



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad de Sociedad, Cultura y Creatividad
Grupo de Investigación de Psicología, Educación y Cultura
Programa de Psicología virtual

Proyecto de Investigación:

“Percepción sobre Bienestar y Calidad de Vida Laboral”

Presenta:

Salazar Rodríguez Ana Andreina, 1611982629

Supervisor:

Hernández Merchán Mayra Alejandra. Mgs

Bogotá, marzo a junio 2021

Tabla de Contenidos

Contenido

Tabla de Contenidos	ii
Lista de Ilustración.....	iv
Resumen.....	1
Capítulo 1	2
Introducción	2
Descripción Del Contexto General Del Tema	2
Planteamiento Del Problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos.	4
Justificación	4
Capítulo 2.....	6
Marco De Referencia	6
Marco Conceptual.....	6
Marco Teórico.....	9
Marco Empírico	10
Metodología	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	12
Instrumento de recolección de datos.....	13
Estrategia de análisis de datos.....	14
Consideraciones Éticas	14
Capítulo 3.....	15
Análisis de Resultados	15
Discusión.....	17
Limitaciones.....	19
Recomendaciones	19
Conclusiones	19
Referencias.....	21
Anexos	25

Índice de Tablas

Tabla 1. Descriptive Statistics (Datos de las Escalas)	15
Tabla 2. Descriptive Statistics (Datos Demográficos)	25

Lista de Ilustración

Ilustración 1. Escala de Afecto	26
Ilustración 2. Escala de Competencia.	26
Ilustración 3. Escala de Expectativas.....	26
Ilustración 4. Escala de Somatización.	27
Ilustración 5. Escala de Desgaste.....	27
Ilustración 6. Escala de Alineación.....	27

Resumen

La percepción sobre bienestar y calidad de vida laboral es el tema para desarrollar en el siguiente proyecto investigativo, teniendo en cuenta que la calidad de vida y el bienestar laboral se ha convertido en un tema de preocupación de diferentes organizaciones. La investigación tuvo como objetivo general: conocer cuál es la percepción sobre calidad de vida y bienestar laboral, de 50 empleados dependientes de diversas empresas en la ciudad de Cúcuta. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo. Para recolectar la información requerida se usó una herramienta tipo Likert llamada: Cuestionario qBLG, Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Los resultados mostraron que la prueba de normalidad de Shapiro-Willk aportados para la evaluación de las categorías y sus escalas se distribuye con normalidad. Para finalizar se puede concluir que los trabajadores perciben un bienestar y calidad de vida laboral en sus trabajos, lo que guarda relación con la investigación documental.

Palabras clave: Ambiente de trabajo, horas de trabajo, psicología ocupacional, satisfacción en el trabajo, condiciones de trabajo.

Capítulo 1

Introducción

La calidad de vida y el bienestar laboral se ha convertido en uno de los temas de mayor preocupación de las organizaciones, de La Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y demás entidades que desarrollan actividades en el campo laboral, en donde se considera esta como el complemento laboral que va más allá de obtener un buen empleo o una buena remuneración (Gómez, Galvis y Royuela, 2020).

Por tal motivo, el tema de la calidad de vida y el bienestar laboral implica la inclusión de varios actores, tales como, los jefes, los supervisores, el puesto de trabajo, los horarios, el factor económico de la remuneración, entre otros, situación que hace de este tema algo que abarca varias dimensiones, pero sin duda alguna la más importante entre todas, es la del trabajador en sí (Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E 2017).

Por último y partiendo de lo planteado por Gómez, Galvis y Royuela (2020) quienes en su estudio determinan que la calidad del trabajo en Colombia es de nivel bajo y que esta, está relacionada de manera directa con el nivel educativo del trabajador, por el nivel o el tamaño de la empresa que lo emplea y las expectativas que tenga el empleado; por lo tanto se pretende conocer cuál es la percepción que tienen cincuenta (50) trabajadores dependientes de diversas empresa de la ciudad de Cúcuta con relación a la calidad de vida y el bienestar laboral.

Descripción Del Contexto General Del Tema

En Colombia a raíz de un estudio desarrollado por Gómez, Galvis y Royuela (2020) se logró identificar que, “con relación a la dimensión de condiciones laborales el 32,2% de los trabajadores reportó estar trabajando más de 48 horas a la semana y de esos, el 93,4% no recibe

remuneración por las horas extras”. Adicionalmente, se conoció que “el 41% se encuentra en un trabajo con antigüedad de un año o menos, y el 31,5% dijo no tener ningún tipo de contrato” (p.23). Todo esto supone que aun en el país se tiene un atraso considerable con relación a los programas y planes de mejoramiento con relación a la calidad de vida y el bienestar laboral.

Planteamiento Del Problema

Teniendo en cuenta que el bienestar y la calidad de vida laboral son factores determinantes tanto en la empresa como en los trabajadores se pretende conocer cuáles son las ideas o percepción que tienen cincuenta (50) trabajadores dependientes de diversas empresa de la ciudad de Cúcuta con relación a la calidad de vida y el bienestar laboral, sobre todo teniendo como precedente que en Colombia solo hasta el 2014 se empezaron a desarrollar estrategias en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral, esto porque de acuerdo con Aristizábal (2019), el 30% de los trabajadores invierte 48 horas semanales a su actividad laboral, más del 90% no recibe remuneración por horas extras, más del 40% tiene solo una antigüedad de un año o menos y más del 30% no tiene ningún vínculo laboral legal o por contrato.

Pregunta de investigación.

¿Cuál es la percepción sobre calidad de vida y bienestar laboral de cincuenta (50) empleados dependientes de diversas empresas de la ciudad de Cúcuta?

Objetivo general.

Conocer cuál es la percepción sobre calidad de vida y bienestar laboral, de 50 empleados dependientes de diversas empresas en la ciudad de Cúcuta.

Objetivos específicos.

- Identificar los aspectos de mayor impacto según la percepción de bienestar laboral y calidad de vida que tienen los trabajadores dependientes de diferentes empresas.
- Describir los aspectos identificados y relacionados con la calidad de vida de los trabajadores dependientes que participaron en la encuesta.
- Analizar la relación entre percepción de las condiciones reales e ideales de la calidad de vida y el bienestar laboral de los empleados dependientes de diferentes empresas de la ciudad de Cúcuta.

Justificación

Según Jokinen y Heiskanen (2013) “la CVL consiste en cinco variables principales: la forma en la que las empresas dan solución a los conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo.”

Por lo anterior el desarrollo de la investigación permitirá realizar un diagnóstico inicial de cómo se encuentra el trabajador con relación al tema de investigación y la empresa, al obtener los resultados de la investigación actual, para que le permita a esta tener un punto de partida inicial, en los diferentes planes o programas que se desarrollen a futuro con relación a la calidad de vida y el bienestar laboral. Lo anterior porque de acuerdo con Chiavenato (1999) es necesario que las empresas den respuesta a las necesidades del trabajador y prolonguen su satisfacción.

El estudio del tema planteado se da desde la necesidad de conocer cuál es la percepción que tienen los empleados que trabajan en diferentes empresas de la ciudad de Cúcuta, en cuanto a la calidad de vida y el bienestar laboral además de los efectos colaterales, esto con el fin de proponer acciones que se encaminen al mejoramiento de estos aspectos fundamentales en el ser

humano a partir de la percepción identificada. Dado a que la percepción que se tiene sobre bienestar laboral y calidad de vida laboral, no solo parten de la realidad del trabajador sino de la realidad de la organización (Ramírez Peña, 2018).

Finalmente, para la población colombiana, el estudio es de sumo interés pues en los resultados se podrá identificar cuáles son las posturas que tienen los trabajadores con relación al tema de investigación y de esta manera poder identificar si lo que se ha adelantado en el campo corresponde a lo que se evidencia en la investigación. Adicionalmente, al hacer partícipes de la investigación a los trabajadores, se podrá identificar si la percepción que estos tienen sobre el tema de la investigación, corresponde a lo que la empresa ha adelantado en este campo o si por el contrario está muy apartado de la realidad contextual del trabajador. Por otro lado, el estudio permitirá conocer la idea que tiene el empleado dependiente con relación a la calidad de vida y al bienestar y que tan ajustados se encuentra a la realidad, si dan respuesta a lo que comúnmente se conoce o sí por el contrario incluyen aspectos que se han considerado desconocidos.

Capítulo 2

Marco De Referencia

La perspectiva teórica utilizada como referente es desde el enfoque cognitivo – conductual el cual deviene de las conceptualizaciones emanadas de la teoría de la equidad de Adams (1965), la cual está basada en cómo se percibe la persona a sí misma en comparación con otras personas. En su investigación *Bienestar psicológico laboral en las organizaciones empresariales de la ciudad de Medellín, Colombia* realizada por Sepúlveda (2013) refiere que cuando hay igualdad entre las proporciones, la persona y el otro, hay equidad o justicia. Cuando la proporción de la persona es diferente al otro hay inequidad o injusticia. Los sentimientos de injusticia desmotivan a la persona en el trabajo. Hay tipos de injusticia en el ámbito laboral como el mal pago o el pago excesivo al otro.

Desde esta perspectiva, es aceptable que esta investigación amplíe la percepción sobre bienestar y calidad de vida laboral en los trabajadores, pero desde una identificación y análisis crítico emanada desde la investigación.

Marco Conceptual

El tema de investigación cuenta con variables comunes y conocidas pero que vale la pena describir y contextualizar para tener claridad la relación que tienen con el desarrollo del proyecto. Para ello se presentan a continuación los conceptos más relevantes.

Bienestar laboral: *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*, define que: El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar

humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982 citado en Herrera et al., 2017).

Calidad de vida laboral: Está considerada como la relación entre la satisfacción laboral, los niveles de ingreso, la salud ocupacional, las condiciones y la calidad del medio ambiente laboral, con la satisfacción de desarrollar la actividad laboral, la afinidad que tiene el trabajador con la organización, su nivel de identificación con la misma, entre otros (Camacaro, 2010).

Por otro lado, se identifica a la calidad de vida laboral como la combinación perfecta de dos aspectos fundamentales, el ambiente físico, el cual debe estar determinado por variables como lo agradable, lo seguro, que de gusto el desarrollo de la actividad laboral, que las instalaciones sean las adecuadas, que se cuente con la maquinaria, el equipo y los EPP necesarios para el desarrollo de la actividad, que cuente con áreas de descanso y recreo entre otros. Otro aspecto es el ambiente humano, el cual está definido por los valores del equipo de trabajo y el personal humano de la empresa, la comunicación entre los diferentes actores de esta, los niveles de comprensión que se manejen entre el personal laboral y el administrativo, el nivel de rendimiento de la actividad laboral entre otros (González et al., 2017).

Ambiente de trabajo: está relacionado con todos los elementos reales que de una u otra forma indican de manera directa en la salud de los trabajadores, entendiendo estos como el conjunto de situaciones que inciden de manera concreta en la realidad laboral de cada trabajador (Gómez, 1991. p. 27).

Horas de trabajo: las horas de trabajo dependen del país, en Colombia principalmente se habla del que estas componen el periodo de tiempo en el que se desarrolla la actividad laboral, en este orden de ideas, para Colombia estas dependen de lo que se acuerde entre el trabajador y el

empleador, las cuales determinan el pago de un salario acordado. En Colombia las horas de trabajo están determinadas generalmente por un máximo de 8 horas diarias, contando con una hora de almuerzo (Gómez, Góngora y Mesén, 1996. p. 49)

Psicología ocupacional: se establece como la disciplina que, por medio de la aplicación de entrevistas o pruebas psicológicas, evalúa los diferentes aspectos cognitivos que influyen en el desempeño de la actividad laboral, la adaptación labora y todo lo relacionado con el trabajador y su desempeño, dentro de los aspectos cognitivos se pueden identificar los emocionales, socioafectivos, sociales, familiares, los psicosociales y los personales. Los beneficios que aporta la psicología ocupacional son varios, evita dificultades, previene la aparición de accidentes laborales, permite el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador (Orama, Santana y Vergara (2006)

Satisfacción en el trabajo: se considera como el resultante afectivo del trabajador con relación al trabajo, es decir que se convierte en una variable actitudinal, en un indicador de diagnóstico que permite determinar el gusto de las personas por la actividad laboral que desempeñan. Adicionalmente, la satisfacción laboral representa una interacción de los empleados y el medio en donde desempeñan su labor, pero logrando siempre una congruencia entre lo que los empleados quieren y lo que el trabajo les pueda ofrecer (Camacaro, 2010).

Condiciones de trabajo: estas se entienden como cualquier aspecto que pueda generar consecuencias negativas para la salud del trabajador, en donde se incluye los aspectos del medio ambiente, los tecnológicos, lo que se relacionan con la organización y con el orden dentro de las instalaciones. Adicionalmente, estas se entienden como las características que se generan en torno al desarrollo de la actividad laboral y que pueden influir para la generación de riesgos en la seguridad y la salud del trabajador. Como características, se pueden listar las siguientes: las

condiciones generales de las instalaciones, los quipos, los productos de aseo, el uso de los EPP, los riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos entre otros, los procedimientos que se utilizan para el desarrollo de las actividades laborales, además de todas aquellas que están relacionadas con la organización y ordenación de la empresa, el modo en el que se desarrolla el trabajo, el salario, el tipo de contrato, la jornada, la clasificación de las actividades a desarrollar, entre otro (González, Barrera y Garzón, 2017).

Marco Teórico

Es extensa la información con relación al bienestar y la calidad de vida laboral, a continuación, se plantean las diferentes teorías en las que se fundamenta el desarrollo de la investigación. Dentro de las diferentes teorías con relación al bienestar y la calidad de vida laboral, se encuentra la teoría planteada por la Dra. María Margarita Chiang Vega - Karina Ayres Krausse Martínez. (2015), en la cual se plantea que la calidad de vida está relacionada con el entorno del trabajo y el aspecto psicológico, además involucra al individuo y las organizaciones, teniendo en cuenta las condiciones del trabajo, la organización, los indicadores globales y los indicadores individuales (Chiang & Krausse, 2015). Por otro lado, está lo planteado por Richard Walton (1973), el cual indica que la calidad de vida laboral está determinada por 8 categorías de compensación las cuales son: el pago salarial adecuado, la garantía de seguridad, la garantía de salud, el desarrollo personal y profesional del trabajador, la capacidad de crecimiento, las relaciones sociales y de integración, la figura organizacional de la empresa, la relación entre la vida laboral y la vida social del trabajador (Walton, 1973).

Adicionalmente, Gutiérrez (2005) define una teoría en la que la calidad de vida laboral es determinada desde la vinculación implícita del empleado, en donde con base a este modelo se lograría la satisfacción del empleado, este modelo involucra cuatro aspectos, los cuales son:

El compromiso: el cual involucra la integración de todas las personas que conforman la organización, en donde estos estén guiados por la motivación, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La competencia: vista desde la habilidad del trabajador en la aceptación de nuevos roles, puesto de trabajo, la versatilidad en la forma de responder al cambio y la disposición propia del trabajador en la creación de mejoramientos de las condiciones laborales.

La optimización: vista desde el compromiso de la empresa por mantener los costes de lo que implica gestionar el personal, teniendo en cuenta los costos indirectos y directos, a partir de la identificación de los costos que asume la competencia directa en los mismos campos. Y finalmente, la congruencia vista como la coincidencia entre los intereses de los trabajadores y los empleadores, lo que al final permitirá la gestión sencilla de las posibles diferencias.

Marco Empírico

Dentro del desarrollo de la investigación, se toman como antecedentes las siguientes investigaciones: La investigación denominada “Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial en Antioquia” desarrollada por Lady Johana Zuleta Serna (2019) el cual tuvo como objetivo el caracterizar la percepción de calidad de vida laboral, de los participantes de la muestra, desde un estudio cuantitativo, a partir de un estudio de caso, por medio de la utilización del CVT GOHISALO (González, Hidalgo, Salazar, Preciado, 2010). En los resultados se evidenció que los participantes manifiestan satisfacción en todas las dimensiones consultadas. Se concluye que, el nivel de satisfacción identificado está en los más altos niveles de la encuesta realizada, en todas las dimensiones de calidad de vida en el trabajo. A si mismo Vanegas (2018) en su investigación señala que “La escala de expectativas

reporta un buen comportamiento dado que el 85.71% de los encuestados registraron calificaciones de alto y medio alto”, pág. 134.

Por otro lado, también se identificó la investigación denominada “La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización” desarrollada por José Guadalupe Salazar-Estrad (2018) en la cual se planteó como objetivo realizar un análisis de la relación entre el apoyo de la organización, algunas dimensiones de la calidad de vida, el bienestar subjetivo entre otros, se tomó una muestra de 1255 trabajadores de diferentes empresas. Los resultados permitieron conocer que, el nivel de satisfacción laboral es bajo, no se evidencia coherencia entre lo que se dice y se hace por parte de la empresa, además de que el nivel de apoyo organización percibido es bajo, por lo que genera situaciones de estrés en el personal.

Adicionalmente esta la investigación denominada “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales” desarrollada por Cruz- Velazco (2017). El cual por medio de un estudio de revisión documental logro establecer que, las principales variables que se relacionan con el término CVL son: el coaching gerencial, el esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa, la rotación del personal, el acoso laboral, el cambio organizacional y la discapacidad intelectual; todo dentro del contexto del comportamiento humano en el ámbito empresarial.

De igual manera se evidencia la investigación denominada “Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile” desarrollado por García & García (2017) en la cual, por medio de un estudio comparativo entre los dos países y la calidad laboral, se logra concluir que, el nivel de satisfacción, las condiciones de la actividad laboral, las enfermedades laborales y el ausentismo, son factores identificados en ambos países, en donde se

concluye que los niveles de salud son precarios en ambos lugares, se identifica el desgaste laboral y la presencia de enfermedades como el síndrome de Burnout.

Finalmente, se evidenció la investigación denominada “Impacto de los Factores Organizacionales, Ambientales y Comportamentales en la Productividad: Estudio de un Caso en una Institución Bancaria” desarrollada por Sónia Cristina Cunha Murgeira Reis (2017), otra como “Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México” desarrollada por Mejía (2017), además de “Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia” desarrollada por Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo (2016) “calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león”, desarrollada por Jesús de la Torre Laso (2015), en las cuales los antecedentes de investigación pueden ser útiles para el desarrollo de la investigación actual.

Metodología

Tipo y diseño de investigación.

El estudio se va a realizar bajo un diseño no experimental teniendo en cuenta que no se realiza manipulación deliberada de las variables; de corte transversal atendiendo a que la recolección de datos se realiza en único momento y es de tipo descriptivo pues su propósito es describir las variables. Además de ser un estudio cuantitativo.

Participantes.

Para el ejercicio de esta investigación se tomará una muestra de 50 empleados dependientes de diferentes empresas de la ciudad de Cúcuta, los cuales participaran de manera voluntaria confirmando su autorización por medio de un consentimiento informado.

Instrumento de recolección de datos.

Para recolectar la información requerida se usará una herramienta tipo Likert llamada: Cuestionario qBLG, Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas adaptado por Josep M. Blanch, Miguel Sahagún, Leonor Cantera y Genís Cervantes, cuya presentación se encuentra en la revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (2010) Vol. 26 pág. 157-170., con la cual se miden las siguientes variables relacionadas con el tema de estudio:

- Afectos
- Competencias
- Expectativas
- Somatización
- Desgaste
- Alineación

Colombia hizo parte de la muestra de 1.252 trabajadores de diferentes países que participaron en la validación del instrumento en mención, distribuidos de la siguiente manera: España 48%, **Colombia 18%**, Chile 17%, Brasil 14% y Perú 3% donde se aplicó el Cuestionario qBLG, Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Dicha herramienta permitirá recolectar información sobre los factores de la calidad de vida y el bienestar laboral de la muestra, relacionándolas con los efectos colaterales que dichas variables puedan presentar. Es importante hacer claridad que este instrumento no clasifica respuestas correctas e incorrectas, solo permite recopilar información puntual con base al tema de estudio y el tiempo estimado para dar respuesta es entre 20 y 40 minutos.

Estrategia de análisis de datos.

Para realizar el análisis de los datos se usara la herramienta del Excel, y el programa de análisis estadístico JASP, con el fin de conocer y establecer los rangos de cada variable y así poder determinar su nivel de impacto.

Consideraciones Éticas

Este estudio se realiza bajo los principios de responsabilidad y confidencialidad en el manejo de los datos aportados, respetando la integridad de todos los participantes, actuando éticamente permitiéndoles conocer la información previa del estudio del cual serán participes, garantizándoles que la información suministrada será usada única y exclusivamente para el propósito de la investigación del tema Percepción sobre Bienestar y Calidad de Vida Laboral, se tendrán presente y se dará estricto cumplimiento a la Ley 1010 de 2006 de la Ética Psicológica y la Resolución 8430 de 1993 por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, así como el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia (Colegio Colombiano de Psicología, 2016)

Capítulo 3

Análisis de Resultados

Teniendo en cuenta la encuesta realizada a 50 empleados dependientes de diferentes empresas de la ciudad de Cúcuta, los resultados que se obtuvo de las preguntas demográficas del cuestionario fueron: el género que más sobresalió fue el femenino con (27 personas) que corresponde al 54% y el masculino con 23, equivalente al 46 %. En cuanto a la edad se reflejó que el rango más significativo fue de 20/30 y 31/40 con un 36.5 % que corresponde a 19 personas cada uno. Asimismo, el grado de escolaridad que más alto porcentaje tuvo fue el profesional con 42% seguido del posgrado con un 32%. Por último, se pudo evidenciar que el tipo de contrato laboral más alto fue con más de seis meses, correspondiente al 66% para un total de 33 trabajadores, (**ver anexo 1**).

Tabla 1. Descriptive Statistics

	Afectos	Competencias	Expectativas	Somatizacion	Desgaste	Alineacion
Valid	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	176.140	181.520	241.500	28.380	48.780	76.700
Std. Error of Mean	5.075	4.827	6.791	3.330	2.385	2.105
Median	185.000	187.500	254.000	25.500	44.000	79.000
Mode	170.000	203.000	254.000	0.000	42.000	79.000
Std. Deviation	35.887	34.129	48.021	23.547	16.865	14.882
Shapiro-Wilk	0.872	0.857	0.881	0.921	0.937	0.905
P-value of Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	0.002	0.010	< .001
Minimum	51.000	83.000	79.000	0.000	0.000	27.000
Maximum	220.000	220.000	294.000	78.000	85.000	102.000
Sum	8.807.000	9.076.000	12.075.000	1.419.000	2.439.000	3.835.000

^a More than one mode exists, only the first is reported
De elaboración propia.

Tabla 1. Para el análisis de los resultados se aplicó inicialmente la prueba de normalidad de Shapiro-Willk con el fin de establecer la distribución de los datos en la muestra n50, mostrando que los datos aportados para la evaluación de las categorías y sus escalas se distribuyen con normalidad.

Es interesante observar que en la categoría de bienestar psicosocial el valor de la media en la escala de expectativas (*mean*= 241.50; *min*= 79.00; *máx*=294); refiere que la población mantiene una visión optimista de su futuro laboral, seguida de la escala de competencias (*mean*= 181.72; *min*= 83.00; *máx*=220), que refleja un reconocimiento valioso de sí mismo. Por otro lado, la escala de afectos (*mean*= 176.14; *min*= 51.00; *máx*=220); resalta principalmente los aspectos positivos del ambiente laboral.

En la categoría de efectos colaterales se encuentra la escala de alineación con una media de (*mean*= 76.70; *min*= 27.00; *máx*=102) lo que demuestra que la población se encuentra clara y definida en cuanto a sus objetivos laborales, seguidamente se puede ver que la escala de desgaste arrojó una media de (*mean*= 48.78; *min*= 0.00; *máx*=85.00), escala que se refiere a un balance de eficiencia y satisfacción laboral. Por último, la escala de somatización se presenta con una media de (*mean*= 28.38; *min*= 0.00; *máx*=78.00) mostrando una significancia media en la manifestación de malestares físicos asociados al desempeño laboral.

Discusión

El estudio de investigación realizado tuvo como objetivo general, conocer cuál es la percepción sobre calidad de vida y bienestar laboral de 50 trabajadores dependientes de diversas empresas en la ciudad de Cúcuta. Los datos de resultados del proyecto, corresponden al cuestionario de Bienestar Laboral General (gBLG) creado por Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes (2010), con la cual en esta investigación se miden las siguientes variables relacionadas con el tema de estudio; inicialmente el cuestionario de Bienestar Laboral General, refleja dos bloques el primero mide la percepción del bienestar psicosocial y corresponde a las escalas de

(afectos, competencias, expectativas) y el segundo bloque a los efectos colaterales (somatización, desgaste, alineación).

Al observar la categoría de bienestar psicosocial el valor de la media en la escala de expectativas es de 241.50 refiriere que la población mantiene una visión optimista de su futuro laboral, esto se puede evidenciar con el estudio realizado por Vanegas (2018) donde indica que La escala de expectativas afirma un comportamiento positivo puesto que el 85.71% de los encuestados estuvieron en la clasificación de alto y medio alto. En cuanto a la escala de competencias en los resultados obtenidos la media es de 181.52 reflejando un reconocimiento valioso de sí mismo, el mismo estudio de Vanegas (2018) señala que en la escala de competencias se presentó una calificación de 66.67% del personal en alto y el 11.49% en medio alto; lo cual concluye que más del 75% de la muestra cuenta con competencias emocionales positivas.

Igualmente la escala de afectos registra un valor de 176.14 resaltando principalmente los aspectos positivos del ambiente laboral, lo que se observa en el bloque de bienestar psicosocial de la presente investigación es que presenta un balance positivo dentro de sus escalas, lo que tiene relación con los estudios realizados por González, Hidalgo, Salazar, Preciado (2010) en donde los resultados de su estudio evidencia que los participantes manifiestan satisfacción en todas las dimensiones consultadas, además concluye que, el nivel de satisfacción identificado está en los más altos niveles de la encuesta realizada, en todas las dimensiones de calidad de vida en el trabajo. Contario al estudio de Salazar (2018) donde los resultados permitieron conocer que, el nivel de satisfacción laboral es bajo, no se evidencia coherencia entre lo que se dice y se hace por parte de la empresa, además de que el nivel de apoyo organización percibido es bajo, por lo que genera situaciones de estrés en el personal.

El segundo bloque de la investigación corresponde a los efectos colaterales (somatización, desgaste, alineación), donde los resultados arrojan que la escala de Alineación con una media de 76.70 lo que demuestra que la población se encuentra clara y definida en cuanto a sus objetivos laborales, seguidamente se puede ver que la escala de desgaste arrojó una media de 48.78 en cuanto a un balance de eficiencia y satisfacción laboral y por último la escala de somatización se presenta con una media de 28.38 presentando una significancia media en la manifestación de malestares físicos asociados al desempeño laboral; con relación a la investigación documental se puede evidenciar que según García & García (2017), el nivel de satisfacción, las condiciones de la actividad laboral, las enfermedades laborales y el ausentismo, son factores identificados en ambos países, en donde se concluye que los niveles de salud son precarios en ambos lugares, se identifica el desgaste laboral y la presencia de enfermedades como el síndrome de Burnout. Lo que se evidencia al comparar los datos obtenidos de los resultados del presente proyecto de investigación con los hallazgos documentales es que existe una relación en el análisis de los resultados.

Limitaciones

El proyecto presenta dos grandes limitaciones siendo una de ellas el número de participantes, la muestra de 50 trabajadores dependientes, lo que no permite generalizar los resultados con respecto al tema. Por último, la pandemia también fue un factor determinante para que no permitiera hacer un control de las variables.

Recomendaciones

Para futuras investigaciones se recomienda contar una muestra más amplia, que permita establecer un mayor número de participantes para seguir profundizando en el tema de la

percepción sobre bienestar laboral dentro de los trabajadores en general. Un factor importante también ampliar el estudio documental de la investigación para poder generalizar los resultados; El estudio del presente proyecto plantea cuál es la percepción que tiene el personal que labora en diferentes empresas de la ciudad de Cúcuta, con relación a lo anterior para futuras investigaciones se sugiere considerar entre otras técnicas de aplicaciones de instrumentos que permitan conocer a fondo los intereses de los empleados dependientes y ampliar el alcance, extendiéndose en lo posible a nivel nacional.

Conclusiones

Los resultados del proyecto permitieron identificar la percepción de 50 empleados dependientes de la ciudad de Cúcuta, que al analizar los datos estadísticos de la categoría de bienestar psicosocial con relación a la media la población mantiene una visión optimista de su futuro laboral, la población en estudio desde la escala de lo afectivo los datos obtenidos resaltan aspectos positivos del ambiente laboral. Un aspecto importante de resaltar son los efectos colaterales del segundo bloque de la investigación donde se encuentra la somatización, desgaste y la alineación; en el análisis de la somatización se presentó una media de 28.38 lo que representa que la población encuestada manifiesta malestares físicos asociados al desempeño laboral; en la somatización se analizaron aspectos tales como los malestares de salud como los trastornos digestivos, insomnio, desgaste emocional entre otros, lo que afirma que los participantes manifiestan malestares físicos asociado al desempeño laboral.

Para finalizar, los estudios documentales de la investigación refleja una clara relación con el bienestar psicosocial ya que en el estudio por Vanegas (2018) indica que La escala de expectativas define un balance positivo a razón de que el 85.71% de los participantes respondieron a la calificación de alto y medio alto y la escala de competencia señala que con un

66.67% de los encuestados en el nivel alto, se considera que más del 75% del grupo objeto de estudio se percibe con competencias emocionales claras y definidas. En la escala de efectos colaterales tiene relación con un estudio realizado en México y Chile, realizado por García & García (2017) que concluye que las condiciones de salud son muy negativas en ambos lugares, por lo que se genera desgaste laboral significativo y casos asociados a diferentes enfermedades como el síndrome de Burnout. También se evidenció que los resultados mostraron que la prueba de normalidad de Shapiro-Willk aportados para la evaluación de las categorías y sus escalas se distribuye con normalidad y las varianzas son de valores menores con poca relevancia.

Referencias

- Aristizábal, (2019). Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. Diario la Republica. [https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762#:~:text=En%20el%20estudio%20publicado%20por,%25\)%20y%20Chile%20\(5%25\)](https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762#:~:text=En%20el%20estudio%20publicado%20por,%25)%20y%20Chile%20(5%25).).
- Camacaro, P. R. (2010). Aproximación a la calidad de vida en el trabajo en la organización castrense venezolana. (caso: aviación militar venezolana). Recuperado de <https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2010/prc/index.htm>
- Chiang, V. M., & Krausse, M. K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: Satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento. Horizontes Empresariales, 28. Recuperado de <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/47148>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Cruz Velazco, Jessica Esther (2017) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales, pensamiento y gestión, N.º 45 ISSN 1657-6276 <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Cunha, M. R. (2017). Impacto de los Factores Organizacionales, Ambientales y Comportamentales en la Productividad: Estudio de un Caso en una Institución Bancaria. UNIVERSIDAD DE LEÓN, Departamento de Ciencias Biomédicas, 318. Recuperado de <https://buleria.unileon.es/handle/10612/5819>

- De la Torre, L. J. (2015). calidad de vida laboral y factores asociados en trabajadores de los puntos de encuentro familiar de castilla y león. Universidad de Salamanca, Facultad de Psicología., 281. Recuperado de <https://gredos.usal.es/handle/10366/128124>
- García & García, (2017). Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile, Universidad Santo Tomás, Bucaramanga. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017AbrilGarciaJenniferGarciaFannyAmparotrabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gómez, Eduardo (1991) Control total de la Calidad. LEGIS Fondo Editorial de Colombia. Recuperado de <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/download/19366/20324/63681>
- Gómez, Galvis y Royuela, (2020). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Banco de la República – Sucursal Cartagena. Recuperado de https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/publicaciones/archivos/dtser_230.pdf
- Gómez, Góngora y Mesen (1996) "La influencia de los incentivos orientados a la calidad de vida laboral en los funcionarios administrativos de la Universidad de Costa Rica" Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado de <https://docplayer.es/10802406-Calidad-de-vida-laboral.html>
- González, Barrera y Garzón, (2017). Productividad – calidad de vida y tiempos de trabajo en las organizaciones. Universidad La Gran Colombia Facultad de Posgrados y Formación Continuada Especialización en Gerencia Bogotá, Colombia. Recuperado de https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3803/Calidad_vida_tiempos_organizaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, (2005) Las cuatro “C” de la calidad de vida laboral. Capital Humano Creatia Bussiness. Recuperado de

https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3803/Calidad_vida_tiempos_organizaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jokinen, E. y Heiskanen, T. (2013). Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 81, 131-141. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.401>

Mejía, C. G. (2017). Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México. *scielo.org.mx*, 21. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782017000100003

Orama, A., Santana, S.& Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud y trabajo. Perú: *Revista Médica Basadrina*. Recuperado <http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/insat/rst06106.pdf>

Ramírez Peña, A. (2018 de Diciembre de 2016). Lo que cuesta a empresas que sus trabajadores se aburran y no duren. *El tiempo*

Rosental, M., & Iudin, P. (1985). *Diccionario filosófico*. Moscú: Progreso. Recuperado de <http://www.filosofia.org/urss/dfm1946.htm>

Salazar, E. J. (2018). La relación entre el apoyo organizacional percibido y la calidad de vida relacionada con el trabajo, con la implementación de un modelo de bienestar en la organización. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/6726336.pdf>

Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Suescún, Sarmiento, Álvarez & Lugo (2016) Calidad de vida laboral en trabajadores de una Empresa Social del Estado de Tunja, Colombia, *Rev. Méd. Risaralda* 2016; 22 (1):14-17.

Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci_abstract&tlng=es

Valle, A.D. (2012). La investigación pedagógica. Otra mirada. La Habana: Pueblo y Educación.

Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552017000300013

Vanegas Laverde, S. E. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención: caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP (Doctoral dissertation, Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2018.).

Recuperado de: <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/648>

Walton, R. (1973). "Quality of working life: what is it? Nueva York: Sloan Management

Review. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a17v38n03/a17v38n03p05.pdf>

Zuleta Serna (2019) Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia. Recuperado de

https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Anexo

Anexo 1.

Soportes de la matriz Excel donde se encuentra el archivo de las repuestas del formulario, análisis y gráficos.

Nota: Dar clic en el siguiente enlace para acceder a la información.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/19ToJaTgGy_u5cIvrGTCObUEBZbxK7CfjBJEsbgvVv04/edit?usp=sharing

Anexo 2.

Soportes del Consentimiento informado.

Nota: Dar clic en el siguiente enlace para acceder a la información.

https://docs.google.com/forms/d/1y4OAMP9-oG2_LHk9W-71gTr-L5ZZry4TVoej8nVc3jk/edit?usp=sharing

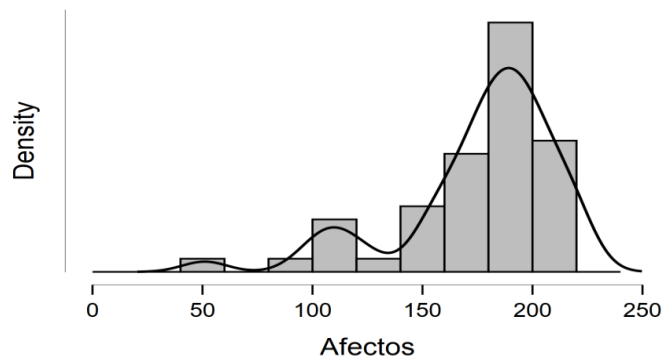
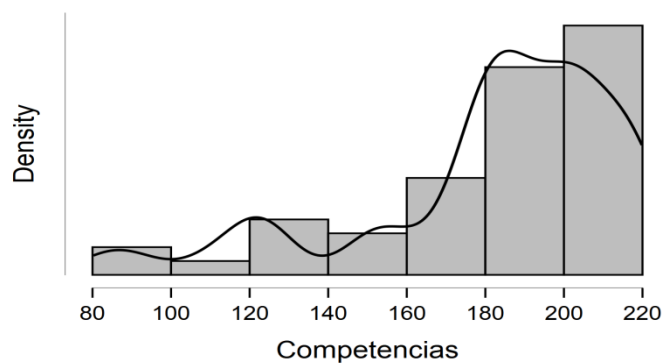
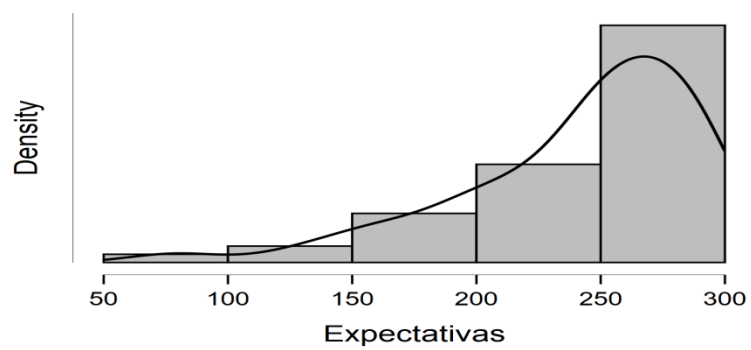
Anexo 3.

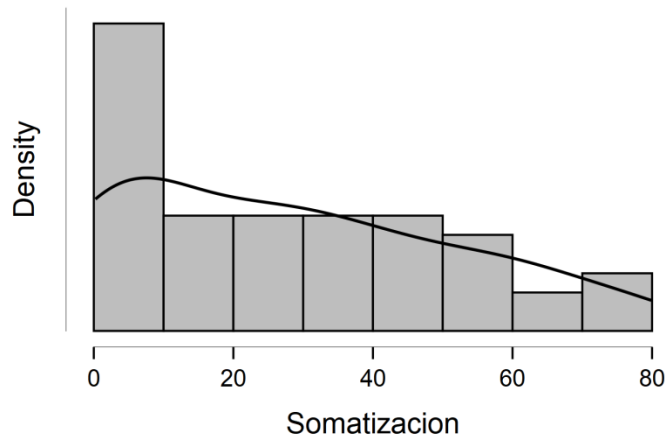
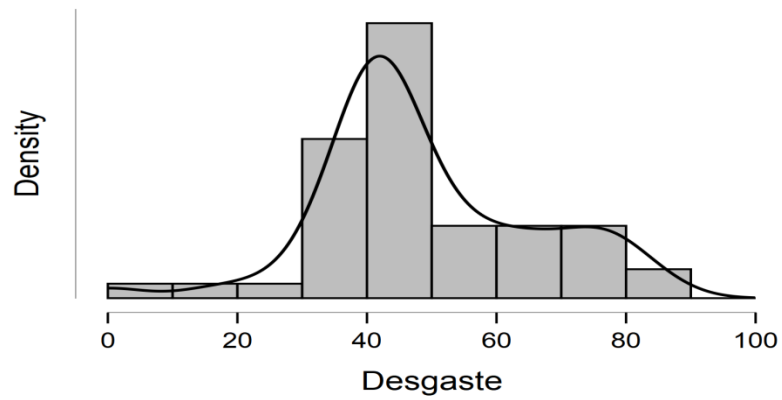
Soporte de la tabla donde se encuentran los datos demográficos de la investigación.

Tabla 1. Descriptive Statistics (Datos Demográficos)

	Edad	Genero	Estrato socioeconómico	Tipo de vivienda	Estado civil	Nivel de escolaridad	Tiempo de vinculaci.n
Valid	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.860	1.460	2.520	2.060	1.940	3.100	2.500
Std. Error of Mean	0.111	0.071	0.108	0.116	0.112	0.138	0.108
Median	2.000	1.000	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000
Mode	1.000	1.000	2.000	3.000	2.000	3.000	3.000
Std. Deviation	0.783	0.503	0.762	0.818	0.793	0.974	0.763
Shapiro-Wilk	0.797	0.634	0.846	0.794	0.802	0.884	0.653
P-value of Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001
Minimum	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
Maximum	3.000	2.000	4.000	3.000	3.000	5.000	3.000
Sum	93.000	73.000	126.000	103.000	97.000	155.000	125.000

^a More than one mode exists, only the first is reported, de elaboración propia.

Anexo 4.**Ilustración 1. Escala de Afecto****Anexo 5.****Ilustración 2. Escala de Competencia.****Anexo 6.****Ilustración 3. Escala de Expectativas.**

Anexo 7.**Ilustración 4. Escala de Somatización.****Anexo 8.****Ilustración 5. Escala de Desgaste****Anexo 9.****Ilustración 6. Escala de Alineación**