



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  
SALARIO EMOCIONAL Y SU IMPACTO EN EL BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA MEDICÁNCER POR LA VIDA DE  
LA CIUDAD DE MEDELLÍN

PRESENTA:

ERICA LUCÍA ÁLVAREZ TOBÓN 100152627  
DANIELA FERNANDA JULIO GONZALEZ CÓDIGO ESTUDIANTIL 100046000  
MARLLY ELIZABETH RUIZ PEÑA CÓDIGO ESTUDIANTIL 1711024592  
ISBETH XIOMARA TANGARIFE GALLEGO CÓDIGO ESTUDIANTIL 100154570

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GARZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO-JUNIO 2022.

RESUMEN. ....	1
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN. ....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación. ....	4
Objetivo general.....	4
Justificación. ....	5
CAPÍTULO 2. MARCO DE REFERENCIA. ....	7
Marco conceptual.....	7
Marco teórico. ....	9
Marco Empírico. ....	11
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA. ....	14
Tipo y diseño de investigación. ....	14
Participantes.....	15
Instrumentos de recolección de datos. ....	15
Estrategia del análisis de datos. ....	16
Consideraciones éticas.....	17
CAPÍTULO 4. RESULTADOS.....	18
DISCUSIÓN. ....	25
CONCLUSIONES.....	27
LIMITACIONES.....	27
RECOMENDACIONES.....	28

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30
ANEXOS. ....	36
ANEXO E.....	45

FIGURA 1. *CALIFICACIÓN MEDIA POR FACTOR – DIMENSIÓN EXPECTATIVAS* ..... 20

FIGURA 2. *AFECTOS Y COMPETENCIAS* ..... 21

FIGURA 3 *SOMATIZACIÓN, ALINEACIÓN Y DESGASTE*..... 22

FIGURA 4. *PARETO*..... 24

### **Resumen.**

El presente estudio esta direccionado a conocer de qué manera el salario emocional ha impactado a los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida, en su vida laboral y personal, además, reflejar la importancia de revisar con regularidad la práctica de dicha estrategia en la organización. **Objetivo.** Conocer el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicáncer por la Vida de la ciudad de Medellín. **Método.** Esta investigación se desarrolla a través de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional; además, se utiliza un tipo de muestreo aleatorio simple de lo cual se obtuvo la participación de 10 trabajadores de la Clínica. **Resultados.** Se encontró que las estrategias de salario emocional de la compañía se soportan en el desarrollo de la autoestima profesional, también que el impacto de estos incentivos emocionales en el bienestar y calidad de vida de los colaboradores es directamente proporcional. **Conclusiones.** En conclusión, se cumple el objetivo principal del estudio al establecer que la asociación entre las dos variables es directamente proporcional, es decir, el efecto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores ha sido positivo y benéfico.

**Palabras Clave:** Bienestar laboral, calidad de vida en el trabajo, salario, salario emocional, motivación.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Se puede inferir que, en la actualidad, el uso del salario emocional ha incursionado en el ámbito laboral como una forma de fortalecer las estrategias y procesos de bienestar y calidad de vida laboral. Gonzales y De Avise (2017) indican, para que esta nueva practica sea positiva y perdurable en el tiempo, cada empresa debe crearla teniendo en cuenta las necesidades, expectativas y aspiraciones de cada colaborador, la debe planificar conscientemente y disponerla como una política dirigida al desarrollo de sus trabajadores y de la organización, así mismo, su efectividad, debe ser orientada e inspeccionada con regularidad, además, “los incentivos mal ejecutados y gestionados pierden su eficacia en el tiempo” (Saldívar y Moctezuma, 2020, p.78). De esta manera, el presente estudio esta direccionado a conocer a fondo de qué manera el salario emocional ha impactado a los trabajadores de la Clínica Medicancer, en su vida laboral y personal, así mismo, reflejar e identificar la importancia de revisar los resultados de su implementación en dicha organización.

### **Descripción del contexto general del tema**

Desde algunos años en las organizaciones se ha venido implementando una nueva estrategia de trabajo mucho más eficaz para el bienestar de su personal. Esta, denominada salario emocional, se centra en potencializar la satisfacción, productividad y competitividad de sus trabajadores, además, busca de una u otra manera humanizar un poco más el trabajo, y así, beneficiar el desarrollo integral y calidad de vida de los trabajadores (Catillo et al., 2017), es por esto, que los colaboradores esperan más de sus trabajos, un cambio significativo que los motive a realizar mejor su tarea, que lo

favorezca a nivel laboral y emocional. En el año 2014, una encuesta hecha por el portal de Colombia “Trabajando.com” expone que el 71% de los colombianos no está feliz con su trabajo, debido a que el entorno y el clima laboral no es el adecuado (Castillo et al., 2019); para el año 2019, en un estudio comparativo entre Colombia y Chile refleja que la “tasa de satisfacción laboral” de los colombianos es del 29% y de los chilenos es del 56% (Castillo et al., 2019). Perilla (2022) indica que, de acuerdo “con una encuesta hecha el año pasado por la firma británica AON con 1.648 compañías de 41 países, el 82% reconoce que el bienestar de los trabajadores es importante y prioritario” (párr. 8). Por otra parte, Castillo et al. (2019) manifiesta que en Colombia solo el 40% de las empresas brindan incentivos emocionales a sus empleados. Así mismo, en un estudio hecho en las IPS de Manizales se expone que, “el 100% de estas conocen el concepto de salario emocional pero no lo aplican” (Torres-Flores y Laverde, 2020, p.121); de hecho, en una investigación realizada en Perú, indica que el 49% de los encuestados manifiestan que la distribución de los incentivos no monetarios no es adecuada y que muy pocas compañías inspeccionan que su uso sea efectivo (Lecaros como se citó en Terán, 2017). Lo expuesto anteriormente, evidencia la falta de bienestar, la necesidad, la pertinencia e importancia de velar por la Calidad de vida de los trabajadores, de darles más valor, vinculando y poniendo en práctica adecuadamente incentivos no salariales en el ámbito laboral.

### **Planteamiento del problema**

La clínica Medicancer por la vida, desde hace aproximadamente nueve años desde el área de recursos humanos ha establecido nuevas políticas dirigidas a brindar compensaciones no monetarias a su personal, con el fin de contribuir al bienestar de estos

y por ende al cumplimiento de metas y objetivos de la clínica. Para la implementación del salario emocional se tuvo en cuenta las necesidades de cada trabajador y así, poder establecer los incentivos más aptos para el personal; lo que no se ha tenido en consideración, en el tiempo que se ha implementado dicha estrategia es la importancia y conveniencia de evaluar el impacto percibido por cada uno de los colaboradores frente a los beneficios que reciben, y más si se tiene en cuenta que cada trabajador difiere en sus posturas, expectativas y percepciones, situación que puede afectar la gestión y propósito de esta estrategia, ya sea a nivel organizacional o personal. Por lo anteriormente planteado surge el siguiente interrogante:

**Pregunta de investigación.**

¿Cuál es el impacto que tiene el salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín?

**Objetivo general.**

Conocer el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín.

**Objetivos específicos.**

1. Identificar las estrategias de salario emocional que reciben los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín

2. Establecer el nivel de bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicáncer por la Vida de la ciudad de Medellín
3. Determinar la relación existente entre salario emocional y bienestar y calidad de vida laboral.

### **Justificación.**

El personal de una organización, es denominados como el recurso más importante para el desarrollo de las actividades económicas y productivas , en Colombia, específicamente un estudio realizado sobre el bienestar y salud en el trabajo, Cox (como se citó en Nader et al., 2014), concluye que “para lograr que una organización sea saludable, la organización subjetiva (la percepción que los integrantes poseen) y la organización objetiva (el medio ambiente laboral) deben estar en sintonía pues, de otra manera, el trabajo se vuelve insatisfactorio e insalubre” (p.37). El salario emocional surge como una forma estratégica, que vela por el bienestar de los trabajadores, no en términos monetarios sino direccionado a potenciar y priorizar la calidad de vida en el trabajo.

La importancia de la presente investigación, radica en el interés por conocer el impacto de las estrategia y compensaciones no económicas en el bienestar y vida laboral de los trabajadores e identificar cuáles son las estrategias que lo abarcan, teniendo como población de estudio a los funcionarios de la Clínica Medicáncer por la Vida, de la ciudad de Medellín. Este análisis se encuentra argumentado, por antecedentes científicos, considerado como un aporte de utilidad para las organizaciones, estudiantes y lectores; interesados en implementar como modelo de bienestar, el salario emocional. Por lo tanto, como estudiantes de Psicología, la presente investigación, es de gran influencia, para la

adquisición de conocimientos, con relación al área organizacional, reconociendo el salario emocional, como un elemento importante y determinante para vida laboral, además, como futuros profesionales, el conocimiento adquirido, nos permite reconocer la importancia que tiene, contar con la habilidad y capacidad para disponer de estrategias, que logren la construcción de un ambiente laboral propicio.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

El aparte presentado en esta sesión, recoge la contextualización de la literatura pertinente y relacionada con la temática propuesta en este trabajo de investigación académica; de esta manera y en un primer momento, se lleva a cabo la descripción de las variables objeto de estudio, así como los conceptos relevantes que permitan darle una mejor comprensión, posteriormente, es expuesto el marco teórico, encargado de fundamentar a partir de un modelo el fenómeno descrito, para finalmente, realizar a través del marco empírico o estado del arte, el resumen de los hallazgos más relevantes encontrados en estudios anteriores que abordaron la propuesta temática de manera similar.

### **Marco conceptual.**

A continuación, son expuestas las palabras clave que facilitan la comprensión de manera más amplia y concreta de los conceptos relacionados al tema del salario emocional y la relación que se pueda llegar a presentar con el bienestar y la calidad de vida laboral en los colaboradores.

### **Bienestar laboral**

El bienestar laboral puede ser definido como las condiciones de seguridad física y psicosociales percibidas por el recurso humano dentro de las organizaciones, componentes esenciales en el bienestar del trabajador que favorecen el desarrollo eficiente de la actividad laboral y sirven como protectores ante eventos de adversidad (Castañeda et al., 2017). A su vez, el bienestar laboral se encuentra estrechamente asociado a la satisfacción en el trabajo, que presenta el recurso humano de una empresa y

en el cual convergen factores como un entorno laboral apropiado, el reconocimiento a la labor desempeñada, la remuneración recibida y los beneficios tangibles o intangibles entre otros (Calderón, 2016).

### **Calidad de vida en el trabajo (CVT)**

La definición de este concepto, puede llegar a tornarse algo ambigua dado el grado de subjetividad que lo precede, pues son las valoraciones del talento humano al interior de las organizaciones, los que a través de su percepción le brindan el significado (Patlán, 2020); sin embargo, el constructo CVT fue atribuido a Louis Davis en la década de los 70's quien humanizó el entorno laboral al interesarse por el bienestar y la salud de los trabajadores (Loli et al., 2020), en cuanto a su definición, Chiavenato la describe como, “Acciones de diagnóstico e implantación de mejoras, llevadas a cabo por las empresas, con la finalidad de brindar un entorno integral que favorezca el desempeño de la labor llevada a cabo al interior de las empresas” (p. 178).

### **Salario**

El decreto 2663 de 1959, indica que la persona que brinda un servicio a otra se le conoce como trabajador y la persona que lo recibe y lo recompensa, patrono y la forma de retribución cualquiera que esta sea, salario. Por otra parte, la Real Academia de la Lengua Española (2021) lo describe como, “Remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional” (párr.1).

### **Salario emocional (SE)**

El concepto de salario emocional puede ser comprendido como aquella retribución o incentivo de carácter no monetario, brindado por el empleador a sus

colaboradores; son beneficios emocionales que contribuyen a satisfacer las necesidades familiares y/o personales del talento humano al interior de las organizaciones, estos incentivos buscan estar alineados con las necesidades del trabajador en los diferentes escenarios de su cotidianidad (Rodríguez, 2020a). Por lo tanto, el salario emocional es una herramienta que busca crear un equilibrio entre la vida laboral y personal de los recursos humanos, de esta manera, se promueve el aumento en los estándares de calidad y la eficiencia en las organizaciones (González, 2017a).

### **Motivación**

Desde el punto de vista etimológico, la motivación se halla compuesta por *Motivus* (movimiento) y *ción* (acción), los cuales a su vez se encuentran conformados por factores intrínsecos y extrínsecos propios de cada individuo, lo que conlleva a que sean realizadas acciones con una finalidad o varias finalidades específicas, pues este componente fisiológico es el encargado de mantener y determinar la conducción de un sujeto (González y Olivares, 2015).

### **Marco teórico.**

#### **La Teoría de Herzberg**

La también conocida teoría de los dos factores de Herzberg, puede llegar a ser una de las que más peso tiene dentro del ámbito organizacional y se caracteriza por considerar los factores de higiene y motivación como aspectos que se asocian de manera directa con la satisfacción percibida por los colaboradores al interior de las organizaciones (Calderón, 2019).

Los estudios adelantados por el psicólogo Frederick Irving Herzberg y su grupo de trabajo, fueron publicados en un informe titulado *Motivation at Work* en 1959, dentro de esta publicación, Herzberg por primera vez, expuso la Teoría de los Factores de Higiene y Motivación, en la cual señala que la remuneración económica no es un factor lo suficientemente fuerte para mantener al colaborador motivado en su puesto de trabajo (Madero, 2019).

De esta manera, señaló, como factores de higiene a situaciones extrínsecas, es decir, el trabajador no puede decidir e inferir sobre estos, como ejemplo, las políticas organizacionales, su lugar de trabajo, la remuneración percibida por la labor desarrollada en la empresa, las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos entre otros; con relación a los factores de motivación, estos están enmarcados por aspectos situacionales intrínsecos como, el reconocimiento a la labor desempeñada, la realización personal y profesional, las promociones de ascenso y la responsabilidad depositada en su trabajo (Marín y Placencia, 2017).

La explicación dada por Herzberg frente a esta teoría radica en que la motivación no es algo que se presente de forma lineal, pues si los factores de higiene están presentes, estos no permitirán que el colaborador se desmotive, pero no son un motivador en si, por el contrario, si hay la ausencia de uno o varios de estos, será un factor que incida en la desmotivación del trabajador. Ahora bien, con relación a los factores de higiene, influir en estos si hará que el colaborador esté motivado en la ejecución de su trabajo (Manso,2002).

Bajo este preámbulo, puede observarse que la compensación económica, así como los incentivos económicos, actualmente no son potenciadores efectivos para lograr motivar al talento, es por ello que surge la necesidad de implementar otras herramientas que favorezca la motivación y por ende la satisfacción del recurso humano generando compromiso e incremente la productividad en las organizaciones (González, 2017b).

### **Marco Empírico.**

Este apartado presenta una revisión del estado del arte recuperado de investigaciones y revisiones bibliográficas anteriores, las cuales están relacionadas con el salario emocional y su impacto en el bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores.

El estudio cuantitativo llevado a cabo por Madero-Gómez et al. (2021) buscó establecer la forma en que la flexibilidad laboral se vincula con la dedicación, el reto intelectual y el entorno de laboral que perciben los colaboradores en su lugar de trabajo, para ello llevó a cabo la implementación de un cuestionario tipo Likert en línea aplicado a 282 colaboradores de la ciudad de México, el cual se encargó de medir elementos del trabajo flexible, entorno laboral, compromiso y desafíos intelectuales. Los resultados obtenidos tras la aplicación evidenciaron que la flexibilidad horaria presenta una mayor acogida entre los trabajadores abordados, pues consideran que el tiempo que gastan en trasladarse a su lugar de trabajo y luego hacia su casa es tiempo desperdiciado que puede ser aprovechado en labores relacionadas con la misma actividad laboral, llevar a cabo pasatiempos y/o actividades de distracción, así como compartir más tiempo con sus

familias, factores que podrían llegar a presentar un impacto favorable en la calidad de vida del colaborador y por ende reflejar una mayor productividad laboral en las empresas.

De otra parte, Salvador-Moreno et al., (2021) diseñaron y validaron una herramienta que les permitiera hacer la inserción y posteriormente llegar a medir la percepción frente al salario emocional en 207 trabajadores de Ecuador; en la construcción del instrumento, fueron tenidas en cuenta variables sociodemográficas como la edad, el género y la antigüedad laboral. Los resultados arrojados permitieron observar la existencia de una alta aceptación con relación a la inserción del salario emocional al interior de las empresas y que este a su vez fuese planeado desde las necesidades particulares presentadas por los trabajadores, así mismo, se evidenció que son las mujeres quienes se encuentran más a favor de este tipo de remuneraciones no económicas en el trabajo.

La investigación cualitativa adelantada por Andrade (2018), en la que fueron abordados 15 trabajadores venezolanos de diferentes empresas públicas, privadas e independientes y en diferentes campos de acción, llevó como objetivo indagar acerca del SE como organizador de las representaciones sociales asociadas con la satisfacción en el trabajo, para ello fueron tomadas en cuenta subcategorías como remuneración económica, esparcimiento, desarrollo personal y bienestar; la compilación de los datos se llevó a cabo mediante entrevistas y grabaciones que al ser analizadas posteriormente, determinaron que el SE en la población abordada se encuentra totalmente desdibujado y por ende las subcategorías planteadas desde un inicio, situación que disminuye el bienestar y la

calidad de vida laboral de los trabajadores enmarcando una realidad laboral cargada de carencias motivacionales.

Así mismo, el estudio realizado por Rodríguez (2020b) tuvo como objetivo “determinar la relación del SE y los niveles de efectividad” de 107 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Piura – Perú. La investigación de tipo cualitativo llevó a cabo la implementación de encuestas y entrevistas aplicadas a los trabajadores, herramientas que permitieron establecer que los aspectos relacionados con la flexibilidad horaria, la infraestructura operaria, las capacitaciones, líneas de carrera y las actividades de esparcimiento, son deficientes al interior de la Municipalidad Distrital, lo que debilita la efectividad laboral de estos, no obstante, y a pesar de estas condiciones los trabajadores refieren contar con las aptitudes requeridas para llevar a cabo la labor para la cual han sido designados y la correlación dada entre el SE y los niveles de efectividad aunque se pudo hallar, cuenta con niveles muy bajos.

López (2018), tras llevar a cabo una investigación cuantitativa acerca del “Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral”, el estudio halló como resultado tras la implementación de una encuesta a 95 trabajadores de la empresa Coahuila en la ciudad de Monclova – México, que los trabajadores no solamente encuentran su punto de motivación laboral en la retribución económica, ya que herramientas como la flexibilidad horaria, las capacitaciones, la recreación y programas de beneficios, aumentan la satisfacción laboral en los empleados, dando con ello un incremento en la motivación organizacional y por ende, un mejor rendimiento en la actividad desempeñada por el recurso humano.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

El estudio se desarrolla a través del enfoque cuantitativo, caracterizado por tener un proceso deductivo, orientado a la objetividad, con estructura ordenada, la cual se debe seguir paso a paso y así, comprobar ciertas hipótesis (Sampieri, 2018). En esta metodología se utiliza la medición cuantitativa y estadística para analizar numéricamente los sucesos o fenómenos que a diario se presentan. Es correlacional, puesto que evalúa la relación y el nivel de asociación que existe entre dos variables de estudio; Salario emocional (variable 1) y bienestar y calidad de vida laboral (variable 2). Como lo indica las autoras (García y Meseguer, 2016) para examinar, desde el diseño correlacional el nivel de relación entre las variables, sin que exista una manipulación de las mismas; se mide la intensidad y dirección de la relación, con el denominado coeficiente de correlación.

**Participantes.**

Se tiene en cuenta a una población de estudio, conformada por 10 personas, 1 hombre y 9 mujeres procedentes de la ciudad de Medellín quienes son funcionarios de la Clínica Medicáncer, algunos con edades entre 24 y 49 años, con estratos sociales entre el 1 y el 4, algunos de los participantes tienen nivel académico profesional, otros son técnicos y dos de ellas tienen título en básica secundaria, las áreas de desempeño laboral de la mayoría es en el área administrativa y dos de ellas en el área de servicios generales; Para tener más claridad y en detalle sobre los datos sociodemográficos de los participantes se realizó un análisis con herramienta Google Forms (ver Anexo G), se efectúa un muestreo aleatorio simple, que no es probabilístico, por lo cual permite que los miembros de la Clínica Medicáncer, sean sujeto de estudio, que como lo indican los autores lo indican (Mejica & Cuadrado, 2019), a su vez tenga probabilidad de ser seleccionados, manteniendo la posibilidad de que la población que se incorpora al estudio, sean distintos funcionarios de la organización, sin tener en cuenta el rango de edad, la antigüedad en la clínica, su género y el socioeconómico.

**Instrumentos de recolección de datos.**

Para la recolección de la información se utilizaron 2 instrumentos:

**Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)**

Este cuestionario de bienestar laboral ( ver anexo C) fue creado por Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010), este cuestionario mide el bienestar general “laboralmente situado” desde dos dimensiones, bienestar psicosocial que comprende los siguientes aspectos: “afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (22

ítems), y la dimensión de efectos colaterales que cuenta con los siguientes aspectos: somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems) y de alienación (4 ítems)” (Blanch et al., p.158). La validez y confiabilidad de este instrumento han sido valoradas y analizadas desde diferentes técnicas como “de contenido, ecológica, criterio y constructo y el alfa de Cronbach” (Blanch et al., par.1), por medio de las cuales se evidencia y ratifica las propiedades y características técnicas necesarias para evaluar y medir el bienestar de los trabajadores de la Clínica Medicáncer por la Vida.

### **Cuestionario de Salario Emocional**

El instrumento es de elaboración propia y se tuvo en cuenta los protocolos y estrategias metodológicas para crear encuesta y formularios, valida las estrategias de Salario Emocional que ofrece La Clínica Medicáncer por la Vida y, además, permite conocer la percepción que tienen los trabajadores sobre estos incentivos. Contiene 9 preguntas relacionadas con datos sociodemográficos de los participantes y con la organización, 5 asociadas al salario emocional que brinda su organización, contienen 5 afirmaciones relacionadas a la percepción que los colaboradores tiene sobre el salario emocional. En total son 19 ítems a evaluar. Este cuestionario es totalmente Online (ver anexo D), con facilidad de acceso por medio de un link que conlleva a la aplicación de Google Forms.

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

El programa que permitió analizar la información recolectada de tipo estadística descriptiva del estudio es Excel, en el cual después de la aplicación de los instrumentos, se pasó a tabular los datos para su respectivo análisis, se obtuvieron

tablas dinámicas y gráficos que de manera completa y sencilla presentan el análisis de los datos, facilitando la interpretación y predicción de resultados. Así, mismo, se utilizó el programa estadístico SPSS, esta herramienta facilita obtener la información organizada y categorizada, pudiendo así establecer la asociación y relación entre las dos variables estudiadas.

### **Consideraciones éticas.**

De acuerdo con los principios establecidos en la Declaración de Helsinki; y en la ley 1090 del 2006 y la resolución 8430 del 2003 y teniendo en cuenta que esta investigación se consideró como una investigación sin riesgo en el factor jurídico, económico y/o social. Este estudio, prevalece ante cualquier situación el respeto a cada persona participante, contamos con el Consentimiento Informado (ver anexo B) por escrito de los sujetos que hacen parte de la investigación, el cual establece la voluntariedad de participar en el estudio y así mismo la autorización para el manejo de los resultados, también se contó con el permiso por escrito del representante legal de la Clínica Medicáncer y con la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución. Cabe mencionar que se puso todo el empeño para que el proceso investigativo se ejecutara de manera correcta, cumpliendo los principios de confidencialidad, responsabilidad y competencia ante, todo se veló por el bienestar de los participantes.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

#### **Herramienta de medición con relación al Salario Emocional**

La primera pregunta del cuestionario relacionada con el salario emocional, precisa que 9 personas, es decir, el 81,8%, conocen el significado de lo que es salario emocional, mientras que 2 personas 18,2%, refirieron desconocer su significado.

Acerca del conocimiento de los beneficios de tipo no monetario que maneja la empresa, el 90,9% de los colaboradores, es decir, 10 de ellos los conocen, solamente uno de ellos (9,1%), refirió desconocer cuáles son.

Seguidamente, la pregunta con respecto a mencionar los incentivos no monetarios brindados por la empresa en la actualidad, permite evidenciar que son los días de festividades por fechas de cumpleaños, festividades navideñas y días que les permitan compartir más tiempo con su familia, los que tienen una mayor representatividad en la muestra poblacional abordada. De igual manera, al preguntar cuál es la frecuencia con la que la empresa otorga estos incentivos no monetarios, se pudo precisar que son brindados generalmente de manera anual o semestral, sin embargo, un colaborador (9,1%) indicó que estos son otorgados de manera permanente y otro de los talentos (9,1%), mencionó que regularmente.

Ahora bien, aparte de los incentivos no monetarios que reciben los talentos actualmente, los colaboradores refieren que les gustaría disfrutar de día de la familia 27,27%, siendo 3 personas, no respondieron 27,27%, equivalente a 3 personas, el 18,18%, representado en 2 personas, indicó que ninguno, finalmente, capacitación, día de

paseo, celebración de día del amor y amistad, así como fiestas decembrinas cada uno reflejó un 9,1%, es decir una persona por cada uno de estos.

Continuando con la pregunta acerca de si las estrategias se acogen a las necesidades de los colaboradores, estos mencionaron en un 54,5% siendo 6 trabajadores que siempre, frente a un 45,5%, lo cual representa a 5 colaboradores con casi siempre. De igual forma, se indagó acerca de si los colaboradores se sentían satisfechos con los incentivos percibidos, a lo que estos refirieron en un 54,5%, 6 personas, que sí y un 45,5%, 5 personas contestaron que casi siempre.

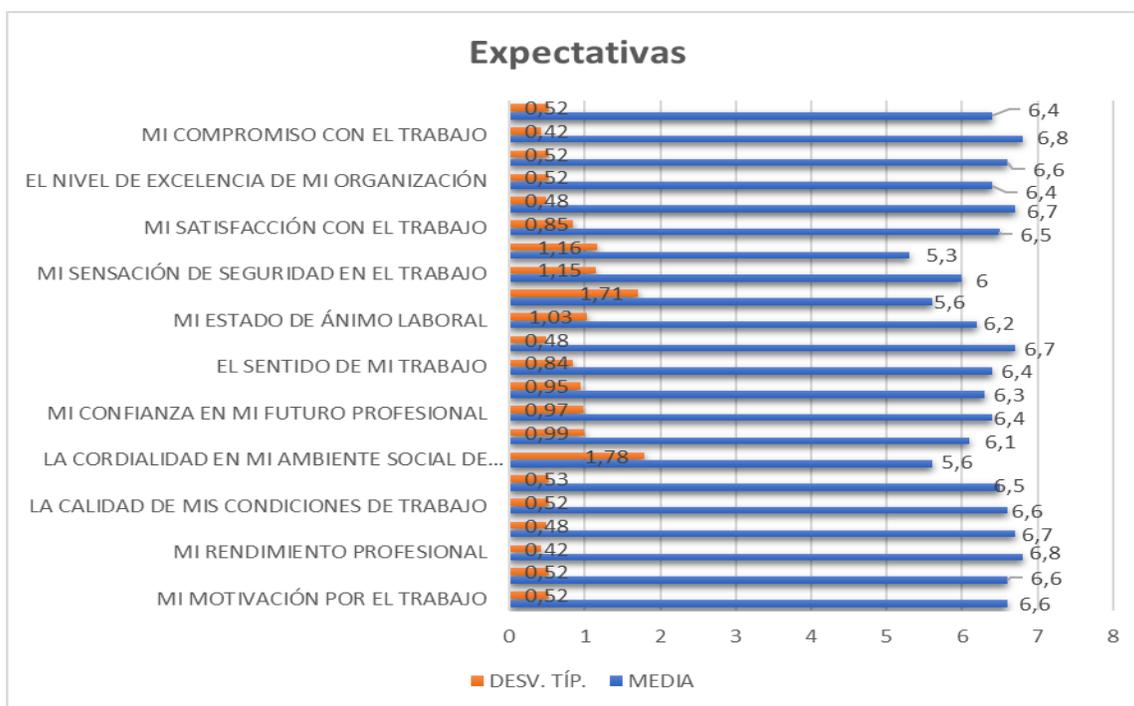
La pregunta acerca de si los incentivos brindados por la clínica abordada impulsan la motivación para llevar a cabo un mejor desempeño en la labor, arrojaron que el 72,7% lo cual pertenece a una totalidad de 8 personas, contestaron que siempre, mientras que un 27,3%, refirió casi siempre. Con relación a si encuentran en las estrategias de tipo emocional un diferenciador que les permita una percepción y un sentimiento mayor de pertenencia con la organización, el 54,5%, indicó que siempre y el 45,5% marcó casi siempre. Finalmente, la pregunta con relacionada con el interés mostrado por los superiores hacia los sentimientos con respecto a los beneficios no monetarios dirigidos a los colaboradores, se detalló que el 54,5%, 6 colaboradores, consideran que casi siempre se presenta esto, un 27,3%, en representación de 3 colaboradores, respondieron que siempre y un 18,2%, 2 talentos, dieron como respuesta un casi nunca.

A partir de la tabulación de la información recolectada en la aplicación del cuestionario de bienestar laboral general, se aplica un análisis de confiabilidad através de la utilización de la herramienta data análisis de Excel, (ANOVA), con la cual se

encuentra que el Alfa de Cronbach es de ,867 lo cual indica que el cuestionario es consistente.

Luego en lo que corresponde al cumplimiento de los objetivos planteados, se encuentra que, con base a la escala aplicada, y bajo el análisis de las 22 variables que conforman la dimensión de expectativas, se cumple el primer objetivo al Identificar las estrategias de salario emocional que reciben los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín

**Figura 1.** Calificación media por factor – Dimensión expectativas



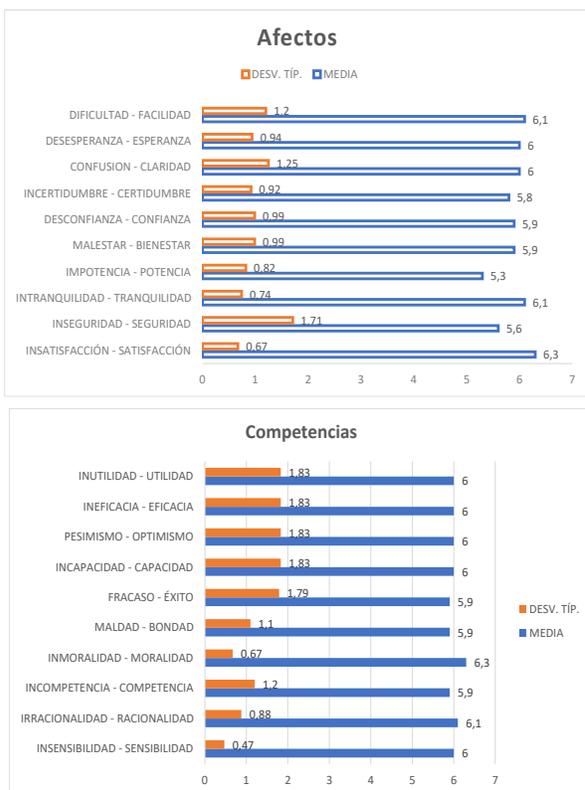
*Nota.* La figura muestra las cifras de expectativas de los trabajadores de la Clínica Medicancer todo por la vida. Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis de la media de calificación se encuentra que las estrategias de salario emocional de la compañía se soportan en el desarrollo de la autoestima

profesional de los colaboradores, la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal, la realización profesional a partir del reconocimiento y la aplicación de un estilo de liderazgo inspiracional que no solo motiva y compromete, sino que conlleva a un buen índice de rendimiento profesional y a una percepción positiva por parte de los colaboradores, donde se encuentra un comportamiento homogéneo en las respuestas de los participantes, confirmado con el promedio de desviación típica. Resultante (0.78).

Continuando con el cumplimiento del segundo objetivo, se genera un análisis del nivel de bienestar y calidad de vida laboral de los colaboradores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín a partir del análisis de las dimensiones de afectos, competencias, somatización desgaste y alienación, como se presenta en los siguientes gráficos.

**Figura 2.** *Afectos y competencias.*



*Nota.* Las figuras muestran las cifras de afectos y competencias de los trabajadores de la Clínica Medicáncer todo por la vida. Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al bienestar del personal participante, se encuentra que los sentimientos asociados al desarrollo de sus labores son positivos, donde al analizar la calificación otorgada bajo los diferentes factores bajo la escala de Likert se encuentra que la percepción media alta en promedio (6), con una desviación típica promedio (1.18), lo que representa la homogeneidad de su percepción respecto a las dimensiones de afectos y competencias, lo que evidencia como se ha constituido un clima laboral sano, en el que sus participantes sienten bienestar y lo asocian a factores positivos.

Luego en lo que corresponde al bienestar de la población participante, se encuentra que los efectos de la somatización de las condiciones del entorno a nivel físico presentan una calificación media baja con una media de (2.84) y una desviación de (2.3) lo que evidencia que la percepción entre participantes difiere, no obstante en cuanto a la dimensión de alienación, se encuentra una respuesta media muy baja (1.77) con una desviación (1.3) que es concordante con las respuestas generadas en la dimensión de expectativas, sin embargo al indagar sobre la dimensión de desgaste, se encuentra una calificación media (3.5) con una desviación (2.15), que evidencia como pese a que las condiciones laborales presentan una percepción positiva por parte de los colaboradores se presentan factores de desgaste, aun cuando estos son generados principalmente por el lugar y ambiente en el que la Clínica lleva a cabo el desarrollo de sus actividades.

**Figura 3** *Somatización, Alineación y Desgaste.*

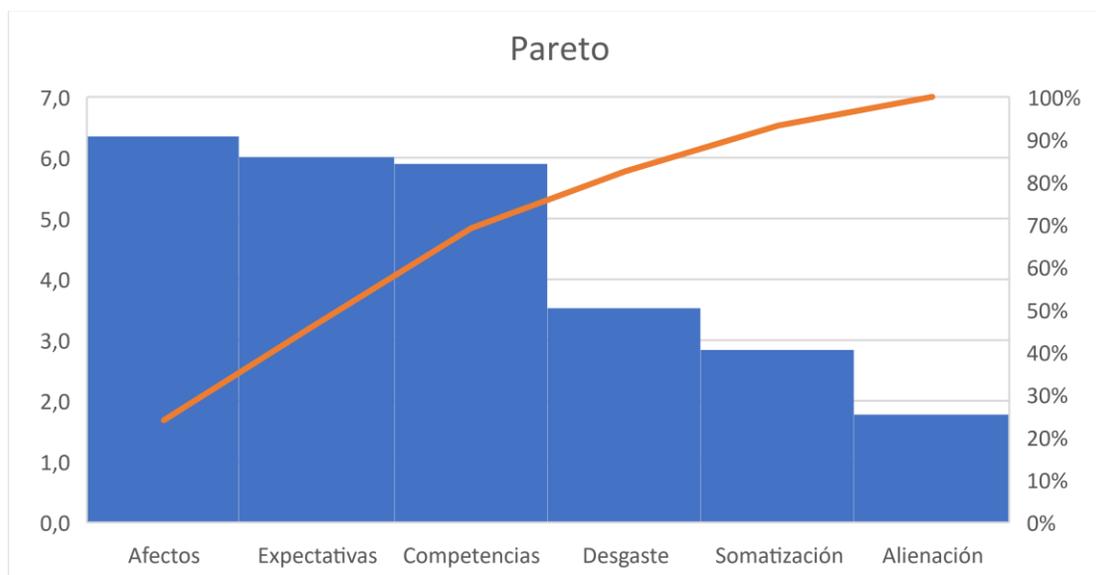


*Nota.* Las figuras muestran las cifras de somatización, alineación y desgaste de los trabajadores de la Clínica Medicáncer todo por la vida. Fuente: Elaboración propia.

Así a partir de lo anterior y contrastando las medias resultantes bajo la construcción de un gráfico de Pareto, se determina la relación existente entre salario emocional, el bienestar y la calidad de vida laboral es directamente relacional, donde de

la percepción positiva sobre las condiciones de trabajo, se genera una percepción positiva sobre la calidad del clima laboral y de la dinámica del entorno en general.

**Figura 4. Pareto.**



*Nota.* La figura muestra las cifras del Pareto en los trabajadores de la Clínica Medicáncer todo por la vida. Fuente: Elaboración propia.

En contraste con lo anterior Se cumple el objetivo general de la investigación, al establecer que bajo la aplicación del instrumento de Bienestar laboral, se encuentra que el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín, es directamente proporcional, dado que la condiciones que se generan en el desarrollo de sus labores habituales, ha permitido que tengan una percepción positiva sobre las condiciones laborales y así mismo se evidencie una buena respuesta psicofísica que termina traduciéndose en el desempeño y en la eficiencia de sus labores.

### **Discusión.**

Los resultados obtenidos indican que las variables analizadas en el marco conceptual con respecto al bienestar laboral, específicamente seguridad física, seguridad psicosocial, satisfacción del entorno laboral, conocimiento o capacitación, la remuneración y los beneficios tangibles e intangibles, se perciben por los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín, como elementos de retribución no monetaria, que propician y contribuyen a su equilibrio laboral y personal, obteniendo efectivamente una relación directa entre el salario emocional y el bienestar y calidad de vida laboral.

Acorde a lo planteado en la teoría de Herzberg, se percibe, como con respecto a la satisfacción de los trabajadores de la clínica Medicancer, valoran en mayor escala el factor el factor higiene, que, aunque es asociado a una variable motivacional extrínseca, y ajena a su control, cuando la clínica proporciona días festivos, para disfrutar ya sea cumpleaños, navidad u otras fechas percibas como especiales, esto impactan directamente en el tiempo de calidad que comparten con su familia y el tiempo que invierten en su descanso personal, lo cual favorece su motivación intrínseca y por ende su desempeño; este resultado anterior, se observa a su vez en el estudio realizado por Madero-Gómez et al. (2021) quien reviso detenidamente por medio del cuestionario Likert, como la flexibilidad laboral interviene en la calidad de vida del trabajador y por ende en su productividad, siendo este análisis corroborado por el presente estudio, en el que, tras la validación de la percepción de los trabajadores sobre los incentivos, sobresale la flexibilidad laboral, descrita como los acuerdos entre el trabajador y la clínica respecto a las festividades.

Adicional al cuestionario de salario emocional, a través del cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) se observa que las expectativas de los trabajadores con respecto a su salario emocional son cercanas al puntaje máximo, por consiguiente, tras lo recolectado se entiende que

los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida, experimentan un adecuado ambiente laboral, crecimiento dentro de la empresa y seguridad en el trabajo, lo que contrarrestando con los signos de negativos de bienestar laboral, específicamente desgaste, somatización y alienación, los cuales arrojan resultados cercanos a cero, dan cuenta de la congruencia de la calidad laboral positiva y satisfacción que experimentan, siendo estos resultados un claro ejemplo de la importancia del equilibrio tanto en los factores externos que experimentan los trabajadores como los internos, puesto que percibidos desde el concepto de higiene y motivación, ambos, propician que la motivación se mantenga y sea constante.

A partir de lo analizado y lo sustentado se categoriza como factores principales de higiene, comprendidos como elementos extrínsecos, el nivel de excelencia de la organización, la cordialidad en el ambiente, la calidad de las condiciones de trabajo, y como factores principales de motivación, percibidos de manera intrínseca, el estado de ánimo laboral, la sensación de seguridad, la confianza por el futuro profesional, etc. Vinculando lo anterior con lo propuesto por el psicólogo Frederick Irving Herzberg, se concluye que en la actualidad y posterior a lo arrojado por los resultados se puede considerar que a pesar de que la motivación teóricamente no se presenta de forma lineal, en la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín, existe un equilibrio entre

el factor de higiene y motivación, lo que proporciona que la experiencia de bienestar y calidad laboral de sus trabajadores sea positiva.

### **Conclusiones.**

Gracias a todo lo anterior podemos concluir mediante los resultados y todo el análisis del trabajo realizado que la implementación de las nuevas estrategias relacionadas con el salario emocional para los trabajadores de la clínica Medicáncer de la ciudad de Medellín ha tenido un impacto positivo para esta comunidad. Mediante beneficios que se reflejan en actividades lúdicas, obsequios en tiempo, actividades compartidas tanto para los trabajadores como para sus familiares y en general aspectos que permiten a los trabajadores motivación, conformidad, buen clima laboral y fidelidad la organización. La clínica Medicáncer cumple con el objetivo de brindar a sus colaboradores estabilidad y calidad de vida laboral. A través de herramientas como el cuestionario de bienestar laboral general, la herramienta de análisis estadístico de SPSS , dónde encontramos el alfa de Cronbach de .867 de confiabilidad y basándonos en el análisis de 22 variables de dimensión de expectativas se afirma que la compañía cuenta con un buen índice de rendimiento profesional y una percepción positiva por parte de los colaboradores, adicionalmente tienen una percepción media alta de (6) que deduce que los sentimientos de los trabajadores asociados al desarrollo de sus labores son positivas y se evidencia una buena respuesta psicofísica que se traduce en el buen desempeño y eficiencia de sus labores.

### **Limitaciones.**

La limitación más importante es la fidelidad y veracidad de los datos, debido a la generalidad del proyecto, puesto que es impersonal, por lo cual no se incluyen aspectos de otra índole. Por otra parte, el tamaño de la muestra tomada en trabajadores del área de la salud, imposibilita poder generalizar los resultados obtenidos, debido a que el foco de estudio, es una pequeña parte de la población de los trabajadores con el beneficio del salario emocional. Este tipo de investigación imposibilita estudiar las diferencias culturales en la población a investigar, debido a que las personas son evaluadas estadísticamente como un elemento, sin tener en cuenta aspectos más específicos que permitan profundizar en factores más subjetivos y personales. Como consecuencia, no se tiene un conocimiento más general sobre las necesidades de los sujetos en estudio.

Como segunda estancia, la elección de la muestra, se realizó en el área de la Salud, en una entidad de Medellín, hallándose la necesidad para desarrollar investigaciones futuras dirigidas a organizaciones más pequeñas con la posibilidad de que exista una comparación entre los dos tipos de empresas, según su productividad, para evaluar si existe relación entre las dos de forma directa o diferencias más evidentes entre las facultades y desarrollo laboral de las dos empresas, considerando las políticas entre cada una de las mismas.

### **Recomendaciones.**

Es necesario que los incentivos por medio del salario emocional, con el pasar del tiempo se potencien en la organización, con el fin de que los trabajadores creen una visión de identificación con las estrategias de productividad que maneja la empresa y que,

de esta forma, los empleados no realicen sus funciones por necesidad económica, sino que se sientan motivados a realizar su labor de manera confortable.

Es importante incentivar a la investigación organizacional, teniendo en cuenta los conceptos dados desde el área de psicología, que potencialicen la relación que existe entre bienestar y calidad de vida laboral, en las empresas de todo tipo de clasificación, generando así mayores expectativas en los trabajadores.

Los empleados recién integrados a la organización, deben tener un tiempo de capacitación con respecto a los beneficios que otorga la empresa frente al salario emocional, motivando a generar un buen desempeño, desde la adaptación en las funciones a realizar.

Es importante dar a conocer cronogramas de eventos, conferencias, seminarios y capacitaciones a toda el área operacional de la organización, generando identificación en los empleados, con respecto a las estrategias de la organización.

Generar expectativas frente a los beneficios no remunerados, por parte del salario emocional, generados directamente por la empresa a sus trabajadores, en que sobre salga el uso de estos beneficios, conservando la estabilidad de los empleados de la organización, implementando un nuevo beneficio donde quien resulte beneficiado no sea directamente el trabajador, sino su círculo familiar.

### Referencias bibliográficas

- Andrade de Noguera, S. M. (2018). The emotional salary as an organizer of social representations associated with satisfaction, *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work, Journal* 9, 12-31.  
<https://revistas.proeditio.com/ehquidad/article/view/2276/2346>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157-170.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>.
- Clark, L. A. y Watson, D. (2003). Constructing validity: Basic issues in objective scale development. *Psychological Assessment*, 7, 207-231.  
<https://psycnet.apa.org/record/2003-04106-011>.
- Cronbach LJ. Coefficient alpha and the internal structure of test. *Psychometrika*. 1951; 16:297-334. <https://psycnet.apa.org/record/1952-03137-001>.
- Castillo Mora, A. L., Estrada Retiz, B. S., & Lopez Bello, C. C. (2019). Salario emocional un estudio comparativo entre Colombia y Chile revisión teórica.  
<http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/749>.
- Castillo, O., Pardo, N., Pérez, R., & Ortiz, R. (2017). Salario Emocional y Satisfacción Laboral: El caso de ARclad5 SA. Universidad EAN, 1-11.  
[https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Perez-Uribe/publication/319943888\\_SALARIO\\_EMOCION](https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Perez-Uribe/publication/319943888_SALARIO_EMOCION)

- Calderón Mafud, J. L. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>.
- Calderón Saldaña, N. y Andrade Domínguez, F. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personas de entidades universitarias. *Digital Publisher*, 5, 40-51. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>.
- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L. y Mora Martínez, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Revista Electrónica Psyconez*, 9(14), 1-13. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>.
- Chiavenato, I. *Gestión del Talento Humano* (2018). McGraw Hill. <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/stage.aspx?il=&pg=&ed=256>
- Decreto 2663 de 1950. (1950, 7 de junio). Diario oficial No. 27.622. <https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/codigo-sustantivo-del-trabajo>.
- García, M & Meseguer, M. (2016). Capítulo 3. Los métodos de investigación. Guía práctica. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>.
- González, F. L. O. R. E. N. C. I. A., & De Avice, A. D. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de negocios del IEEM*, 80. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>

- González M. y Olivares S. (2015). *Psicología del trabajo*. Grupo Editorial Patria.  
<https://elibro.net/es/ereader/poligran/39406>.
- González, F. (2017). Qué es y cómo se paga el salario emocional. *Revista de Negocios del IEEM*. 80-81. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/12/IEEM-agosto-RRHH.pdf>.
- Loli Pineda, A. E., Llacho Inca, K., Navarro Vargas, V., Carón Valencia, F., Pulido Cavero, C. y del Carpio Gallegos, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamientos de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances en Psicología*, 28(2), 213-228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>.
- López Saldaña, C. P., Chávez Macías, A. G., Peña Cárdenas, M. C. y Guevara Garza, J. L. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 11(3), 95-105.  
<https://www.theibfr.com/download/riaf/riaf/riaf-v11n3-2018/RIAF-V11N3-2018.pdf#page=97>.
- Madero Gómez, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29.  
<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Madero-Gómez, S., Ortiz-Mendoza, O. E. y Guerra-Leal, E. M. (2021). Estrategias de flexibilidad y su relación con el ambiente laboral, la dedicación y el reto intelectual. *CienciaUAT* 15(2), 122-134.  
<https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1462>.

- Manso Pinto, J. F. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista universitaria EAFIT*, 128, 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>.
- Marín Samanez, H. S. y Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_isoref&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_isoref&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es&tlng=es).
- Nader, M., Bernate., & Santa- Bárbara, E. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.  
<https://www.redalyc.org/pdf/212/21230585006.pdf>.
- Patlán Pérez, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el Caribe*, 37(2), 31-67.  
<https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/11516/214421444665>.
- Perilla, S. (2022). Salario Emocional: la búsqueda del Bienestar Laboral, más allá de un Sueldo. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/vida/educacion/salario-emocional-la-busqueda-del-bienestar-laboral-mas-alla-del-sueldo-656372>.
- Real Academia Española (2021). Diccionario de la lengua española.  
<https://www.rae.es/drae2001/sueldo>.

Rodríguez Ortega de Peña, (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*, 12(1), 141-149.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>.

Soriano, A. M. (2014). Diseño y validación de instrumentos de medición. *Diálogos*, 14, 19-40.

[http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion\\_dialogos14.pdf](http://redicces.org.sv/jspui/bitstream/10972/2105/1/2%20disenoyvalidacion_dialogos14.pdf).

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=5A2QDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=P1&dq=metodolog%C3%ADa+cuantitativa+y+cualitativa&ots=TjXfYUUmK2&sig=-KokXvVs38tDtn90XWO4uFnjqIY#v=onepage&q=metodolog%C3%ADa%20cuantitativa%20y%20cualitativa&f=false>.

Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.

<http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>.

Salvador-Moreno, J. E., Torrens-Pérez, M. E., Vega-Falcón, V. y Noroña-Salcedo, D. R. (2021). Diseño y validación de instrumento para la inserción del salario emocional ante el COVID -19. *Retos*. 11(21), 41-52.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7879851>.

Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.

[http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N\\_RUELA\\_S\\_JUA\\_TRA.pdf](http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15473/2/TER%C3%81N_RUELA_S_JUA_TRA.pdf).

Temple, I. (2007) El salario Emocional y Bienestar Laboral. Psicología Organizacional. Valencia, España <http://blogs.elcomercio.pe/empresariodetempleo/2007/10/el-salarioemocional.html>.

Torres-Flórez, D., & Laverde, A. C. (2020). Salarios, aumentos e incentivos en instituciones de servicios de salud: caso Villavicencio. Criterio Libre, 18(33), pend-pend.

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriolibre/article/view/5738>

## Anexos.

### Anexo A.

Carta de solicitud de permiso a la Clínica de Medicáncer en Medellín.



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

Medellín 31 de marzo de 2022

Señores.  
 Medicáncer.

Reciban un cordial saludo de nuestra parte.

Permítanos, primero que todo darles las gracias por el maravilloso trabajo que como entidad hacen posible para el beneficio de la población, en el se ve reflejado la vocación al servicio, la responsabilidad social, la solidaridad y el amor con el que cada detalle en su organización es realizado.

Por medio de la presente, de manera respetuosa nos dirigimos a ustedes, como grupo de estudiantes de la Universidad POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO, para solicitar amablemente, nos permitan realizar nuestro proyecto de práctica II, Investigación Aplicada, el cual realizamos este ultimo semestre para el Departamento de Psicología de nuestra universidad.

La investigación tiene como objetivo:

- Conocer el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicáncer por la Vida de la ciudad de Medellín.

Para culminar con éxito nuestra investigación es imprescindible nos permitan realizar una encuesta que se enviaría por correo, a algunos trabajadores, la cual tendrá una serie de preguntas que buscan responder nuestro objetivo. Así mismo compartiremos con mucho agrado los resultados de nuestra investigación.

Les agradeceríamos mucho la valiosa oportunidad, quedamos atentas a sus comentarios para nuestra propuesta, para cualquier información que consideren pertinente nuestra supervisora de practica esta a disposición para cualquier información Kamila Bibiana García Garzón [kgarcia@poligran.edu.co](mailto:kgarcia@poligran.edu.co).

**PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA**

Bienestar y calidad de vida laboral : Salario emocional.



## GRUPO DE ESTUDIANTES:

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS, Y CORREO UNIVERSITARIO.

Erika Lucia Alvarez Tobon. eralvarez7@poligran.edu.co

Daniela Fernanda Julio Gonzalez. dajuliog@poligran.edu.co

Marlly Elizabeth Ruiz Peña. maruizpe1@poligran.edu.co

Isbeth Xiomara Tangarife Gallego. istangarife1@poligran.edu.co

CONTRATO ZULEIMA

## SUPERVISOR:

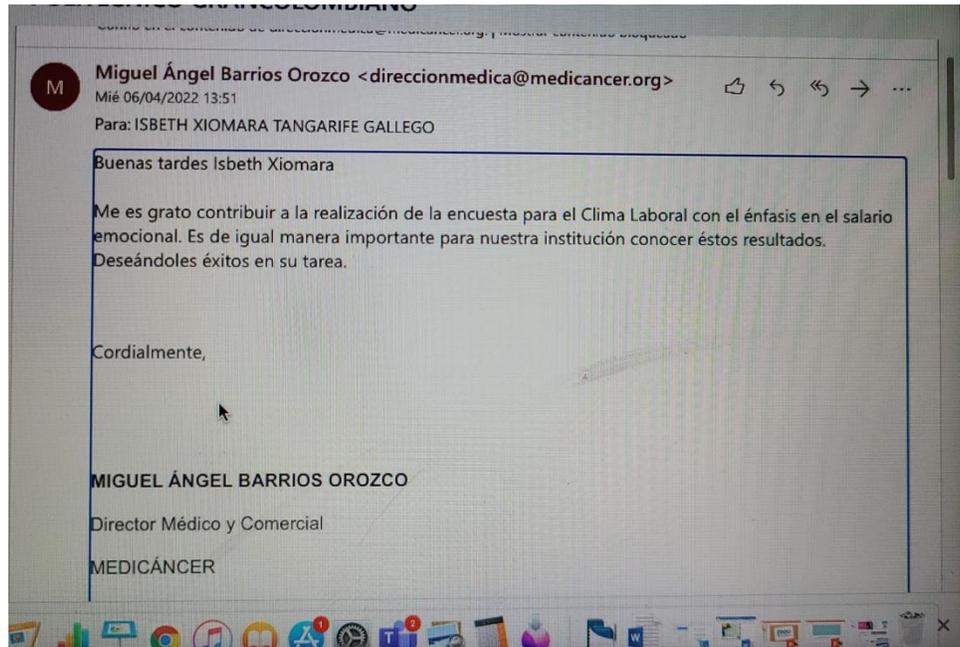
Kamila Bibiana García . Correo kbgarcia@poligran.edu.co.  
NOMBRE DEL SUPERVISOR DE PRÁCTICA. MGS.

SELLO DE RADICACIÓN		
Fecha de Recibir:	1 Abril 2022	
Recibido Por:	Mara Fernanda	
Dirección Ejecutiva:	Unim 05/04/22	
Pase A.	Firma	Fecha
CONITE DOLENTE ASE STACION 05/04/22		

✓ Recibir como estudiante informando metrología  
a la escuela ZSP 06/04/2022.

Realizará encuesta a 10 empleados de nuestra institución y  
nos compartirá los resultados V.B. ZSP Abril 06/2022.

Para aclarar. ZSP



**Anexo B.**

## Consentimiento informado

 	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>39 DE 90</b>

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

**Título del estudio:** Salario emocional y su impacto en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la clínica Medicáncer por la vida de la ciudad de Medellín

**Investigadores:** Erika Lucía Álvarez Tobón

Daniela Fernanda Julio González

Marlly Elizabeth Ruiz Peña

Isbeth Xiomara Tangarife Gallego

**Objetivo del Plan de Mejora:**

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Medicáncer. El objetivo general de el Plan de Mejora es: Conocer el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín.

**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.

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>40 DE 90</b>

### **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 Gran Colombiano, \_\_\_\_\_ denominada

“ \_\_\_\_\_ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este 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 C.

### Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)

1

**Anexo 2. Versión adaptada del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).**

**Factor de Bienestar Psicosocial**

**Escala de Afectos**

**Instrucciones:** marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica. Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	Satisfacción
Inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	Seguridad
Intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	Tranquilidad
Impotencia	1	2	3	4	5	6	7	Potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	Bienestar
Desconfianza	1	2	3	4	5	6	7	Confianza
Incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	Certidumbre
Confusión	1	2	3	4	5	6	7	Claridad
Desesperanza	1	2	3	4	5	6	7	Esperanza
Dificultad	1	2	3	4	5	6	7	Facilidad

**Escala de Competencias**

**Instrucciones:** marque para cada uno de los pares de adjetivos dispuestos, el número con el que mejor se identifica. Actualmente, en mi trabajo, siento:

Insensibilidad	1	2	3	4	5	6	7	Sensibilidad
Irracionalidad	1	2	3	4	5	6	7	Racionalidad
Incompetencia	1	2	3	4	5	6	7	Competencia
Inmoralidad	1	2	3	4	5	6	7	Moralidad
Maldad	1	2	3	4	5	6	7	Bondad
Fracaso	1	2	3	4	5	6	7	Éxito
Incapacidad	1	2	3	4	5	6	7	Capacidad
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	Optimismo
Ineficacia	1	2	3	4	5	6	7	Eficacia
Inutilidad	1	2	3	4	5	6	7	Utilidad

**Escala de Expectativas**

**Instrucciones:** marque en cada una de las situaciones que se le presentan el número con el que mejor se identifica. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que está bajando y mientras más se acerque a 7 implica que está subiendo.

	Está(n) bajando	1	2	3	4	5	6	7	Está(n) subiendo
<i>En mi trayectoria laboral:</i>									
Mi motivación por el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi identificación con los valores de la organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi rendimiento profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi capacidad para responder a mi carga de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
La calidad de mis condiciones de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi autoestima profesional	1	2	3	4	5	6	7		
La cordialidad en mi ambiente social de trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
El equilibrio entre mi trabajo y mi vida privada	1	2	3	4	5	6	7		
Mi confianza en mi futuro profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi calidad de vida laboral	1	2	3	4	5	6	7		
El sentido de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi cumplimiento de las normas de la dirección	1	2	3	4	5	6	7		
Mi estado de ánimo Laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Mis oportunidades de promoción Laboral	1	2	3	4	5	6	7		
Mi sensación de seguridad en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi participación en las decisiones de la organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi satisfacción con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mi realización profesional	1	2	3	4	5	6	7		
El nivel de excelencia de mi organización	1	2	3	4	5	6	7		
Mi eficacia profesional	1	2	3	4	5	6	7		
Mi compromiso con el trabajo	1	2	3	4	5	6	7		
Mis competencias profesionales	1	2	3	4	5	6	7		

### Factor de Efectos Colaterales

#### Escala de Somatización

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Trastornos digestivos	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de cabeza	1	2	3	4	5	6	7	
Alteraciones de Sueño	1	2	3	4	5	6	7	
Dolores de espalda	1	2	3	4	5	6	7	
Tensiones musculares	1	2	3	4	5	6	7	

#### Escala de Desgaste

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Sobrecarga de Trabajo	1	2	3	4	5	6	7	
Desgaste emocional	1	2	3	4	5	6	7	
Agotamiento físico	1	2	3	4	5	6	7	
Cansancio mental	1	2	3	4	5	6	7	

#### Escala de Alienación

Instrucciones: marque en cada una de las opciones, el número con el que mejor se identifica en cada situación. Donde, mientras más se acerque a 1 implica que lo siente con menos frecuencia "nunca" y mientras más se acerque a 7 implica que lo siente con mayor frecuencia "siempre".

Nunca	1	2	3	4	5	6	7	Siempre
<i>Actualmente, por causa de mi trabajo, siento:</i>								
Mal Humor	1	2	3	4	5	6	7	
Baja realización personal	1	2	3	4	5	6	7	
Trato distante	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

**Anexo D:**

Link de encuesta realizada con la herramienta Google Forms.

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe\\_WpsxBCIBhxZmKUH3sI-5aLc9AnEkDKpglCmDa\\_2hxvFhOA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe_WpsxBCIBhxZmKUH3sI-5aLc9AnEkDKpglCmDa_2hxvFhOA/viewform?usp=sf_link)

## Anexo E

### Consentimientos informados diligenciados por los participantes

#### 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.

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL.
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19.05.2022

Yo Edwin I. S. Sepulveda identificado con C.C. 71367113 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 Gran Colombiano, denominada

“\_\_\_\_\_”, 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: Edwin I. S.

NOMBRE: Edwin

C.C.: 71367113



### Participación voluntaria / Refiro 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.

 <b>POLI</b> POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMINO</b>	<b>CONSENTIMIENTO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>INFORMADO</b>	<b>CODIGO</b>	<b>TE RE</b>
			<b>VERSION</b>	<b>01</b>
			<b>PAGINA</b>	<b>2 DE 2</b>

### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19/05/2022

Yo Juletha Llavozza Gállego identificado con C.C. 43685780 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

“\_\_\_\_\_”, 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: JLM

NOMBRE: Juletha Llavozza

C.C.: 43685780



### 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.

 MIEMBRO DE LA RED <b>ILUMNO</b>	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>1 DE 1</b>

#### Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 19/05/2022

Yo Mabel Cecilia Montoya Zapata identificado con C.C. 43.866.825 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 “Salario emocional y su impacto en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la clínica Medicáncer por la vida de la ciudad de Medellín”, 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: Mabel Cecilia Montoya Zapata

C.C.: 43.866.825









**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.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILMUNO	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
			<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
			<b>VERSION</b>	<b>01</b>
			<b>PAGINA</b>	<b>1 DE 1</b>

**Declaración de Consentimiento Informado**

Fecha: 19/05/2022

Yo Mabel Cecilia Montoya Zapata identificado con C.C. 43.866.825 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 “Salario emocional y su impacto en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la clínica Medicáncer por la vida de la ciudad de Medellín”, 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: Mabel Cecilia Montoya Zapata

C.C.: 43.866.825

**Anexo F.**  
Escalas aplicadas  
Participante 1.

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx MARIA FERNANDA MURILLO.xlsx    Abrir con ▾

A    B    C    D    E    F    G    H    I

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

ESCALA DE AFECTOS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:

INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx MARIA FERNANDA MURILLO.xlsx    Abrir con ▾

A    B    C    D    E    F    G    H    I

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

ESCALA DE COMPETENCIAS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:

INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	ERICACIA
INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD



Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx MARIA FERNANDA MURILLO.xlsx    Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE DESGASTE								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx MARIA FERNANDA MURILLO.xlsx    Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE ALIENACIÓN								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	



Questionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx- NELLY RUIZ.xlsx

Abrir con ▾

A B C D E F G H

### ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

EXPECTATIVAS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA(N) S
EN MI TRAYECTORIA LABORAL								
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7	
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7	

Questionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx- NELLY RUIZ.xlsx

Abrir con ▾

A B C D E F G H I

### ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE SOMATIZACIÓN

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7	
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7	
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7	

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx- NELLY RUIZ.xlsx Abrir con ▼

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE DESGASTE									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
9	SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
0	DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
1	AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
2	SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	
3									

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx- NELLY RUIZ.xlsx Abrir con ▼

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE ALIENACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
	MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
	TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
	FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	

Participante 3.

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx Abrir con ▼

A B C D E F G H I J

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

ESCALA DE AFECTOS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:

0	INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
1	INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
2	INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
3	IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
4	MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
5	DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
6	INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
7	CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
8	DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
9	DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx Abrir con ▼

A B C D E F G H I

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

ESCALA DE COMPETENCIAS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:

	INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
	IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
	INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
	INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
	MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
	FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
	INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
	PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
	INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA
	INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx										Abrir con ▼
A	B	C	D	E	F	G	H			
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL										
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL										
EXPECTATIVAS										
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO										
ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA(N) SUBIENDO		
EN MI TRAYECTORIA LABORAL										
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7			
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7			

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx										Abrir con ▼
A	B	C	D	E	F	G	H	I		
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL										
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES										
ESCALA DE SOMATIZACIÓN										
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO										
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE		
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO										
TRANSORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7			
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7			
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7			
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7			
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7			

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx Abrir con ▼

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE DESGASTE								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG)ZULEYMA.xlsx Abrir con ▼

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE ALIENACIÓN								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	

Participante 4.

← X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
2	FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL								
3	ESCALA DE AFECTOS								
4	INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
5	ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:								
6	INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
7	INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
8	INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
9	IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
10	MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
11	DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
12	INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
13	CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
14	DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
15	DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD

X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
ESCALA DE COMPETENCIAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:									
16	INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
17	IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
18	INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
19	INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
20	MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
21	FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
22	INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
23	PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
24	INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA
25	INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD

X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx									Abrir con ▼	
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL										
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL										
EXPECTATIVAS										
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO										
ESTÁ(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTÁ(N) SUBIENDO		
EN MI TRAYECTORIA LABORAL										
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7			
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7			
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7			
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7			
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7			

X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx									Abrir con ▼	
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL										
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES										
ESCALA DE SOMATIZACIÓN										
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO										
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE		
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO										
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7			
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7			
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7			
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7			
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7			

← X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
2	FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
3	ESCALA DE DESGASTE								
4	INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
5		1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
6	NUNCA								
7	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
8	SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
9	DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
10	AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
11	SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	
12									

X Cuestionario de bienestar laboral general ValentinaMedina.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
	FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
	ESCALA DE ALIENACIÓN								
	INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
		1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
	NUNCA								
	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
	AL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
	TRABAJO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
	FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	

Participante 5.

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
ESCALA DE AFECTOS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:									
INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN	
INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD	
INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD	
IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA	
MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR	
DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA	
INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE	
CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD	
DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA	
DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD	

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
ESCALA DE COMPETENCIAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:									
INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD	
IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD	
INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA	
INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD	
MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD	
FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO	
INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD	
PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO	
INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA	
INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD	

Escalas e ítems del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx

Abrir con

ESCALAS E ÍTEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL								
EXPECTATIVAS								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA(N) SUBIENDO
EN MI TRAYECTORIA LABORAL								
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7	
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7	

Escalas e ítems del cuestionario de bienestar laboral general (qBLG).xlsx

Abrir con

ESCALAS E ÍTEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE SOMATIZACIÓN								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7	
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7	
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7	

X Cuestionario%20de%20bienestar%20laboral%20general%20(qBLG).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE DESGASTE								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
ESCALA DE ALIENACIÓN								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	

Participante 6.

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
2	<b>FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL</b>								
3	<b>ESCALA DE AFECTOS</b>								
4	<b>INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO</b>								
5	<b>ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:</b>								
6	INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
7	INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
8	INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
9	IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
10	MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
11	DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
12	INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
13	CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
14	DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
15	DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
2	<b>FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL</b>								
3	<b>ESCALA DE COMPETENCIAS</b>								
4	<b>INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO</b>								
5	<b>ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:</b>								
6	INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
7	IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
8	INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
9	INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
10	MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
11	FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
12	INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
13	PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
14	INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA
15	INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx									
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
EXPECTATIVAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA	
EN MI TRAYECTORIA LABORAL									
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7		
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7		

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx									
ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE SOMATIZACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7		
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7		
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7		

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx Abrir con ▼

A B C D E F G H I

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE DESGASTE

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
SOBRECARGA DE TRABAJO		1	2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL		1	2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO		1	2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL		1	2	3	4	5	6	7	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (1).xlsx ADRIANA CORDOBA.xlsx Abrir con ▼

A B C D E F G H I

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE ALIENACIÓN

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
MAL HUMOR		1	2	3	4	5	6	7	
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL		1	2	3	4	5	6	7	
TRATO DESPERSONALIZADO		1	2	3	4	5	6	7	
FRUSTRACIÓN		1	2	3	4	5	6	7	

Participante 7.

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
<b>FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL</b>									
<b>ESCALA DE AFECTOS</b>									
<b>INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO</b>									
<b>ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:</b>									
9	INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
10	INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
11	INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
12	IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
13	MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
14	DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
15	INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
16	CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
17	DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
18	DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD
19									

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx									
A	B	C	D	E	F	G	H	I	
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
<b>FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL</b>									
<b>ESCALA DE COMPETENCIAS</b>									
<b>INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO</b>									
<b>ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:</b>									
	INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
	IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
	INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
	INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
	MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
	FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
	INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
	PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
	INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA
	INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx

Abrir con

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL

EXPECTATIVAS

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7
EN MI TRAYECTORIA LABORAL							
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MI PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7

Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx

Abrir con

**ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL**

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE SOMATIZACIÓN

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
TRASTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7	
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7	
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7	
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7	

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx Abrir con ▼

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE DESGASTE									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7		
SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7		

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (2).xlsx Abrir con ▼

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE ALIENACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7		
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7		
TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7		
FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		

Participante 8.

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL								
ESCALA DE AFECTOS								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:								
INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN
INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD
INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD
IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA
MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR
DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA
INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE
CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD
DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA
DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL								
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL								
ESCALA DE COMPETENCIAS								
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:								
INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD
IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD
INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA
INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD
MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD
FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO
INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD
PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO
INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA
INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
EXPECTATIVAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA(N) SUBIENDO	
EN MI TRAYECTORIA LABORAL									
8	MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
9	MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
10	MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
11	MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
12	LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
13	MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
14	LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
15	LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7	
16	MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
17	MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
18	EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
19	MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
20	MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
21	MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
22	MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
23	MI PARTICIPACIÓN EN LA DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
24	MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
25	MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
26	EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
27	MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
28	MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
29	MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE SOMATIZACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
8	TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7	
9	DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7	
10	INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7	
11	DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7	
12	TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx      Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE DESGASTE

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
		ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO							
SOBRECARGA DE TRABAJO	1		2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL	1		2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO	1		2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL	1		2	3	4	5	6	7	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx      Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL

FACTOR DE EFECTOS COLATERALES

ESCALA DE ALIENACIÓN

INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO

	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
		ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO							
MAL HUMOR		1	2	3	4	5	6	7	
BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1		2	3	4	5	6	7	
TRATO DESPERSONALIZADO	1		2	3	4	5	6	7	
FRUSTRACIÓN	1		2	3	4	5	6	7	

Participante 9.

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
ESCALA DE AFECTOS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:									
INSATISFACCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	SATISFACCIÓN	
INSEGURIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SEGURIDAD	
INTRANQUILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	TRANQUILIDAD	
IMPOTENCIA	1	2	3	4	5	6	7	POTENCIA	
MALESTAR	1	2	3	4	5	6	7	BIENESTAR	
DESCONFIANZA	1	2	3	4	5	6	7	CONFIANZA	
INCERTIDUMBRE	1	2	3	4	5	6	7	CERTIDUMBRE	
CONFUSION	1	2	3	4	5	6	7	CLARIDAD	
DESESPERANZA	1	2	3	4	5	6	7	ESPERANZA	
DIFICULTAD	1	2	3	4	5	6	7	FACILIDAD	

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
ESCALA DE COMPETENCIAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ACTUALMENTE, EN MI TRABAJO, SIENTO:									
INSENSIBILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	SENSIBILIDAD	
IRRACIONALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	RACIONALIDAD	
INCOMPETENCIA	1	2	3	4	5	6	7	COMPETENCIA	
INMORALIDAD	1	2	3	4	5	6	7	MORALIDAD	
MALDAD	1	2	3	4	5	6	7	BONDAD	
FRACASO	1	2	3	4	5	6	7	ÉXITO	
INCAPACIDAD	1	2	3	4	5	6	7	CAPACIDAD	
PESIMISMO	1	2	3	4	5	6	7	OPTIMISMO	
INEFICACIA	1	2	3	4	5	6	7	EFICACIA	
INUTILIDAD	1	2	3	4	5	6	7	UTILIDAD	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE BIENESTAR PSICOSOCIAL									
EXPECTATIVAS									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
ESTA(N) BAJANDO	1	2	3	4	5	6	7	ESTA(N) SUBIENDO	
EN MI TRAYECTORIA LABORAL									
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7		
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7		
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7		
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7		
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7		

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE SOMATIZACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE	
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
TRANSTORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7		
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7		
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7		

X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE DESGASTE									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
SOBRECARGA DE TRABAJO		1	2	3	4	5	6	7	
DESGASTE EMOCIONAL		1	2	3	4	5	6	7	
AGOTAMIENTO FÍSICO		1	2	3	4	5	6	7	
SATURACIÓN MENTAL		1	2	3	4	5	6	7	

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (5).xlsx Abrir con ▾

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>									
FACTOR DE EFECTOS COLATERALES									
ESCALA DE ALIENACIÓN									
INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO									
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8	MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
9	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
10	TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
11	FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
12									
13									

Participante 10.



**Escalas e ítems del cuestionario de bienestar laboral general**

Factor de Bienestar Psicosocial - Expectativas

Instructivo: rodee el número elegido

ESTADÍSTICO	EN MI TRAYECTORIA LABORAL							ESTADÍSTICO
	1	2	3	4	5	6	7	
MI MOTIVACIÓN POR EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI IDENTIFICACIÓN CON LOS VALORES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI RENDIMIENTO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CAPACIDAD DE GESTIÓN DE MI CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CALIDAD DE MIS CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI AUTOESTIMA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
LA CORDIALIDAD EN MI AMBIENTE SOCIAL DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
LA CONCILIACIÓN DE MI TRABAJO CON MI VIDA PRIVADA	1	2	3	4	5	6	7	
MI CONFIANZA EN MI FUTURO PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI CALIDAD DE VIDA LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL SENTIDO DE MI TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI ACATAMIENTO DE LAS PAUTAS DE LA DIRECCIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI ESTADO DE ÁNIMO LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MIS OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN LABORAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI SENSACIÓN DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI PARTICIPACIÓN EN LAS DECISIONES DE LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI SATISFACCIÓN CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MI REALIZACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
EL NIVEL DE EXCELENCIA DE MI ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	
MI EFICACIA PROFESIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
MI COMPROMISO CON EL TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
MIS COMPETENCIAS PROFESIONALES	1	2	3	4	5	6	7	

**Escalas e ítems del cuestionario de bienestar laboral general**

Factor de Efectos Colaterales - Escala de Somatización

Instructivo: rodee el número elegido

	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO									
TRANSORNOS DIGESTIVOS	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE CABEZA	1	2	3	4	5	6	7		
INSOMNIO	1	2	3	4	5	6	7		
DOLORES DE ESPALDA	1	2	3	4	5	6	7		
TENSIONES MUSCULARES	1	2	3	4	5	6	7		

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▼

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
2									
3	FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
4	ESCALA DE DESGASTE								
5	INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
6	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
7	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
8	SOBRECARGA DE TRABAJO	1	2	3	4	5	6	7	
9	DESGASTE EMOCIONAL	1	2	3	4	5	6	7	
10	AGOTAMIENTO FÍSICO	1	2	3	4	5	6	7	
11	SATURACIÓN MENTAL	1	2	3	4	5	6	7	
12									
13									

← X Cuestionario de bienestar laboral general (qBLG) (4).xlsx Abrir con ▼

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
	<b>ESCALAS E ITEMS DEL CUESTIONARIO DE BIENESTAR LABORAL GENERAL</b>								
	FACTOR DE EFECTOS COLATERALES								
	ESCALA DE ALIENACIÓN								
	INSTRUCTIVO RODEE EL NÚMERO ELEGIDO								
	NUNCA	1	2	3	4	5	6	7	SIEMPRE
	ACTUALMENTE, POR CAUSA DE MI TRABAJO, SIENTO								
	MAL HUMOR	1	2	3	4	5	6	7	
	BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	1	2	3	4	5	6	7	
	TRATO DESPERSONALIZADO	1	2	3	4	5	6	7	
	FRUSTRACIÓN	1	2	3	4	5	6	7	

## **Anexo G.**

### **Análisis de datos realizados de Google Forms**

#### **Datos sociodemográficos**

De acuerdo a lo arrojado por la herramienta Google Forms pudo evidenciarse que el 81.8%, es decir, 9 personas, son de género femenino, una persona (9.1%) es de género masculino y una última (9.1%) se identificó dentro de la opción, prefiero no decirlo. De otro lado, la edad estuvo representada en una franja etaria de los 23 a 57 años, de los cuales 3 participantes (27.3%) se ubicaron en edad de 38 años, en cuanto a los demás participantes, se encuentra en relación de un participante, (9,1%) señaló tener 23 años, (9,1%) 25 años, (9,1%) 32 años, (9,1%) 42 años, (9,1%) 43 años, (9,1%) 48 años, (9,1) 54 años, y finalmente (9,1%) 57 años. El estado civil soltero, que presente mayor representatividad, es soltero con un porcentaje equivalente al 63,6%, porcentaje que acoge a 7 personas, seguido de unión libre con un 18,2%, representado por 2 personas, un 9,1% se encuentra divorciado e igualmente un 9,1% casado.

En cuanto al estrato social, la población en mayor extensión pertenece a un estrato 5 (45,5), es decir 5 personas, el 36,4%, siendo 4 personas, se hallan en un estrato 4 y un 18,2%, lo cual acoge a dos personas, en estrato 2. Con respecto al nivel educativo, 9 personas (81,8%), cuentan con un tecnológico o técnico, un 9.1%, lo cual es una persona con un grado de educación universitaria y de igual manera un 9,1% con educación secundaria. Siguiendo en esta línea, cabe mencionar las áreas abordadas, pues, el 18.2%, equivalente a 2 personas, pertenecen al área administrativa y posteriormente un colaborador (9,1%), en áreas como, auxiliar de admisiones, admisiones, facturación, clínica, servicios generales, mercadeo y eventos y financiera.

Producto Multimedia: <https://youtu.be/LSAjc6TeOKo>

### FICHA REPORTE PRODUCTO MULTIMEDIA PRÁCTICAS SUSTENTACIÓN

Nombre del módulo y grupo	PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
Autores	Nombres y apellidos estudiantes: Erika Lucía Álvarez Tobón: 100152627 Daniela Fernanda Julio González: 100046000 Marlly Elizabeth Ruiz Peña: 1711024592 Isbeth Xiomara Tangarife Gallego: 100154570
	<b>Asesor:</b> Kamila Bibiana García Garzón
Objetivo del proyecto	Conocer el impacto del salario emocional en el bienestar y calidad de vida laboral de los trabajadores de la Clínica Medicancer por la Vida de la ciudad de Medellín.
Título del material	Salario Emocional y su Impacto en el Bienestar y Calidad de Vida Laboral de los Trabajadores de la Clínica Medicáncer por la Vida de la Ciudad de Medellín.
Objetivo del material	Sustentar el proyecto de investigación aplicada de practica II de un grupo de estudiantes de la Universidad Politécnico Grancolombiano por medio de un video.
Tipo de producto (podcast, video o cartilla)	Video
Enlace producto multimedia	<a href="https://youtu.be/LSAjc6TeOKo">https://youtu.be/LSAjc6TeOKo</a>