



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD  
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL  
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA  
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
CONCEPCIONES SOBRE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL, EN LOS  
TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA JÓVENES Y ADULTOS  
"GENERAL SANTANDER"

PRESENTA:

DIANA MARCELA ROJAS MONTEALEGRE – CODIGO: 1721021000

HECTOR FABIO TRIVIÑO LOPEZ – CODIGO: 1812410116

JINNETH BIBIANA GIL ORTIZ – CODIGO: 10811024372

KALIL ALI PÉREZ CÉSPEDES – CÓDIGO: 1811020699

SONIA LUZ GOMEZ SILVA – CODIGO: 1611020548

SUPERVISORA:

TRIVIÑO JAIMES, JOHANNA MARCELA MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2021.

**Tabla de Contenidos**

Resumen.	1
Capítulo 1. 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. Marco de referencia.	6
Marco conceptual.	6
Concepción:	6
Bienestar laboral:	6
Calidad de vida laboral:	6
Satisfacción en el trabajo:	7
Condiciones de trabajo:	7
Marco teórico.	8
Teoría de Chiang & Krausse:	8
Marco Empírico.	10
Capítulo 3. Metodología.	13
Tipo y diseño de investigación.	13
Participantes.	13
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	15
Consideraciones éticas.	15
Capítulo 4. Resultados.	16
Discusión.	20
Conclusiones.	22
Limitaciones.	23
Recomendaciones.	23
Referencias bibliográficas	24
Anexos.	29

## Lista de figuras

Figura 1. Teoría de Chiang & Krausse	2Figura 2 Satisfacción personal
	45
Figura 3 Condiciones de trabajo	45
Figura 4 Ambiente de trabajo	46
Figura 5 Organización interna	46
Figura 6 Soporte institucional	47
Figura 7 Seguridad en el trabajo	47
Figura 8 Integración en el trabajo	48
Figura 9 Satisfacción laboral	48
Figura 10 Condiciones de trabajo	49
Figura 11 Organización Laboral	49
Figura 12 Demanda de la organización	49
Figura 13 Sentimientos laborales	50
Figura 14 Historial laboral	50
Figura 15 Antecedentes médicos relacionados con el trabajo	51
Figura 16 Satisfacción actual en el entorno laboral	51

### **Resumen.**

La calidad de vida (CV) y el bienestar laboral (BL) se ha convertido en uno de los temas de mayor preocupación de las diferentes empresas y corporaciones, ya que, considera esta como el complemento laboral que va más allá de obtener un buen empleo o una buena remuneración, es por esta razón que el presente estudio plantea como objetivo principal el identificar cual es la concepción sobre bienestar y calidad de vida laboral que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, durante el segundo semestre del 2021, desde un estudio mixto descriptivo, aplicando tres cuestionarios tipo Likert, a 18 trabajadores. Se pretendió conocer las concepciones de bienestar y de calidad de vida laboral y hacer un diagnóstico previo del nivel del bienestar y la calidad de vida laboral de los participantes. Los resultados indican que los trabajadores tienen conceptos claros sobre bienestar y calidad de vida laboral, identificando los factores que intervienen en estos. Se concluye que, para lograr el bienestar y la calidad de vida laboral, se deben garantizar varios aspectos, entre ellos la asignación salarial, el tiempo de trabajo, la carga laboral y las posibilidades de crecimiento personal y profesional.

**Palabras clave:** concepción, bienestar laboral, calidad de vida laboral, satisfacción en el trabajo y condiciones en el trabajo.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

La calidad de vida (CV) y el bienestar laboral (BL) se ha convertido en uno de los temas de mayor preocupación de las diferentes empresas y corporaciones, además de los diferentes estamentos como La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y demás entidades que desarrollan actividades en el campo laboral, en donde se considera ésta como el complemento laboral que va más allá de obtener un buen empleo o una buena remuneración (Gómez, Góngora y Mesén, 1996. p. 49)

Por tal motivo, el tema de CV y BL 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 & García, 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. Se pretende conocer cuáles son las ideas o concepciones previas que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander.

#### **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 las condiciones en el ámbito laboral más del 30% de la población trabajadora tiene jornadas laborales de más de 48 horas semanales, en donde más del 90% no tiene pago de horas extras. Adicionalmente, se conoció que solo el 40% dura en promedio un año en un trabajo y que como mínimo el 30% no tiene contrato formal laboral (p.23). Todo esto supone que aun en el país se tiene un atraso considerable con relación a los planes y programas de mejoramiento con relación a la calidad de vida y el bienestar laboral.

## **Planteamiento del problema**

Para el individuo la calidad de vida y el bienestar laboral, consiste en una relación simbiótica entre aspectos sociales, económicos, familiares, culturales, entre otros donde pueda desenvolverse de una manera cómoda y lo más libre posible, garantizando un buen funcionamiento laboral (Granados, 2018). Por tal motivo, aspectos como la salud, el desarrollo personal y las relaciones sociales son elementos necesarios para todo trabajador, por que permiten facilitar la eficiencia laboral y la felicidad de este (Chávez, 2017).

Pero no todas las organizaciones empresariales velan por el desarrollo de estos aspectos, dado a que solo alrededor del 30% de las empresas a nivel mundial promueven programas en torno a la calidad de vida y el bienestar laboral, en donde a nivel nacional, en Colombia solo el 10% los desarrollan (Pérez, 2020).

Por lo anterior, y 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 concepciones previas que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander 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 que promuevan el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son las concepciones sobre bienestar y calidad de vida laboral que tienen los empleados de la empresa Corporación General Santander de San Gil Santander, durante el segundo semestre del 2021?

### **Objetivo general.**

Identificar cual es la concepción sobre bienestar y calidad de vida laboral que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, durante el segundo semestre del 2021.

**Objetivos específicos.**

Identificar la concepción de bienestar que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, a través de la aplicación de un cuestionario.

Identificar la concepción de calidad de vida que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, a través de la aplicación de un cuestionario.

Establecer cuál es el nivel de bienestar y calidad de vida que tienen los empleados de la Corporación General Santander de San Gil Santander, por medio de la aplicación de un cuestionario.

**Justificación.**

La calidad de vida laboral parte de 5 principios fundamentales, los cuales consisten en la postura de la empresa al momento de dar solución a los conflictos, el cómo influye el clima laboral, las condiciones en las que se desarrolla la supervisión, las oportunidades sociales que tiene el trabajador y las recompensas que involucra el desarrollo de la actividad laboral (Jokinen y Heiskanen, 2013)

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 cuáles son las concepciones que tiene el personal de la Corporación General Santander de San Gil Santander sobre la calidad de vida y el bienestar laboral, esto con el fin de proponer acciones que se encaminen al mejoramiento de estos aspectos fundamentales en el ser humano a partir de las concepciones identificada. Dado a que las concepciones 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). Para la población colombiana, el estudio es de sumo interés pues en los resultados se podrá identificar cuáles son las posturas que tiene el trabajador 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 concepción 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 el ideal que tiene el trabajador con relación a la calidad de vida y al bienestar, situación que permitirá conocer que tan ajustados a la realidad son estos, si dan respuesta a lo que comúnmente se conoce o si por el contrario incluyen aspectos que se han considerado desconocidos.

Para la psicología organizacional es de gran beneficio el desarrollo de la investigación actual, dado a que permite identificar como concibe el trabajador los indicadores de bienestar y calidad de vida, lo que permite el desarrollo de programas y estrategias basadas en dichas concepciones, ya que no solo nacen desde la realidad del trabajador, si no que permiten el mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral, desde su propia realidad contextual (Gómez, 1991. p. 27).

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

En el desarrollo del marco conceptual se encuentran la definición de las variables que fundamentan el estudio, esto para facilitar la lectura y el entendimiento del documento.

#### **Concepción:**

Se considera como el conjunto de ideas y formas de actuar que tienen las personas con relación a un tema específico, los cuales se dan por medio de los procesos de pensamiento, opiniones, principios o teorías, que nacen desde la subjetividad del individuo (Orama, Santana y Vergara (2006).

#### **Bienestar laboral:**

Se considera como un constante equilibrio de los aspectos que se relacionan con el concepto que un trabajador tiene de su contexto laboral, determinando que, entre más sentimiento de bienestar más se incrementa el nivel de disposición con relación al trabajo y el cumplimiento de las obligaciones (Bedoya, 2016).

#### **Calidad de vida laboral:**

Definida con la unión de factores que ofrecen bienestar a una persona, no solo en el aspecto material sino también el en emocional. Se considera que la calidad de vida corresponde a una serie de condiciones con las que debe contar el trabajador para satisfacción de las necesidades propias, no solo con el objetivo de sobrevivir sino más bien que el mismo viva con diferentes comodidades (Ardila, 2015)

#### **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 en el trabajo está directamente relacionada con los empleados y el medio en donde desempeñan su labor, siempre y cuando exista una

relación armoniosa 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 a la actividad laboral y que pueden influir en la aparición de riesgos para el 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, el tipo de contrato, la jornada, la clasificación de las actividades a desarrollar, entre otro (González, Barrera y Garzón, 2017).

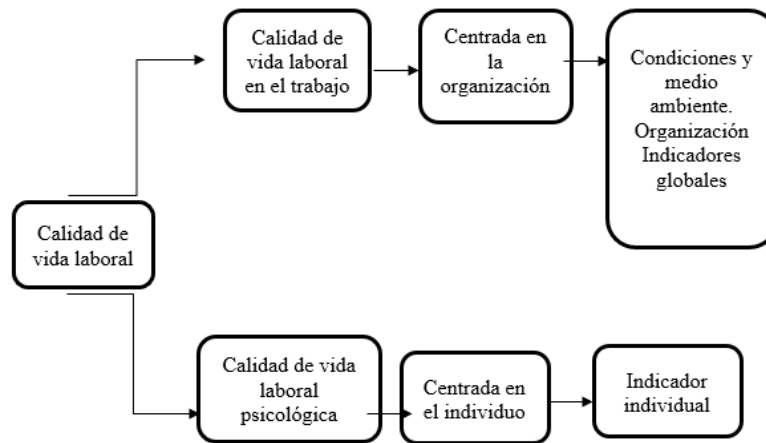
### **Marco teórico.**

Es extensa la información con relación al bienestar y la calidad de vida laboral, a continuación, se plantean la corriente teórica en la que se fundamenta el desarrollo de la investigación.

### **Teoría de Chiang & Krausse:**

En esta teoría se plantea que la CV tiene relación directa con la actividad de trabajo que desarrolla el trabajador y diferentes aspectos psicológicos, involucrando a su vez todos los actores que intervienen en el trabajo, como el trabajador, la empresa y los que interactúan con esta. Dentro de los factores que se plantean importantes en esta teoría, se encuentran las condiciones propias del trabajo, las características de la organización, los objetivos o metas institucionales y los objetivos o metas individuales, donde se establece que debe existir una armonía entre todos estos para lograr garantizar una buena CVL, tal como se relaciona en la siguiente figura (Chiang & Krausse, 2015).

Figura 1. Teoría de Chiang & Krausse



Fuente: adaptado de Chiang & Krause (2015 p.6)

Como lo muestra la gráfica, la teoría de Chiang & Krause, (2015) plantea la calidad fundamentada en cuatro aspectos, los cuales se explican a continuación:

La satisfacción laboral: entendiéndola como el estado emocional del sujeto que es resultado de la percepción que tiene ante su entorno laboral, incluye cada una de las experiencias laborales adquiridas, la actitud general de los que le rodean, las expectativas que este tiene y los factores externos que intervienen en el trabajo. Dentro de este aspecto, se pueden ubicar varios factores como el tipo y la cantidad de remuneración económica que tiene el trabajador, la relación que desarrolle con sus pares y superiores, la tarea que desarrolla en el entorno laboral. Las condiciones y el medio ambiente laboral: entendiéndolo como el desarrollo armonioso de diferentes factores, como la seguridad, la limpieza e higiene, el cuidado ante riesgos de cualquier tipo, el uso de las nuevas tecnologías, el registro, seguimiento, evaluación y mejoramiento ante eventos de siniestralidad, el tipo de puesto laboral, las adecuaciones que se le hacen al puesto laboral para que se acomode a las necesidades del trabajador, los indicadores de confort y la carga laboral que tenga el sujeto.

La organización: entendiéndola como el conjunto de factores que involucran específicamente a la empresa, dentro de los cuales se identifican el sistema de trabajo, las políticas institucionales, los métodos que emplea la gerencia para direccionar, la cultura organizacional que se promueve en la empresa, las diferentes estrategias organizacionales, la organización en la asignación de trabajo, los programas para la efectividad laboral y

lograr los niveles de productividad propuestos, los mecanismos de participación establecidos, la toma de decisiones y el manejo que se le da a los factores de riesgo psicosocial.

Por último se identifican los factores globales, los cuales obedecen a situaciones que afectan la calidad de vida laboral, pero que no son responsabilidad exclusiva de la empresa, tales como los factores económicos, políticos, ecológicos, históricos, sociales, culturales, tecnológicos del país donde se laboral, las políticas que este desarrolle entorno al empleo, la estabilidad laboral, las condiciones de vida de los trabajadores, el estilo de vida del trabajador, el estatus social y económico del trabajador.

### **Marco Empírico.**

Para soporte del estudio, se toman como antecedentes las siguientes investigaciones:

Desde el ámbito internación 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 Guadalajara México, 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. 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.

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 análisis de comparación entre los dos países y los índices de 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.

Por su parte Correa (2015) en el artículo “vida con calidad y calidad de vida en el trabajo” desarrollada en Rosario Argentina, dentro de la cual se planteó como objetivo demostrar que las inversiones que se destinan a mejorar la calidad de vida tienen impactos en las ventajas competitivas de las empresas y que cuando están ausentes se reflejan negativamente en la productividad y en el desempeño de los trabajadores, en la cual se realiza un abordaje desde la revisión documental al tema de calidad de vida en los entornos laborales en donde incluye los resultados de dos investigaciones que se desarrollaron, la primera de ellas es la descripción de diferentes programas que se han implementado en un grupo minorista de supermercados y la segunda muestra corresponde a la investigación realizada por la empresa Buck Consultans junto con la participación de la Wolf Kirsten International Health Consultant.(p. 145).

Adicionalmente esta la investigación “Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados de Petróleos Mexicanos en el sureste de México” desarrollada por Mejía (2017) la cual logró identificar que el estrés que produce el factor financiero afecta de manera directa la CVL en los trabajadores de este sector, dado a que cuando no se tienen los recursos económicos para dar respuesta a las necesidades del individuo y su grupo social, esto genera sentimientos de incompetencia, vulnerabilidad, angustia y miedo, situaciones que terminan desencadenando estrés y por ende facilita el desarrollo de problemas como el Síndrome de Burnout (Mejía, 2017)

Por último la investigación “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) desarrollada en México, planteó conocer la CVL de los trabajadores, se conoció por medio del estudio que, con relación a la CVL se identifican factores obstaculizadores, los cuales están relacionados con el estrés propio que produce el desarrollo de la actividad laboral, dado a que dentro de la identificación para el Burnout se notó descontento en los horarios, insatisfacción por la remuneración, por la carga laboral y por el trato que se recibe por parte de la compañía, lo que generó despersonalización y sentimientos de inseguridad, descontento y depresión. Mientras que

con relación a la CVL se identifican que existen factores protectores, los cuales responden a las estrategias con la que tanto empresa como trabajador responde a las adversidades, dependiendo del nivel de resiliencia y compromiso (De la Torre, 2015)

Dentro de la investigaciones nacionales se identificaron las siguientes:

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) en Barranquilla Colombia. El cual por medio de un estudio de revisión documental logro establecer que, las principales variables que se relacionan con el término CVL son: la dirección de la empresa, el nivel de esfuerzo y lo atractivo que sea la oferta laboral, la proyección de la empresa en la comunidad, la facilidad en turnos de trabajo y el movimiento del personal, los incidentes de acoso en el trabajo, la adaptación de la organización ante el cambio y las competencias intelectuales; en donde se relacionan y evalúan en todo al comportamiento del ser humano en el ámbito laboral.

Adicionalmente, está la investigación “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), planteó como objetivo conocer la percepción de los empleados sobre su calidad de vida laboral, la organización, el ambiente, la productividad y el desempeño. Donde En general, se observó que hay una buena calidad de vida en el trabajo, algunos aspectos a corregir y mejorar, especialmente en el contexto de la Organización del trabajo y ergonomía. En resumen, se encontró que la organización, el medio ambiente y comportamentales están muy interconectados, incluso se puede mencionar que dependen el uno del otro, por lo que si no hay un efectivo y armonioso la correlación y el ajuste entre ellos aumentará la posibilidad de Impactos negativos en la productividad (Cunha, 2017)

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

##### **Tipo y diseño de investigación.**

Como enfoque para la investigación se optó por el cuantitativo ya que por medio de este se facilita la adquisición de la información completa del fenómeno por medio del uso de tabulación numérica y el análisis de los resultados del estudio (Sampieri y Mendoza, 2018). Adicionalmente, como diseño se optó por el descriptivo, esto porque a través de este se puede identificar cada uno de los componentes que integran la problemática, conociendo los conceptos y variables (Sampieri y Mendoza, 2018).

##### **Participantes.**

La población de estudio son los trabajadores de la Corporación Educativa para Jóvenes y Adultos General Santander, la cual está compuesta en total por 12 docentes de planta, 8 docentes por hora catedra, 3 administrativos y 3 de servicios generales, siendo así un total de 26 trabajadores. Para la muestra se escogieron 18 trabajadores por medio del muestro probabilístico aleatorio simple (Otzen, 2017), en donde se realizó un sorteo al azar. Las características sociodemográficas de los participantes son: pertenecen al estrato 2 y 3, tienen formación mínima de técnicos y formación profesional en pregrados, en un 80% tienen contrato a término fijo, el 20% restante es por prestación de servicios, cuentan con una antigüedad en el cargo que varía de uno a cinco años, viven en un 70% en casas de alquiler y un 30% en casa propia o familiar, son en un 90% familias compuestas.

Como criterios de inclusión se determinaron estar activo en la condición de trabajador de la Corporación, poder desarrollar los cuestionarios, entendiendo que sabe leer y escribir, contar con por lo menos 1 hora para resolver los cuestionarios y tener disposición para participar, por lo que al no cumplir con uno de los aspectos anteriores no será tenido en cuenta para participar en el estudio.

##### **Instrumentos de recolección de datos.**

Para el desarrollo de la investigación se proponen 3 cuestionarios, el primero es el cuestionario para la identificación de concepciones sobre bienestar, el cual cuenta con 19

preguntas divididas en 4 categorías, dentro de las cuales está, la satisfacción personal, las condiciones de trabajo, el ambiente de trabajo y la organización interna. El trabajador deberá dar su opinión de acuerdo a la escala de valores para identificar qué aspectos cree el trabajador que deben ser considerados dentro del bienestar laboral (Ver anexo 3).

El segundo es el cuestionario para la identificación de concepciones sobre calidad de vida laboral, el cual cuenta con 19 preguntas divididas en 4 categorías, dentro de las cuales está, el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la integración en el trabajo y la satisfacción laboral. El trabajador deberá dar su opinión de acuerdo a la escala de valores muy de acuerdo, para identificar qué aspectos cree el trabajador que deben ser considerados dentro de la calidad de vida laboral (Ver anexo 4).

Y el tercero es el cuestionario de calidad de vida elaborado por Josep Blanch, quien autorizó el uso de este (Ver anexo 6), con el cual se pretende conocer el nivel de la calidad de vida y el bienestar laboral de los participantes, este cuestionario está compuesto por 10 secciones que en total conforman 61 preguntas. (Ver anexo 5).

#### **Estrategia del análisis de datos.**

Para el análisis de los resultados que arrojen los tres cuestionarios, se plantea el uso del programa Microsoft Excel, ya que este permite la organización de la información, el diseño de tablas dinámicas y facilita el desarrollo de gráficas que facilitan el análisis y la exposición de los resultados.

#### **Consideraciones éticas.**

Dentro de las consideraciones éticas se establecen las expuestas en la Resolución No. 08430 de 1993, la cual indica en el Artículo 6 Capítulo 2 que es necesario la aprobación del participante dentro del estudio, por lo cual se implementó el consentimiento informado (Ver anexo 2), adicionalmente y de acuerdo con lo planteado en el Artículo 8 Capítulo 2 se hizo la protección de la identidad de cada uno de los participantes, garantizado como dice el Artículo 50, que el participante no corrió ningún riesgo al participar dentro de la investigación. Finalmente, conforme a lo expuesto en el Artículo 55 de la Ley 1090 de 2006, se garantizó que los investigadores no tenían conflictos de intereses y actuaron con objetividad.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

Los hallazgos y resultados de la investigación se presentan de acuerdo con el orden del planteamiento que llevan los objetivos específicos del trabajo.

Dentro del desarrollo de la investigación se planteó identificar la concepción de bienestar que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, a través de la aplicación de un cuestionario, una vez aplicado este se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Con relación a la satisfacción personal, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 2) los trabajadores conciben que es necesario que el trabajador esté a gusto en el trabajo, tenga motivaciones, compromiso y pueda participar activamente en el trabajo. Lo anterior afirmado por el 88,8% de los participantes.

Con relación a las condiciones de trabajo, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 3) los trabajadores conciben que se necesita estar a gusto con el salario, horario laboral, un período de descanso y con espacios para compartir con familia y amigos. Lo anterior afirmado por el 88,8% de los participantes.

Con relación al ambiente de trabajo, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 4) los trabajadores conciben que para que es necesario: contar con un espacio específico para desarrollar su trabajo, con indicaciones claras de que debe hacer su trabajo, con los equipos, herramientas, maquinarias y elementos de protección personal para el desarrollo de mi trabajo y con espacios higiénicos y limpios en donde pueda desarrollar su trabajo. Lo anterior afirmado por el 66,6% de los participantes.

Con relación a la organización interna, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 5) los trabajadores conciben que es necesario que el trabajador pueda tener crecimiento personal y laboral, pueda ascender dentro de la empresa, que la empresa desarrolle programas de capacitación y formación y que reconozca los logros y desempeños de los trabajadores. Lo anterior afirmado por el 66,6% de los participantes.

Por otro lado, se planteó identificar la concepción de calidad de vida que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, a través de la

aplicación de un cuestionario, una vez aplicado este se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Con relación al soporte institucional, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 6) los trabajadores conciben que es necesario que el trabajador pueda contar con supervisión en el trabajo, tenga una evaluación constante de su desempeño, pueda tener apoyo de jefes, superiores o supervisores en su entorno laboral y goce de libertad de expresión. Lo anterior afirmado por el 83,3% de los participantes.

#### Seguridad en el trabajo

Con relación a la seguridad en el trabajo, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 7) los trabajadores es necesario que el trabajador pueda contar un manual de funciones que le especifique que debe hacer y cómo hacerlo, cuente con el apoyo de la empresa para los diferentes problemas de salud que se puedan presentar, logre satisfacer sus necesidades básicas con su asignación salarial y cuente con los insumos necesarios para el desarrollo de su actividad laboral. Lo anterior afirmado por el 72,2% de los participantes.

Con relación a la integración en el trabajo, como lo muestra la gráfica (Ver anexo 6, figura 8) los trabajadores conciben que es necesario que el trabajador pueda contar con un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo, pueda resolver afectivamente los conflictos que se presentan en el trabajo, pueda lograr las metas institucionales propuestas por la empresa y logre trabajar en equipo. Lo anterior afirmado por el 77 es necesario que el trabajador tenga un horario establecido, se permita rotación en los turnos de trabajo, tenga límites en la carga o cantidad de trabajo, permita el esparcimiento y el uso del tiempo libre y permita la ingesta mínima diaria de alimentos. Lo anterior afirmado por el 50% de los participantes.

Finalmente, se planteó establecer cuál es el nivel de bienestar y calidad de vida que tienen los empleados de la Corporación General Santander de San Gil Santander, por medio de la aplicación de un cuestionario, una vez aplicado este se obtuvieron los siguientes hallazgos:

Dentro de las condiciones de trabajo, se tiene como referencia 1 igual a nada satisfecho y 10 igual a satisfechos. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró

establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 14% no satisfecho y un 61% con un nivel de satisfacción medio alto. Lo que arroja sólo un 25% de la población trabajadora satisfecha a un nivel óptimo, con aspectos como lo físico, el equipo de trabajo, las políticas de accidentes, la limpieza, el trabajo, el horario, el tiempo de descanso, el pago, la calidad y carga del trabajo (Ver anexo 6, figura 10)

Dentro de la organización laboral, se tiene como referencia 1 igual a nada satisfecho y 10 igual a satisfechos. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 11% no satisfecho y un 65% con un nivel de satisfacción medio alto. Lo que arroja sólo un 24% de la población trabajadora satisfecha a un nivel óptimo, con aspectos como la posibilidad de suplir sus necesidades, el desarrollo de tareas de acuerdo a sus capacidades, la motivación, la libertad, el nivel de compromiso con la empresa, el nivel de utilidad y el cumplimiento de las expectativas (Ver anexo 6, figura 11)

Dentro de las demandas de la organización, se tiene como referencia 1 igual a nada satisfecho y 10 igual a satisfechos. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 11% no satisfecho y un 56% con un nivel de satisfacción medio alto. Lo que arroja sólo un 33% de la población trabajadora satisfecha a un nivel óptimo, con aspectos como el desarrollo de las políticas institucionales, el manejo y control en el cumplimiento de normas, la asignación de turnos y tiempos de trabajo (Ver anexo 6, figura 12)

Dentro de los Sentimientos laborales, se tiene como referencia 1 igual a sentimientos nada positivos y 7 igual muy positivos. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 10% con sentimientos negativos con relación al trabajo y un 48% con un nivel de satisfacción medio alto ante los sentimientos que despiertan en ellos el trabajo que desempeñan. Lo que arroja sólo un 42% de la población trabajadora satisfecha a un nivel óptimo, con sentimientos positivos que les genera el trabajo relacionados con la esperanza, la seguridad, la superación, la tranquilidad, el optimismo, la confianza y las sensación de ser útiles (Ver anexo 6, figura 13)

Dentro del Historial laboral, se tiene como referencia 1 igual a bajo y 7 igual alto. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 16% con puntuación baja y un 53% con una puntuación media alta con relación a como se han sentido en años anteriores en la empresa. Lo que arroja sólo un 31% de la población trabajadora satisfecha a un nivel óptimo en los años laborados anteriormente en la empresa, en aspectos como, la realización profesional, la motivación, las oportunidades de crecimiento y promoción, los valores, el ambiente laboral, el rendimiento y las normas que rigen la empresa (Ver anexo 6, figura 14)

Dentro de los Antecedentes médicos relacionados con el trabajo, se tiene como referencia 1 igual a nunca y 6 igual a siempre. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 17% con puntuación de nunca y un 47% con una puntuación de casi nunca. Lo que arroja sólo un 36% de la población trabajadora manifiesta que siempre tiene situaciones de salud relacionadas con problemas de índole digestivos, problemas musculares, falta de sueño, que conllevan a frustraciones, altos niveles de desgaste por causa de la sobre carga laboral (Ver anexo 6, figura 15).

Dentro de la Satisfacción actual en el entorno laboral, se tiene como referencia 1 igual a nunca y 6 igual a siempre. Ahora bien, de acuerdo con los resultados se logró establecer que el nivel de satisfacción de los trabajadores esta entre 9% con puntuación de nunca y un 50% con una puntuación de casi nunca. Lo que arroja sólo un 49% de la población trabajadora manifiesta que siempre tiene vitalidad, no siente cansancio extremo, fatiga, desinterés, se siente con entusiasmo y se siente valorado en el trabajo (Ver anexo 6, figura 16).

### **Discusión.**

A continuación, se describe el contraste entre lo registrado en el marco teórico y empírico, con base en los resultados y hallazgos, además se resaltan las coincidencias o contradicciones que puedan existir entre ellos.

En la teoría Chiang & Krausse, (2015) se establece concordancia con lo expuesto por Salazar-Estrad (2018), dado a que de acuerdo con los resultados en los índices relacionados con la calidad de vida el actor fundamental es la empresa, puesto que esta es la que debe proveer las condiciones para que este se dé de manera óptima.

Adicionalmente, en la investigación de García & García (2017) y conforme a los resultados obtenidos, se establece concordancia con la teoría planteada, dado que se identifica como factor importante la salud del trabajador, puesto que si esta está afectada la calidad de vida y el bienestar laboral también lo estará. Por su parte Correa (2015) también expone factores que están en concordancia con la teoría expuesta y los resultados, tales como la importancia de mejorar los espacios laborales con el fin de mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo y por ende mejorar la el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores.

Dentro de los resultados obtenidos se evidencio el desarrollo de sentimientos entorno al trabajo, situación que concuerda con lo expuesto en la investigación de Mejía (2017) y con la teoría planteada, ya que según Chiang & Krausse, (2015) estos sentimientos se traducen en satisfacción del trabajador ante su trabajo. Adicionalmente, se identificó en los resultados la influencia del factor económico en el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores, situación que concuerda con lo expuesto en la investigación de Torre Laso (2015) donde aspectos como la baja remuneración y las altas horas de trabajo, sumando la carga laboral, son influyente en la CV y el BL.

Por último, la teoría explica la influencia de factores globales, los cuales obedecen a situaciones que afectan la calidad de vida laboral, pero que no son responsabilidad exclusiva de la empresa, situación que es afirmada por la de Cunha Murgeira Reis (2017), esto porque dentro de los resultados se pudo evidenciar que para la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores se debe tener un trabajo conjunto con las políticas gubernamentales que se esté desarrollando, como la reducción del desempleo, el mejoramiento de los sistemas de salud, el acceso a la formación profesional y laboral y los soportes que da el gobierno para el trabajador, como lo son auxilios o subsidios.

### **Conclusiones.**

El desarrollo de la investigación permitió llegar a las siguientes conclusiones:

La concepción de bienestar que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, está relacionada con satisfacción personal, que el trabajador esté a gusto en el trabajo, tenga motivaciones, compromiso y pueda participar activamente en el trabajo. Además, este a gusto con el salario, con el horario laboral, que se le permita un período de descanso y pueda contar con espacios para compartir con familia y amigos.

La concepción de calidad de vida que tienen los trabajadores de la Corporación General Santander de San Gil Santander, está relacionada con los procesos de supervisión, con una evaluación constante de su desempeño, apoyo de jefes, superiores o supervisores, la satisfacción de las necesidades básicas, contar con una buena salud, insumos necesarios para el desarrollo de la tarea, contar con un trato agradable por parte de los compañeros de trabajo, la resolución de los conflictos, un horario establecido y límites en la carga o cantidad de trabajo.

El nivel de bienestar y calidad de vida que tienen los empleados de la Corporación General Santander de San Gil Santander, es de sólo un 25% satisfecha a un nivel óptimo, con aspectos como el equipo de trabajo, la limpieza, el horario, el tiempo de descanso, el pago, y carga del trabajo. Sólo un 24% satisfecha en nivel óptimo, con suplir sus necesidades y el cumplimiento de las expectativas. Sólo un 33% satisfecha en nivel óptimo, con desarrollo de las políticas institucionales, el manejo y control en el cumplimiento de normas, asignación de turnos y tiempos de trabajo. Sólo un 42% satisfecha a un nivel óptimo, sentimientos positivos en seguridad, superación, y la sensación de ser útiles. Sólo un 31% satisfecha en nivel óptimo en los años laborados anteriormente en la empresa, relacionado con la formación profesional, oportunidad de crecimiento y ambiente laboral. Sólo un 36% de la población tiene situaciones de salud con problemas digestivos, musculares, falta de sueño, que conllevan a frustraciones, altos niveles de desgaste por causa de la sobre carga laboral. Sólo un 49% de la población

trabajadora manifiesta que siempre tiene vitalidad, no siente cansancio extremo, fatiga, desinterés, se siente con entusiasmo y se siente valorado en el trabajo.

### **Limitaciones.**

La investigación tiene como limitaciones, la muestra no representativa, por lo que los resultados de este estudio no son aplicables a otras poblaciones del entorno educativo, no se pueden tomar como referencia estadística para esta comunidad. Adicionalmente, el instrumento aplicado solo mide la percepción del trabajador, no permite conocer la realidad contextual de la empresa, por lo que los resultados solo obedecen a lo que piense o sienta el trabajador ante la empresa al momento de dar respuesta a los cuestionarios aplicados.

### **Recomendaciones.**

Se recomienda el desarrollo de un diagnóstico desde la identificación de los factores de riesgo psicosocial, a fin de conocer como estos afectan el bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores y así poder desarrollar estrategias de prevención desde la psicología organizacional.

A su vez se recomienda realizar actividades de esparcimiento e integración entre los compañeros de trabajo con el fin de conocer como es la relación interpersonal de los trabajadores y buscar soluciones ante posibles conflictos que se presentan internamente en la empresa y lograr así que los empleados estén a gusto en su lugar de trabajo y existe una armonía con sus pares.

Se recomienda implementar un espacio de trabajo que esté acorde a las necesidades del puesto que desempeñe el trabajador donde este se sienta cómodo y a gusto desempeñando sus labores.

Se recomienda que a los trabajadores se le den indicaciones claras de las tareas o funciones competentes en el puesto que desempeñan, dado que al no tener claras sus funciones genera malestar e inconformismo entre los trabajadores y el rendimiento laboral se puede ver afectado al no contar con funciones específicas que debe desempeñar cada día desde su puesto de trabajo.

### Referencias bibliográficas

- Anguita, J. (2015). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Ardila, R. (2015). Calidad de vida: una definición integradora revista latinoamericana de psicología, vol. 35, núm. 2, pp. 161-164 fundación universitaria konrad lorenz bogotá, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- 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).)
- Cadena, P. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales revista mexicana de ciencias agrícolas, vol. 8, núm. 7, septiembre-noviembre, pp. 1603-1617 instituto nacional de investigaciones forestales, agrícolas y pecuarias estado de México, México. <https://www.redalyc.org/pdf/2631/263153520009.pdf>
- 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>
- Correa, D. (2015). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, vol. 16, núm. 30, pp. 145-163 universidad del centro educativo latinoamericano rosario, argentina <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.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](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](https://repository.ugc.edu.co/bitstream/handle/11396/3803/Calidad_vida_tiempos_organizaciones.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzalez, M. (2015). Aspectos éticos de la investigación cualitativa. Número 29. *Ética y formación universitaria / ética e formação universitária*. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie29a04.htm>
- Granados, I. (2015). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. <https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
- 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](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>
- Lugo, G. (2015). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones *scientia et technica*, vol. Xiii, núm. 34, mayo, pp. 309-314 universidad tecnológica de Pereira, Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84934052.pdf>
- 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](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782017000100003)
- Monje, A. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- 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>
- Otzen, T. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Perez, A. (2020). Trabajadores prefieren bienestar y descanso en lugar de ascensos. <https://www.portafolio.co/tendencias/trabajadores-prefieren-bienestar-y-descanso-en-lugar-de-ascensos-538080>
- 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](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0122-06672016000100003&script=sci_abstract&tlng=es)

Tulcan, M. (2015). Salud en el trabajo. Univ. Salud vol.14 no.1 pasto ene./junio. *Versión impresa* issn 0124-7107 versión *on-line* issn 2389-7066.

[Http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0124-71072012000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0124-71072012000100008)

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](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552017000300013)

Vasquez, L. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia, una revisión documental.

[Https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/vasquezluis\\_2018\\_bienestarlaboralventaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/vasquezluis_2018_bienestarlaboralventaja.pdf)

Vega, C. (2021). Estudios transversales. [Http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf](http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.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](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/14614/LadyJohana_ZuletaSerna_2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

## **Anexos.**

### **Anexo 1. Consentimiento informado.**

#### **INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

**Título del estudio:** CONCEPCIONES SOBRE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA JÓVENES Y ADULTOS "GENERAL SANTANDER"

**Investigadores:** DIANA MARCELA ROJAS MONTEALEGRE C.C 52.732.877, HECTOR FABIO TRIVIÑO LOPEZ C.C 1.144.135.418, JINNETH BIBIANA GIL ORTIZ C.C 1.032.491.502, KALIL ALI PÉREZ CÉSPEDES C.C 88.269.644, SONIA LUZ GOMEZ SILVA C.C 1.033.688.239.

**Objetivo del Plan de Mejora:** A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA JÓVENES Y ADULTOS "GENERAL SANTANDER". El objetivo general del Plan de Mejora es Identificar cual es la concepción sobre bienestar y calidad de vida laboral que tienen los trabajadores de la Corporación Educativa para Jóvenes y Adultos General Santander de San Gil Santander, durante el segundo semestre del 2021.

**Posibles beneficios:** Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

**Posibles riesgos:** Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

**Participación voluntaria / Retiro del estudio:** Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

### **Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado con C.C. \_\_\_\_\_ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada “CONCEPCIONES SOBRE BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL, EN LOS TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA JÓVENES Y ADULTOS "GENERAL SANTANDER"”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: \_\_\_\_\_

NOMBRE: \_\_\_\_\_

C.C.: \_\_\_\_\_

## Anexo 2. Cuestionario concepciones sobre bienestar

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Señale con una X la respuesta que usted considera conveniente.

#	Pregunta	Respuestas			
		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
<b>Categoría: satisfacción personal</b>					
1	Es necesario estar a gusto en mi trabajo				
2	Es necesario tener motivación en mi trabajo				
3	Es necesario tener compromiso en mi trabajo				
4	Es necesario participar activamente en mi trabajo				
<b>Categoría: condiciones de trabajo</b>					
5	Es necesario estar a gusto con mi salario				
6	Es necesario estar a gusto con mi horario laboral				
7	Es necesario contar con un periodo de descanso				
8	Es necesario contar con espacios para compartir con familia y amigos				
<b>Categoría: ambiente de trabajo</b>					
9	Es necesario contar con un espacio específico para desarrollar mi trabajo				
10	Es necesario contar con indicaciones claras de que debo hacer en mi trabajo				
11	Es necesario contar con los equipos, herramientas, maquinarias y elementos de protección personal para el desarrollo de mi trabajo				

12	Es necesario contar con espacios higiénicos y limpios para desarrollar mi trabajo				
<b>Categoría: organización interna</b>					
13	Es necesario que el trabajo permita crecimiento personal				
14	Es necesario que el trabajo permita crecimiento laboral				
15	Es necesario que el trabajo permita ascenso dentro de la empresa				
18	Es necesario que la empresa desarrolle programas de capacitación y formación				
19	Es necesario que la empresa de reconocimiento a sus trabajadores por el desempeño				

### Anexo 3 Cuestionario concepciones sobre calidad de vida laboral

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Lugar: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

Señale con una X la respuesta que usted considera conveniente.

#	Pregunta	Respuestas			
		Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	<b>Categoría: soporte institucional</b>				
1	Es necesario contar con supervisión en mi trabajo				

2	Es necesario tener evaluación constante en mi trabajo				
3	Es necesario tener apoyo de mis jefes, superiores o supervisores en mi trabajo				
4	Es necesario tener libertad de expresión en mi trabajo				
<b>Categoría: seguridad en el trabajo</b>					
5	Es necesario contar con un manual de funciones de las tareas que debo desarrollar en mi puesto de trabajo				
6	Es necesario tener apoyo para la solución en mis problemas de salud en mi trabajo				
7	Es necesario contar con un salario que logre satisfacer mis necesidades básicas				
8	Es necesario contar con los insumos necesarios para desarrollar mis tareas laborales.				
<b>Categoría: integración en el trabajo</b>					
9	Es necesario contar con un trato agradable por parte de mis compañeros de trabajo				
10	Es necesario poder resolver afectivamente los conflictos que se presentan en mi trabajo				
11	Es necesario lograr las metas institucionales propuestas por la empresa				
12	Es necesario el desarrollo de trabajos en equipo				
<b>Categoría: satisfacción laboral</b>					
13	Es necesario que el trabajo tenga un horario establecido				

14	Es necesario que el trabajo permita rotación en los turnos de trabajo				
15	Es necesario que el trabajo tenga límites en la carga o cantidad de trabajo				
18	Es necesario que la empresa permita el esparcimiento y el uso del tiempo libre				
19	Es necesario que la empresa permita la ingesta mínima diaria de alimentos				

**Anexo 4 Instrumento de recolección de datos Cuestionario de identificación nivel de bienestar y calidad de vida laboral.**

Nombre: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Cargo: \_\_\_\_\_

**1. Valore los siguientes aspectos de las CONDICIONES DE TRABAJO EN SU CENTRO rodeando el número elegido**

Pésimo 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Óptimo

Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	101
Recursos materiales y técnicos	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	102
Prevención de riesgos laborales	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	103
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, restauración, etc.)	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	104

Compañerismo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	105
Respeto en el grupo de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	106
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	107
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	108
<hr/>												
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	109
Organización general del trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	110
Retribución económica	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	111
Carga de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	112
Calidad del contrato laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	113
Conciliación trabajo – vida privada y familiar	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	114
<hr/>												
Autonomía en la toma de decisiones profesionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	115
Justicia en la contratación, la remuneración y la promoción	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	116
Oportunidades para la formación continua	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	117
Vías de promoción laboral	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	118
Participación en las decisiones organizacionales	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	119
Relaciones con la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	120
Evaluación del rendimiento profesional por la institución	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	121
Apoyo recibido del personal directivo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	122

## 2. La actual organización del trabajo de mi centro...

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Siempre

Satisface mis intereses	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	201
Me exige según mis capacidades	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	202
Responde a mis necesidades	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	203
Encaja con mis expectativas	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	204
Se ajusta a mis aspiraciones	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	205
Concuerda con mis valores	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	206
Facilita que mis méritos sean valorados con justicia	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	207
Estimula mi compromiso laboral	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	208
Me permite trabajar a gusto	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	209
Me motiva a trabajar	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	210
Me da sensación de libertad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	211
Me hace crecer personalmente	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	212
Me permite desarrollar mis competencias profesionales	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	213
Me proporciona identidad	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	214
Me hace sentir útil	0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	215

### 3. Ante las demandas de mi organización...

	Nunca	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Siempre
Me adapto a la política del centro	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		301
Asumo los valores de la dirección	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		302
Acepto que me digan cómo debo hacer mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		303
Interiorizo fácilmente las normas establecidas en mi servicio	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		304
Me identifico con el espíritu de los cambios propuestos	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		305
Aplico el protocolo ante cualquier dilema de conciencia	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		306
Me ajusto a los tiempos y ritmos de trabajo fijados	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		307

---

#### 4. Actualmente, por mi trabajo, siento...

---

insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción	901
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad	902
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad	903
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia	904
malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar	905
desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza	906
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre	907
confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad	908
desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza	909
dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad	910

---

insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad	911
irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad	912
incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia	913
inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad	914
maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad	915
fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito	916
incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad	917
pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo	918
ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia	919
inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad	920

---

#### 5. En los últimos años...

Baja 1 2 3 4 5 6 7 Sube

---

Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1001
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7	1002

1003	1	2	3	4	5	6	7	1003
	Mi rendimiento profesional							
1004	1	2	3	4	5	6	7	1004
	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo							
1005	1	2	3	4	5	6	7	1005
	La calidad de mis condiciones de trabajo							
1006	1	2	3	4	5	6	7	1006
	Mi autoestima profesional							
1007	1	2	3	4	5	6	7	1007
	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo							
1008	1	2	3	4	5	6	7	1008
	La conciliación de mi trabajo con mi vida privada							
1009	1	2	3	4	5	6	7	1009
	Mi confianza en mi futuro profesional							
1010	1	2	3	4	5	6	7	1010
	Mi calidad de vida laboral							
1011	1	2	3	4	5	6	7	1011
	El sentido de mi trabajo							
1012	1	2	3	4	5	6	7	1012
	Mi acatamiento de las pautas de la dirección							
1013	1	2	3	4	5	6	7	1013
	Mi estado de ánimo laboral							
1014	1	2	3	4	5	6	7	1014
	Mis oportunidades de promoción laboral							
1015	1	2	3	4	5	6	7	1015
	Mi sensación de seguridad en el trabajo							
1016	1	2	3	4	5	6	7	1016
	Mi participación en las decisiones de la organización							
1017	1	2	3	4	5	6	7	1017
	Mi satisfacción con el trabajo							
1018	1	2	3	4	5	6	7	1018
	Mi realización profesional							
1019	1	2	3	4	5	6	7	1019
	El nivel de excelencia de mi organización							
1020	1	2	3	4	5	6	7	1020
	Mi eficacia profesional							
1021	1	2	3	4	5	6	7	1021
	Mi compromiso con el trabajo							
1022	1	2	3	4	5	6	7	1022
	Mi competencia profesional							

---

## 6. Actualmente, por mi trabajo, experimento...

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre

---

Trastornos digestivos 0 1 2 3 4 5 6

1101

Dolores de cabeza	0	1	2	3	4	5	6	1102
Insomnio	0	1	2	3	4	5	6	1103
Dolores de espalda	0	1	2	3	4	5	6	1104
Tensiones musculares	0	1	2	3	4	5	6	1105
<hr/>								
Sobrecarga de actividad laboral	0	1	2	3	4	5	6	1106
Desgaste emocional	0	1	2	3	4	5	6	1107
Agotamiento físico	0	1	2	3	4	5	6	1108
Saturación mental	0	1	2	3	4	5	6	1109
<hr/>								
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6	1110
Baja realización profesional	0	1	2	3	4	5	6	1111
Trato despersonalizado	0	1	2	3	4	5	6	1112
Frustración	0	1	2	3	4	5	6	1113

## 7. Actualmente...

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre

Siento agotamiento emocional por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1201
Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha “consumido”	0	1	2	3	4	5	6	1202
Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1203
Trabajar todo el día realmente es estresante para mí	0	1	2	3	4	5	6	1204
Soy capaz de resolver eficazmente los problemas surgidos en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1205
Siento que mi trabajo me ha “quemado”	0	1	2	3	4	5	6	1206
Contribuyo eficazmente a la actividad de mi organización	0	1	2	3	4	5	6	1207
Desde que empecé en este puesto, he perdido interés por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1208
He perdido entusiasmo por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1209
En mi opinión, hago bien mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	1210

Me estimula conseguir objetivos en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1211
He realizado muchas cosas valiosas en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1212
Me pregunto por la utilidad de mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1213
Dudo sobre el valor de mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1214
Tengo seguridad de que en mi trabajo soy eficaz acabando las cosas	0 1 2 3 4 5 6	1215

## 8. Actualmente...

Nunca 0 1 2 3 4 5 6 Siempre

En mi trabajo, siento plenitud de energía	0 1 2 3 4 5 6	1216
Mi trabajo tiene sentido y propósito	0 1 2 3 4 5 6	1217
El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando	0 1 2 3 4 5 6	1218
Me siento con fuerza y vigor en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1219
Siento entusiasmo por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1220
Cuando estoy trabajando, olvido todo lo que pasa alrededor de mí	0 1 2 3 4 5 6	1221
Mi trabajo me inspira	0 1 2 3 4 5 6	1222
Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar	0 1 2 3 4 5 6	1223
Soy feliz cuando experimento absorción por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1224
Siento orgullo del trabajo que hago	0 1 2 3 4 5 6	1225
Estoy en plena inmersión en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1226
Puedo continuar trabajando durante largos períodos de tiempo	0 1 2 3 4 5 6	1227
Mi trabajo es retador	0 1 2 3 4 5 6	1228
Me “dejo llevar” por mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1229
Soy muy persistente en mi trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1230
Me es difícil “desconectar” del trabajo	0 1 2 3 4 5 6	1231
Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando	0 1 2 3 4 5 6	1232

### **Anexo 5 Consentimiento de uso de la herramienta de recolección de datos, por parte del creador.**

Se hace transcripción de la respuesta dada por correo.

Hola, Diana Marcela,

Muy honrado por tu interés por el **cuestionario** sobre Calidad de Vida Laboral, un pack que incluye los bloques *Condiciones de Trabajo*, *Bienestar Laboral*, ambos de elaboración propia y también el *MBI* (Maslach Burnout Inventory – GS) y *UWES* (Utrecht Work Engagement Scale), además de variables demográficas y algunos otros ítems cuali. Tienen mis permisos y bendiciones para aplicarlo.

Los dos primeros (Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General) fueron diseñados para evaluar básicamente aspectos psicosociales de la experiencia laboral de personas que trabajan en servicios de atención al público, enfatizando especialmente los factores socio-ambientales de ese bienestar; esto es, su relación con las condiciones de trabajo (físicas, sociales, contractuales, temporales, económicas, etc., en tanto que factores de riesgo psicosocial y también que oportunidades para la salud ocupacional). Es por ello que los utilizamos conjuntamente, unas veces solos y otras también con el MBI y el UWES.

En estos últimos años, lo hemos aplicado a unos 12.000 profesionales iberoamericanos (principalmente de Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Venezuela y España) de la educación superior (profesorado universitario), de la asistencia sanitaria (medicina y enfermería hospitalarias) y del sistema de justicia; aunque también ocasionalmente en sectores como retail o trabajo social.

**Nota** sobre el **cuestionario de Bienestar Laboral**. A la hora de diseñar el *cuestionario de bienestar laboral*, traté de construir indicadores de las dos caras del bienestar (la positiva: *Bienestar Psicosocial*) y la negativa (el malestar: *Efectos Colaterales*). Pero el procedimiento de rotación Varimax integró en un mismo conjunto (qBL Cuestionario de Bienestar Laboral General) aquellos bloques que yo había concebido por separado, considerándolos “factores” de un único conjunto. Sin embargo, aunque técnicamente parece razonable tratarlos de forma integrada, conceptualmente se trata de dos dimensiones muy diferenciadas, hasta el punto en que la experiencia de la aplicación del cuestionario y del tratamiento de sus resultados nos hace recomendable analizar y presentar los resultados de cada factor por separado (el bloque de *bienestar psicosocial* y el de *efectos colaterales*); porque de este modo todo se entienden mejor.

Te envío algunos textos por si te son de utilidad: un modelo de cuestionario en Word, por si deseas "cortar y pegar" lo que te convenga; el cuestionario comentado; un texto donde establezco mi posicionamiento ante el tema baremación de instrumentos como el cBLG. (4-5). Artículos originales de puesta a punto de los instrumentos.

Y otro (*Baremar o no baremar*) donde expreso mis resistencias a la baremación de la herramienta. En ese documento doy cuenta de mi resistencia a baremarlo todo, por efectos no científicos que pueden derivarse de un uso ingenuo de los baremos, que a veces inducen a pensar que la media de una población de referencia es una especie de “valor neutral” que debe ser tomado como la puntuación “normal” y “natural”; en lugar de seguir el criterio, según el cual lo bueno y deseable puede estar en uno de los extremos y no en la norma estadística.

En la mayoría de las escalas de mis cuestionarios, las puntuaciones absolutas deben ser leídas en un sentido descriptivo y según dicta el sentido común: una puntuación absoluta de media 7 sobre 10 en escalas de condiciones de trabajo indica que la botella de la valoración de las propias condiciones de trabajo está dos tercios llena y que la situación está bastante aceptable, aun siendo mejorable. Según mi punto de vista, las puntuaciones

medias de las condiciones de trabajo en su conjunto y también las del factor bienestar psicosocial pueden ser presentadas en sus datos absolutos; porque no se prestan a ambigüedades.

En este mismo sentido, las macro encuestas internacionales de evaluación de condiciones de vida y de trabajo, de medida de la felicidad en el mundo o de satisfacción con los más diversos aspectos de la vida presente, las puntuaciones absolutas aportan la información básica y suficiente que se busca, teniendo una significación unívoca y universal. De modo que por ejemplo una puntuación media superior a 8 en un rango de 0 a 10 referida a condiciones de trabajo o a bienestar significa, en todo el mundo, un grado notable de satisfacción o una valoración bastante alta.

Pero cuando evaluamos aspectos del malestar laboral, es precisa una consideración epistemo-metodológica: el bloque referido al *bienestar laboral* contempla dos dimensiones del mismo: (a) el grado de *bienestar psicosocial* absoluto en el propio trabajo, que en nuestro cuestionario se mide en formato de diferencial semántico y de escala tipo Likert, y (b) los *efectos colaterales* del trabajar en determinadas condiciones de trabajo, que medimos mediante escala tipo Likert, con puntuaciones 0 (nunca) a 6 (siempre).

A efectos descriptivos, en lo referido a condiciones de trabajo (0= “pésimas, 10= “óptimas”), se puede hablar con fines descriptivos de un “valor neutral” (la mediana estadística), situado justo en el punto medio entre ambos extremos del continuo, que significa que la valoración se sitúa en un punto equidistante entre lo pésimo y lo óptimo; es decir, algo así como “ni bien ni mal”. También podría pensarse así en lo relativo al factor *bienestar psicosocial*.

Pero, a la hora de valorar *efectos colaterales* de las condiciones de trabajo (dolores de cabeza, trastornos intestinales, dolores cervicales, etc.), no tiene sentido hablar de un “valor neutral” como un imaginario punto medio entre el “nunca” y el “siempre”, sino solo de un “valor ideal”, determinado no por una *norma* estadística, sino por un *criterio*: la salud y el bienestar. Aquí el ideal es “nunca”, ubicado en el extremo “0” del continuo “nunca (0) - siempre (6)”.

De modo que, a efectos de interpretación de los datos, todo lo que sea alejarse del valor “nunca” (puntuación “0” en rango 0-6) debe ser considerado problemático. Así, una

puntuación “2” en el factor efectos colaterales (o en alguna de sus escalas: *somatización*, *desgaste* y *alienación*) o en “agotamiento” por burnout no debe ser leída como “por debajo” de un imaginario “punto neutral “3” (y, por tanto, “buen dato”)); sino, al contrario, como dos puntos por encima (alejado...) del valor 0, que es el criterio ideal de salud y bienestar (por tanto, “mal dato”; si bien acaso podría ser peor).

Cordialmente

**Josep M BLANCH**

**Director Programa Doctorado en Psicología**

**Profesor Titular - Emérito UAB Barcelona**

**Cali**

**Tel. 57 (2) 488 22 22 Ext. 5099**

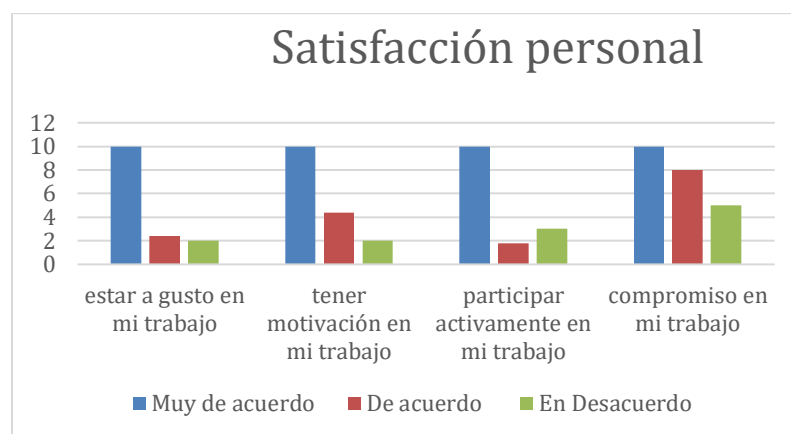
**Email: [jmblanchr@usbcali.edu.co](mailto:jmblanchr@usbcali.edu.co)**

**Dirección: Cra. 122 # 6 - 65. Cali**

**Visítanos en: [www.usbcali.edu.co](http://www.usbcali.edu.co)**

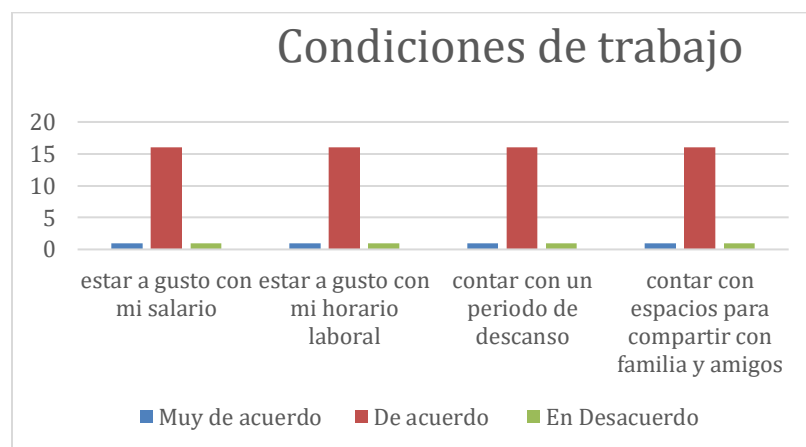
## Anexo 6. Figuras resultados

**Figura 2 Satisfacción personal**



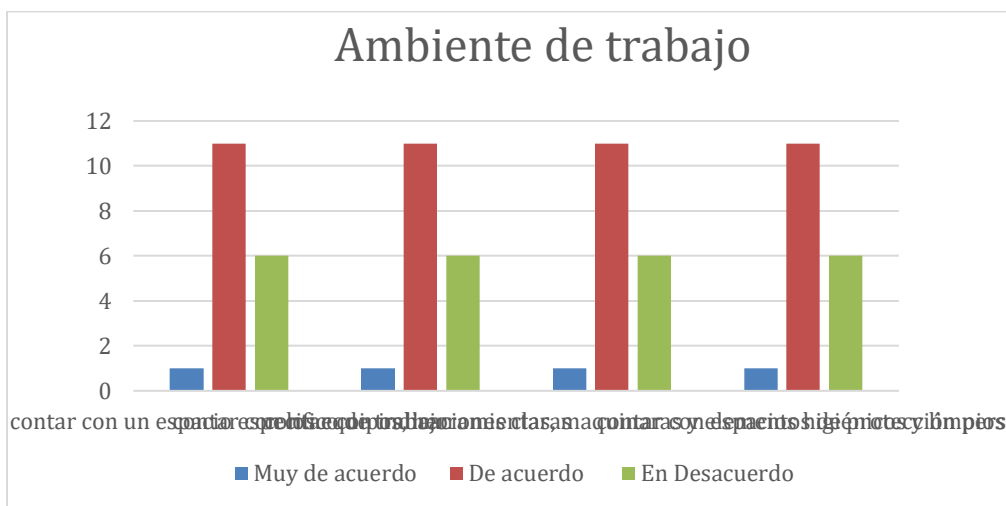
Fuente: Elaboración propia.

**Figura 3 Condiciones de trabajo**



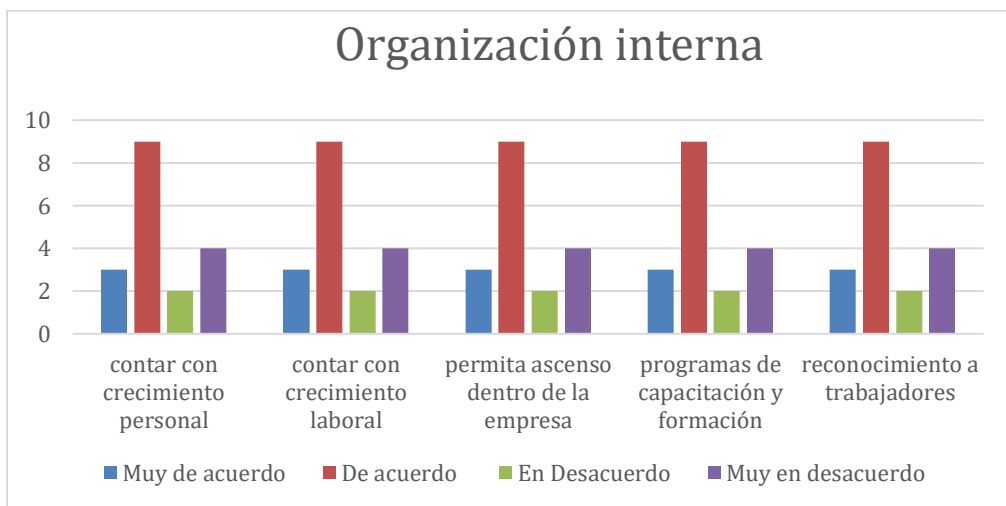
Fuente: Elaboración propia.

**Figura 4 Ambiente de trabajo**

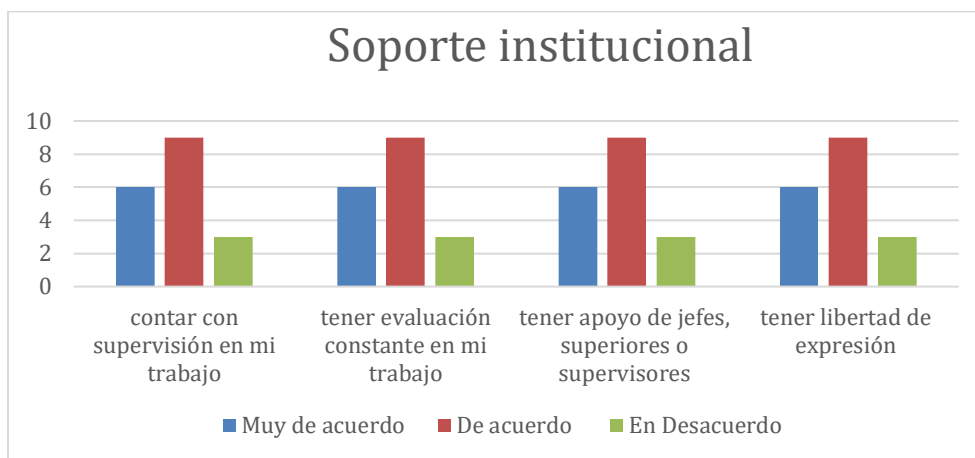


Fuente: Elaboración propia.

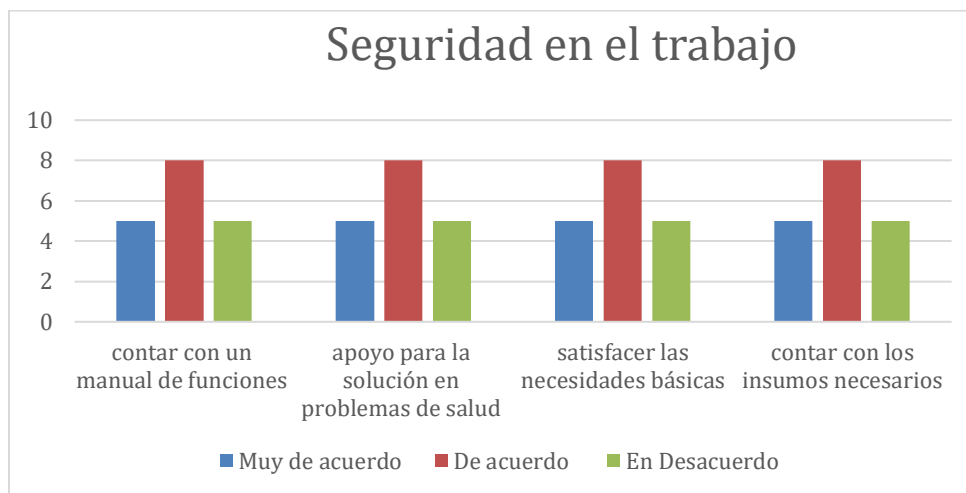
**Figura 5 Organización interna**



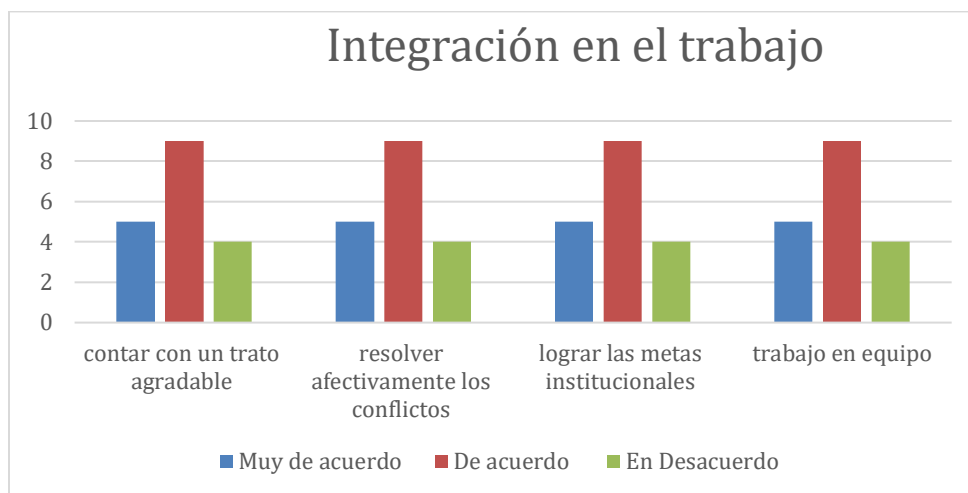
Fuente: Elaboración propia.

**Figura 6 Soporte institucional**

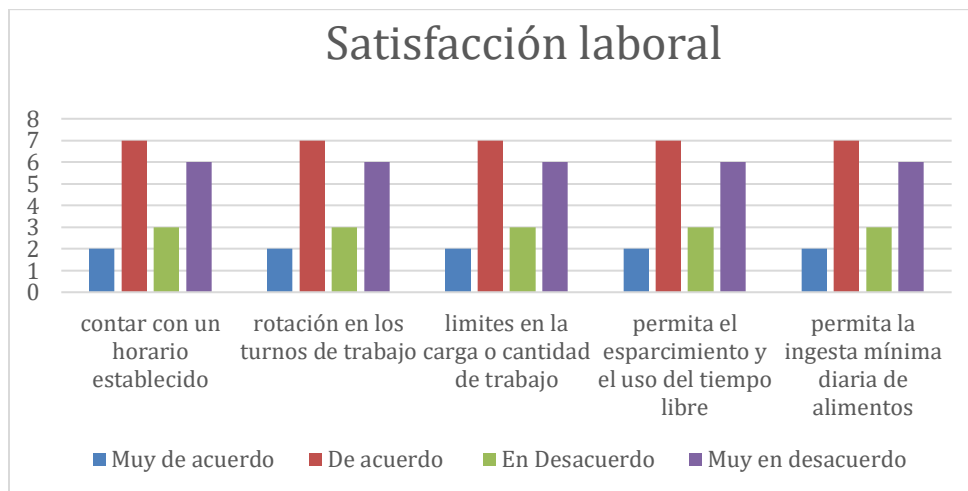
Fuente: Elaboración propia.

**Figura 7 Seguridad en el trabajo**

Fuente: Elaboración propia.

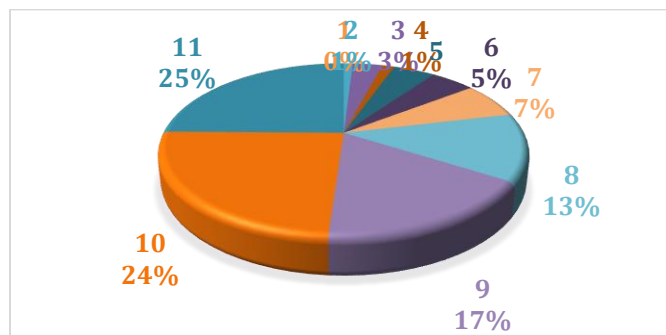
**Figura 8 Integración en el trabajo**

Fuente: Elaboración propia.

**Figura 9 Satisfacción laboral**

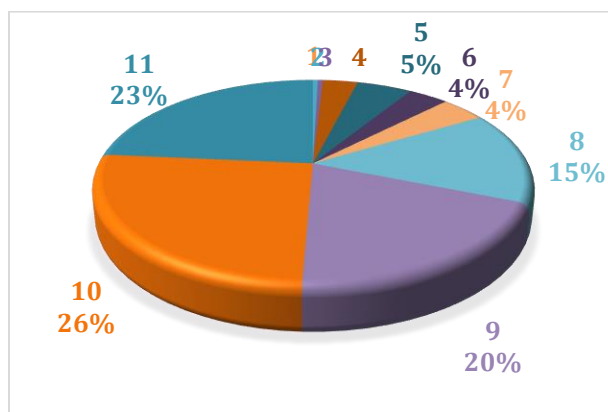
Fuente: Elaboración propia.

**Figura 10 Condiciones de trabajo**



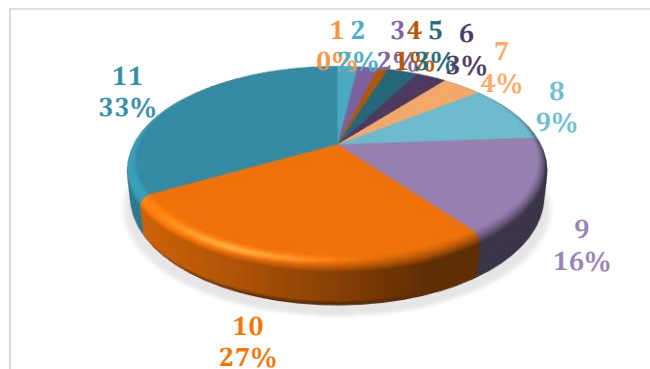
Fuente: elaboración propia.

**Figura 11 Organización Laboral**



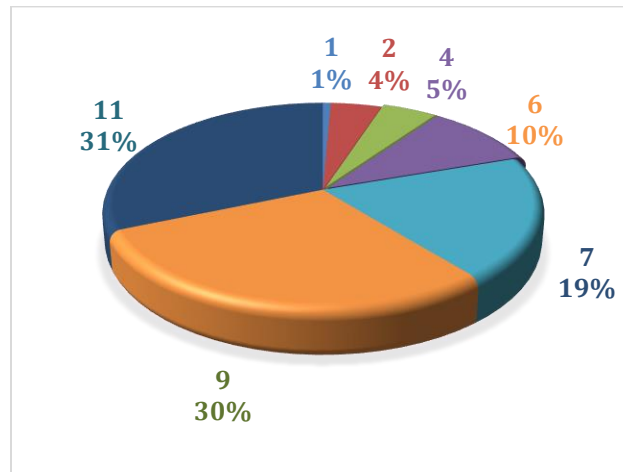
Fuente: elaboración propia.

**Figura 12 Demanda de la organización**



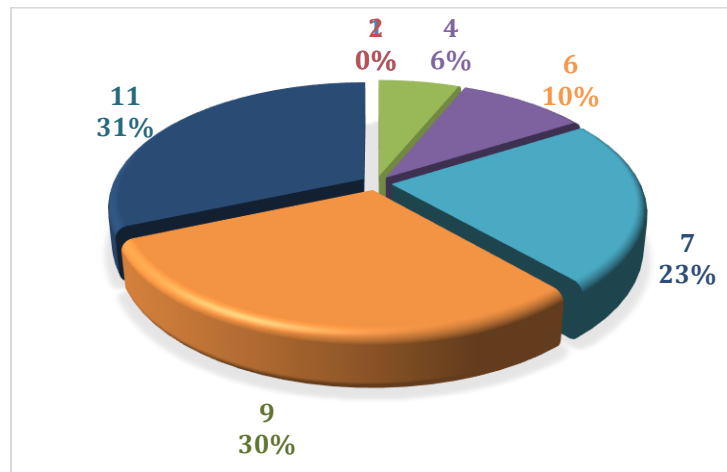
Fuente: elaboración propia

**Figura 13 Sentimientos laborales**



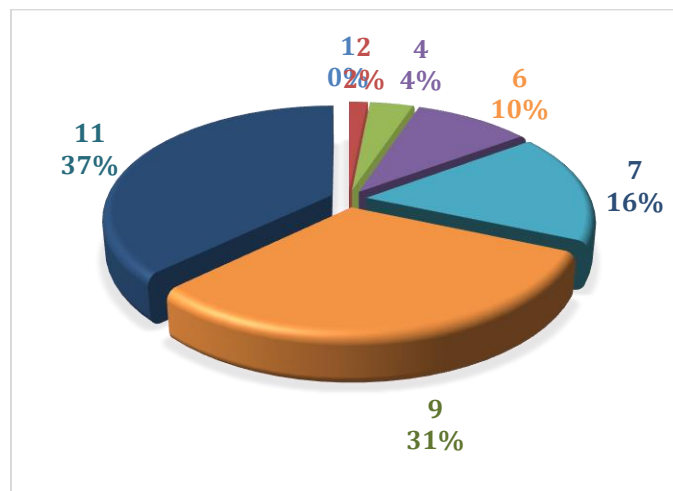
Fuente: elaboración propia

**Figura 14 Historial laboral**



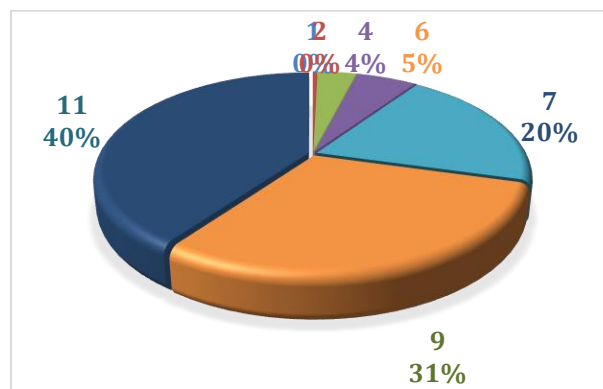
Fuente: elaboración propia

**Figura 15 Antecedentes médicos relacionados con el trabajo**



Fuente: elaboración propia.

**Figura 16 Satisfacción actual en el entorno laboral**



Fuente: elaboración propia

**Anexo 7. Producto Multimedia**

<https://youtu.be/pHwp32zS1Pw>