpersonales entre compañeros y áreas de trabajo. Que 2 veces al año se haga una actividad de integración para todo el personal de la empresa. Teniendo en cuenta que el segundo factor motivacional interno de los trabajadores con mayor puntaje es “afiliación”.

- Crear alianzas con organizaciones (EPS, ARL, Caja de compensaciones) que puedan dar soporte o ayuda en temas orientados al bienestar psicológico de los trabajadores como: autoestima, auto-concepto, confianza en sí mismo, gestión de las emociones y resolución de conflictos.
- Implementar un taller sobre dinámicas de reconocimiento laboral, teniendo en cuenta que la variable con mayor puntaje dentro de las condiciones motivacionales internas es “Reconocimiento”.
- Implementar campañas que promuevan el sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la organización enfatizando en la misión, visión y valores de la organización, ya que la aceptación de normas y valores son el medio preferido de los trabajadores para obtener retribuciones en el trabajo.

### Lista de Referencias

- Ansa, M. (2008). Economía y felicidad: acerca de la relación entre Bienestar material y bienestar subjetivo. XI Jornada de Economía Crítica, Bilbao. Recuperado de [https://webs.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/Ansa\\_Eceiza.pdf](https://webs.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/Ansa_Eceiza.pdf)
- Arango, C., Arbelaez, D. & Londoño, Y. (2017). Factores que están asociados a la motivación laboral de los empleados de la empresa OSP International (Out Side Plant International) de la ciudad de Medellín (Tesis de especialización). Universidad de San Buenaventura Colombia, Medellín. Recuperado de [https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores\\_Associados\\_Moivacion\\_Arango\\_2017.pdf](https://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4326/3/Factores_Associados_Moivacion_Arango_2017.pdf)
- Ballesteros, B., Medina, A. & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un servicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 2(5) Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-92672006000200004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672006000200004)
- Bravo-Yáñez, C. & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 3 (13) Recuperado de [http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04\\_original3.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf)
- Bravo-Yáñez, C. & Jiménez-Figueroa, A. (2011). Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 3 (13) Recuperado de [http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04\\_original3.pdf](http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/04_original3.pdf)
- Castillo, N. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos (tesis de especialización). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista Innovar*, 16 (28) Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81802802.pdf>
- Cifre, E. (1999). Bienestar Psicológico, características del trabajo y nuevas tecnologías: Validación- ampliación del modelo teórico de Warr (Tesis Doctoral). Universitat Jaume I, Castellón, España. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/10523>
- Crespi, M. & Boria, S. (2011). El empleado comprometido. *Capital Humano: Revista para la integración y el desarrollo de los recursos humanos*, 255, 58 – 64 Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3651345>
- Díaz, G. (2001). El bienestar subjetivo: Actualidad y perspectivas. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 17(6), 572-579. Recuperado en 18 de noviembre de 2018, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252001000600011&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252001000600011&lng=es&tlng=es).

- García-Viniegras, V., González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 16(6), 586-592. Recuperado en 14 de noviembre de 2018, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es)
- Gómez, M., Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Revista Katharsis*, N 23, enero-julio 2017, pp.177-201, Disponible en <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Gomez, V., Villegas, C., Barrera, F., Cruz, J. (2007). Factores predictores de bienestar subjetivo en una muestra colombiana. *Revista latinoamericana de psicología*, 2 (39), 311-325. Recuperado de <http://publicaciones.konradlorenz.edu.co/index.php/rlpsi/article/viewFile/325/245>
- González, J. M. y Bretones, F. D. (2009). Motivación laboral. En V. Zarco y J. M. González, *Psicología del Trabajo*. Madrid: Pirámide. pp. 71-90.
- Laca, F., Mejía, J. & Gondra, J. (2006). Propuesta de un modelo para evaluar el bienestar laboral como componente de la salud mental. *Psicología y Salud*, 1 (16), 87 – 92 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29116110.pdf>
- Ley 1616. Ministerio de salud y protección social, Colombia, 21 de Enero del 2013
- Lucia-Casademunt, A., Morales-Gutiérrez, A. & Ariza-Montes, J.(2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Intangible Capital*, 8(2), 364 – 405 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54924501006>
- Medina, A., Gallegos, C., & Lara, C. (2008). Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa. *Revista Administración Pública*, 46 (6) Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rap/v42n6/09.pdf>
- Ministerio de trabajo. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <http://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Muñoz, A. & Ramírez, M. (2014). La motivación de los empelados: más allá de la “zanahoria y el garrote”. “*Enhancing student motivation through autonomysupportive practices*”, (24), 143 – 160 Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n24/n24a8.pdf>
- Muñoz, A. (2017). Relación entre Motivación Laboral y Bienestar Laboral en personal de la venta (tesis de pregrado). Universidad Francisco de Vitoria, Madrid. Recuperado de <http://ddfv.ufv.es/xmlui/bitstream/handle/10641/1459/TRABAJO%20DE%20FIN%20DE%20GRADO%20C3%A1%20Ivarro%20mu%C3%B1oz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oramas, A., Santana, S. & Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud mental. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(2), 9- 34 Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/237524062\\_EL\\_BIENESTAR\\_PSICOLÓGICO\\_UN\\_INDICADOR\\_POSITIVO\\_DE\\_LA\\_SALUD\\_MENTAL\\_THE\\_PS](https://www.researchgate.net/publication/237524062_EL_BIENESTAR_PSICOLÓGICO_UN_INDICADOR_POSITIVO_DE_LA_SALUD_MENTAL_THE_PS)

PSYCHOLOGICAL WELL-  
BEING A POSITIVE INDICATOR OF MENTAL HEALTH

- Organización Mundial de la Salud. (2013). Salud mental: un estado de bienestar. Recuperado de [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/)
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychological Association*, 1 (55), 68-78 DOI: 10.1037/110003-066X.55.1.68
- Sánchez, C. (2008). Motivación, satisfacción y vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Revista Acción Psicológica*, 1(5), 9-28 Recuperado de <http://revistas.uned.es/index.php/accionpsicologica/article/view/462>
- Sánchez-Cánovas.J. (1998). *Manual Escala de Bienestar Psicológico*. España: Tea ediciones.
- Toro, F. (1998). Motivación para el trabajo: derivación de factores de segundo orden a partir del test motivacional CMT. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 17(1), 4-18. Recuperado de <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/33/33>
- Urdaneta, O. (2005). Psicología organizacional aplicada a la gestión del capital humano. En Orlando. Editor. (Eds), *Evolución del mundo del trabajo: las olas y las crisis* (pp.15- 3). Bogotá: 3R editores
- Villa G., I. C., Zuluaga Arboleda, C. & Restrepo Roldán, L. F. (2013). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud General de Goldberg GHQ-12 en una institución hospitalaria de la ciudad de Medellín. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 31 (3), 532-545 Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79929186007>

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA**

**DESCRIPCIÓN DE LA PARTICIPACIÓN:** En las últimas décadas el reconocimiento de la labor del ser humano como parte fundamental del éxito en las empresas ha suscitado el interés de las mismas en buscar brindar las condiciones laborales necesarias para el óptimo desempeño de sus trabajadores. En este sentido, es importante comprender cuales son los factores o elementos del trabajador que incentivan o influyen en su comportamiento y su percepción frente al trabajo, el cargo que desempeñan y su desarrollo personal. Por tanto el objetivo de este estudio es describir la relación entre motivación, bienestar psicológico y salud mental de los trabajadores de Frigorífico Metropolitano S.A.S – Sede Girón. Se seguirá un enfoque cuantitativo con alcance correlacional y diseño no experimental. Los instrumentos que se aplicarán son: el cuestionario de motivación laboral (CMT), La escala de bienestar psicológico (EBP) y el cuestionario de salud general de Goldberg (GHQ-12). La aplicación de los instrumentos se llevará a cabo una vez firmado el consentimiento informado. La administración de los instrumentos se hará en una sola sesión grupal de 70 minutos, de la siguiente manera: Se hará una presentación a los participantes sobre el objetivo, la justificación y la metodología del estudio, posteriormente se aplicara el CMT, seguido del EBP y por último el GHQ- 12. Se dará un tiempo estipulado para diligenciar cada formato y se dará un intervalo de descanso entre las aplicaciones si es necesario.

### **CONDICIONES ÉTICAS DE LAS INVESTIGACIÓN**

Dentro de las condiciones éticas para este estudio se encuentran las siguientes:

**Confidencialidad:** Toda la información obtenida del estudio se mantendrá bajo estricta confidencialidad debido a la importancia y respeto a la dignidad y valor del individuo, además el respeto por el derecho a la privacidad. Los investigadores se comprometen a no informar en sus publicaciones, ninguno de los nombres de los participantes ni otra información que permitiese su identificación. A cada persona le será asignado un código de tal forma que nadie diferente a los investigadores responsables podrá tener acceso a sus datos personales.

**Derecho a la no-participación:** Los participantes, al estar informados de la investigación y el procedimiento, tienen plena libertad para abstenerse a participar en la investigación.

**Riesgos:** De acuerdo con la resolución 008430 de 1993 del Ministerio de Salud, no existe ningún tipo de riesgo por hacer parte del estudio, esto quiere decir que durante la participación en el estudio usted no correrá ningún riesgo a nivel médico, ni se realizara ningún tipo de intervención clínica o procedimiento invasivo.

**Beneficios:** Los estudios de investigación como este, producen conocimientos que pueden ser aplicados para la evaluación futura de otras personas, en otros contextos, con otras costumbres, condiciones sociales, características psicológicas, edades y niveles socio económicos.

**Remuneración:** Por esta investigación usted no recibirá ningún beneficio económico, sin embargo si decide participar en el estudio será valorado en lo relacionado al bienestar psicológico, la salud mental y la motivación; además gracias a la contribución de personas como usted que será posible comprender mejor los aspectos relacionados con el tema de evaluación.

**Divulgación:** La divulgación de los resultados será presentada (por escrito u oralmente) de forma general a la gerencia. Los resultados de la investigación serán divulgados al interior de la Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga y posiblemente en publicaciones. No obstante en estos procesos el secreto profesional se mantendrá sin que se pudiera dar lugar al reconocimiento de la identidad.

Yo: \_\_\_\_\_ con cédula de ciudadanía No. \_\_\_\_\_ expedida en \_\_\_\_\_ certifico que he sido informado(a) con claridad y veracidad debida respecto al curso y proceso de la investigación, sus objetivos y procedimientos. Que actúo consciente, libre y voluntariamente como participante de la presente investigación contribuyendo a la fase de recolección de la información. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para abstenerme a participar en el estudio. Que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

En constancia, firmo este documento de consentimiento informado, en la ciudad de \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

**FIRMA PARTICIPANTE**

C.C

**FIRMA INVESTIGADOR**

C.C