

**Caracterización sociodemográfica de la percepción de bienestar laboral de
trabajadores que cursan programas académicos en una institución de educación superior
pública en Cúcuta durante el año 2023**

Proyecto de Investigación Maestría en Gerencia del Talento Humano

Noris Pamela Díaz

Carlos Andrés Cañas Castaño

Director del Proyecto

MBA

Luis Alberto Arias Cohecha

Codirector del Proyecto

MSc Psi

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano
Facultad Sociedad, Cultura y Creatividad
Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad
Programa Maestría en Gerencia del Talento Humano
Cúcuta, 2024

Resumen

El lugar de trabajo afecta directamente a la capacidad de los empleados para producir y crecer y en su compromiso con la empresa, por eso la importancia de la consolidación de un ambiente laboral positivo y saludable ha incrementado considerablemente, requiriendo estrategias para fortalecer la calidad de vida desde y para el empleado, entendiendo que el lugar de trabajo es el espacio donde la población pasa casi siempre. Por este motivo, se desarrolla la investigación con carácter cuantitativo, de enfoque descriptivo no experimental y de corte transversal, con el objetivo de relacionar los factores sociodemográficos, con la percepción de bienestar laboral que presentan trabajadores que cursan programas académicos en una Institución de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta.

Se maneja la encuesta y el cuestionario con escala Likert como instrumentos de recolección de información bajo análisis de estadística descriptiva, empleando tablas de datos, gráficas circulares y de barras que permitan relacionar las variables de estudio.

Palabras claves: Bienestar laboral, satisfacción, motivación, ambiente de trabajo, estudiantes.



Abstract

The workplace has a direct impact on the ability of employees to produce and grow, as well as on their commitment to the company, for this reason the importance of consolidating a positive and healthy work environment has increased considerably, requiring strategies for the strengthening the quality of life from and for the employee, understanding that the workplace is the space where the population spends most of their time. For this reason, this quantitative research is carried out, with a non-experimental descriptive approach and a cross-sectional approach, with the objective of relating sociodemographic factors with the perception of labor well-being presented by workers who are studying academic programs in an Educational Institution. Superior of the Public Sector in the city of Cucuta.

As information collection instruments, the survey and the questionnaire with the Likert scale are handled under descriptive statistical analysis, using data tables, circular and bar graphs that allow the study variables to be related.

Keywords: Work well-being, satisfaction, motivation, work environment, students.



Tabla de contenido

	Pág.
Resumen	2
Título del Proyecto	10
Planteamiento del Problema	10
Justificación	13
Objetivos Generales y Específicos	16
Objetivo General	16
Objetivos Específicos	16
Marcos de Referencia	17
Marco Teórico	17
Pirámide de las necesidades de Maslow	17
Teoría de los bifactorial de Herzberg	19
Teoría de la motivación de McClelland	20
Bienestar laboral – Juana Patlán Pérez.....	21
Marco Conceptual.....	23
Marco Referencial	28
Marco Normativo	32
Diseño Metodológico	34
Tipo de Investigación	34

Alcance de la investigación.....	35
Hipótesis.....	35
Tipos de variables.....	36
Diseño de Investigación	37
Muestreo.....	37
Participantes	38
Muestra	38
Instrumento de Recolección de Datos.....	39
Encuesta.....	39
Cuestionario.....	39
Procedimiento de Análisis de Datos	41
Criterios Éticos y de Confidencialidad.....	41
Presupuesto.....	43
Cronograma	44
Resultados.....	45
Datos Sociodemográficos.....	45
Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).....	53
Factores Sociodemográficos en relación con el Cuestionario de Bienestar Laboral qBLG.....	55
Discusión y Conclusiones.....	61

Referencias 64

Apéndices 71



Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Normatividad	32
Tabla 2. Estudiantes matriculados II semestres 2022	38
Tabla 3. Presupuesto	43
Tabla 4. Diagrama de Gantt del proyecto	44
Tabla 5. Distribución de los grupos en función del género	45
Tabla 6. Asignación de los grupos en función del sexo de las cargas familiares	47
Tabla 7. Asignación de los grupos en función del género de las variables laborales	48
Tabla 8. Distribución de los ingresos familiares en función de tipo de trabajo.....	50
Tabla 9. Conocimiento de Bienestar Laboral en función de género.....	52
Tabla 10. Estadísticos descriptivos	54
Tabla 11. Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	55
Tabla 12. Correlación entre la Edad y Efectos Colaterales.....	56
Tabla 13. Correlación entre el tipo de Contratación y Efectos Colaterales	57
Tabla 14. Correlación de Ingresos del Núcleo Familiar y Bienestar Laboral.....	58
Tabla 15. Correlación del Estado civil y la escala de afectos	59
Tabla 16. Correlación entre tener hijos y los efectos colaterales.....	60

Lista de ilustraciones

	Pág.
Ilustración 1. Pirámide de Maslow adaptada por Chapman (2007)	18



Lista de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Representación de las edades por género	46
Gráfico 2. Representación de la asignación del estado civil por género.....	46
Gráfico 3. Representación de cargas familiares en función de género	48
Gráfico 4. Representación gráfica de los ingresos familiares en función de tipo de trabajo	51
Gráfico 5. Representación de tipo de contratación en función de nivel jerárquico laboral	52



Título del Proyecto

Caracterización sociodemográfica de la percepción de bienestar laboral de trabajadores que cursan programas académicos en una institución de educación superior pública en Cúcuta durante el año 2023

Planteamiento del Problema

Actualmente, el interés de las organizaciones hacia la atención al trabajador y su familia ha crecido en comparación con años anteriores, enfatizando en la influencia que tiene aspectos como el bienestar laboral en el desempeño y la productividad del personal. Así, el bienestar laboral se relaciona con el éxito de las metas de una organización o empresa, donde se involucran actividades de crecimiento personal y profesional, pues en la medida en que se cuenten con mejores condiciones de trabajo podrán reflejar en la efectividad de las labores, contacto con clientes y demás compañeros. (Jiménez, Rivera & Gibao, 2019)

El bienestar laboral es un tema esencial para toda organización Magüira (2023) la refiere como “la realización y satisfacción obtenida en y desde el trabajo supera la ausencia de problemas de salud. El bienestar se centra en la percepción individual y colectiva de las condiciones y limitaciones del sujeto”. Prevaleciendo el desarrollo óptimo de la organización que lleva a una experiencia positiva para los empleados.

En el sector educativo, el Ministerio de Educación Nacional se ha preocupado por la necesidad de garantizar la optimización de las capacidades laborales de los trabajadores para impactar en la transformación social de la educación; y ha avanzado en el sistema educativo para fortalecer el acceso y cobertura con calidad.

Cifras recientes muestran que en 2021 la cobertura de matrícula en educación superior fue de 2448.271 estudiantes, un aumento del 3,93% respecto al año 2020; la tasa de cobertura con base en el censo del 2018 fue del 53,94% para el año 2021, un incremento del 2,36 % frente al 2020; sin embargo, todavía queda un largo camino por recorrer para alcanzar la alta calidad de los estudiantes asociados a los programas universitarios nacionales. (Ministerio de Educación Nacional, 2022)

Según el artículo publicado por la Revista Semana, un estudio realizado por la firma FTI Consultan realizado en varias ciudades del país, afirman que 4 de cada 10 trabajadores aseguran sentirse cansados, mientras que 7 de cada 10 consideran cambiar de actividad. Según la investigación, aunque los colombianos dedican el tiempo adecuado a las actividades principales (trabajar, dormir, responsabilidades del hogar, tiempo de ocio, entre otros), 7 de cada 10 aseguran tener poco tiempo para estar en familia o para hacer sus actividades personales. La mitad incluso señala que no les alcanza el tiempo para hacer pausas y parar durante el día, ya que eso equivaldría a “perder el tiempo”.

Sebastián Henao, director general de GlobalWork, cree que el trabajo ocupa la mayor parte de la vida de una persona, por eso es importante crear un ambiente de trabajo confortable, implementar planes de capacitación, la asociación desarrolla y desarrolla programas que promuevan el desarrollo físico, mental y emocional de los empleados. (Semana, 2021)

El generar ambientes laborales óptimos para desempeñar las funciones de los trabajadores, incrementa no solo su productiva sino que a su vez mejor la calidad de vida laboral del empleado, entiendo que esta se basa en la percepción de las experiencias individuales y colectivas que viven los empleados en una empresa sobre su nivel de satisfacción o insatisfacción en relación al medio ambiente en el que laboran, lo que termina siendo una

valoración del grado de bienestar, el cual de acuerdo a su resultado (negativo o positivo) concibe un cambio en el funcionamiento de la empresa. (Velazco, 2018).

Por tanto, surge la necesidad de realizar una investigación en la gerencia del talento humano, dada la importancia del análisis de los factores sociodemográficos de los trabajadores que están cursando un programa académico, y que pueden influir significativamente en las necesidades y preferencias en cuanto a bienestar laboral. Indagar si factores como: la edad, el género, la experiencia laboral y el estado civil, entre otros, pueden afectar la percepción sobre el ambiente de trabajo, la remuneración, los beneficios laborales y la posibilidad de desarrollo profesional.

Por lo que se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se relacionan los factores sociodemográficos con la percepción de bienestar que presentan trabajadores que cursan un programa académico en una institución de educación superior pública en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023?



Justificación

Este proyecto de investigación pretende responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo se relacionan los factores sociodemográficos con la percepción de bienestar que presentan trabajadores que cursan un programa académico en una institución de educación superior pública en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023?

Las investigaciones que se han desarrollado en torno a bienestar laboral, en su mayoría las poblaciones escogidas son muy específicas como, por ejemplo, trabajadores de una empresa o un sector (Arteaga, Cifuentes, Herrera, & Samacá, 2020; Londoño, Gaviria, & Madero, 2022). Para el sector educativo, las investigaciones en materia laboral mayormente se profundizan en los docentes (Fukuhara, 2022; Noroña & Vega, 2022), y a los estudiantes solo se les considera para investigaciones de carácter sociodemográfico-académico (Curubo, 2020; Silva, López & Meza, 2020), pero muy poco se ha tenido en cuenta que una porción de la población universitaria, según sus necesidades individuales, desarrollan una actividad laboral. Estos trabajadores que cursan programas académicos, por costo de calidad de vida y/o responsabilidades adquiridas, se han visto en la obligación de buscar el sustento para su hogar sin dejar atrás su desarrollo profesional.

El bienestar significa seguridad personal y ambiental, la adquisición de capitales para llevar una vida digna, una buena salud y relaciones sociales, que están estrechamente relacionadas, significa libertad para tomar decisiones y actuar (Sen, 1982). El ser humano desarrolla la necesidad del logro y dentro de esta necesidad encontramos el crecimiento profesional, que va altamente ligado a los espacios y experiencias educativas y/o laborales.



Un ambiente de trabajo que tenga un equilibrio entre la seguridad organizacional y el bienestar de los empleados, donde uno dependa del otro. Un entorno saludable promueve la salud mental y, por tanto, garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

El desarrollo de este proyecto responde a la necesidad de examinar el bienestar laboral desde la percepción de los trabajadores que cursan un programa de formación de pregrado o postgrado, donde permanece su doble identidad de estudiante y trabajador; donde el entorno en que vive, estudia y trabaja es definitiva en la productividad y calidad del trabajo que efectúa.

De esta manera, es importante analizar los factores sociodemográficos de los estudiantes que pueden influir significativamente en sus necesidades y preferencias en términos de bienestar laboral. Como: edad, género, experiencia laboral, estado civil, entre otros, pueden afectar la percepción de las personas del ambiente laboral, las expectativas para el desarrollo de competencias, la promoción socioeconómica, actividades deportivas y de esparcimiento de su calidad de vida.

Los resultados obtenidos expondrán los factores sociodemográficos que inciden en la percepción de los participantes sobre el bienestar laboral y a su vez, presentara la forma en que dichos indicadores afectan el desarrollo de sus actividades y labores educativas o laborales. Que posteriormente podría emplearse para crear estrategias que subsanen las necesidades de los implicados.

La investigación permitirá reunir conocimientos que fortalecerán la gerencia del talento humano, pues el bienestar laboral es una estrategia que permite a las organizaciones una gestión eficaz del recurso humano, enfocado al bienestar y la calidad de vida desde la perspectiva laboral y en el sector educativo, en donde promover el bienestar de los estudiantes mejora su

rendimiento y promueve el equilibrio entre estas dos facetas de su vida primando la transformación personal y profesional.

Para desarrollar esta investigación se prevén limitaciones temporales y sociales que pueden postergar el proceso de recopilación de información, debido al alto número de participantes necesarios para el estudio; además del posible desinterés al responder el instrumento de forma apropiada. Se hace necesario establecer un cronograma de trabajo específico para disminuir las restricciones que puedan surgir en el transcurso de la investigación



Objetivos Generales y Específicos

Objetivo General

- Relacionar los factores sociodemográficos con la percepción de bienestar laboral que presentan trabajadores que cursan programas académicos en una Instituciones de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023

Objetivos Específicos

- Describir las características sociodemográficas y socioeconómicas de un grupo de trabajadores que simultáneamente estudian un programa académico en una institución de educación superior durante el año 2023.
 - Indagar la percepción del bienestar laboral que tienen trabajadores que cursan programas académicos en una Institución de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023
 - Analizar los factores sociodemográficos que se relacionan a la percepción de bienestar de trabajadores de diferentes sectores productivos que estudian en una IES del sector público en la ciudad de Cúcuta en 2023.
-
-

Marcos de Referencia

En estos apartados se presentan los marcos teórico, conceptual, referencial y normativo donde se expondrán las teorías, conceptos, antecedentes y normativas relevantes para desarrollar el proyecto.

Marco Teórico

El bienestar laboral se puede abordar desde sus dimensiones, estas son la ambiental, social, financiero, emocional, intelectual, ocupacional y física. Bajo estos criterios se puede considerar que en la percepción de bienestar laboral influye la satisfacción, la motivación y las necesidades, por lo tanto, para el presente proyecto se toman en consideración las teorías:

Pirámide de las necesidades de Maslow

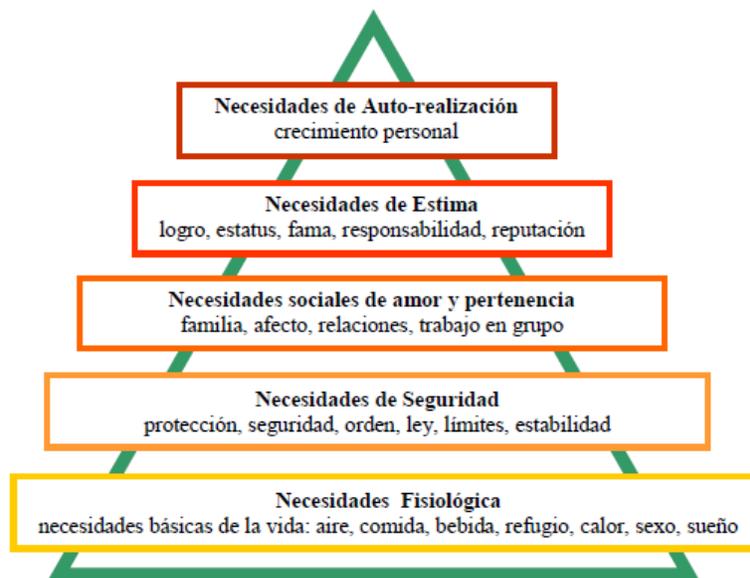
Maslow (1943) propuso la teoría de la motivación humana que se convirtió en una de las teorías más importantes en los campos de la motivación, la gestión empresarial, el desarrollo organizacional y la conducta. En esta teoría, las necesidades se encuentran organizadas jerárquicamente y una vez satisfechas las necesidades básicas, como la alimentación, el refugio y la seguridad, las personas buscan satisfacer necesidades de orden superior, como la pertenencia, el reconocimiento y la autorrealización (Bohórquez, Pérez, Caiche, & Benavides Rodríguez, 2020).

En el ámbito laboral la satisfacción está relacionada con el salario, el clima laboral y la estabilidad laboral. Sin embargo, una vez que se han satisfecho estas necesidades básicas, los empleados, dependiendo de sus condiciones personales y sociodemográficas buscarán satisfacer necesidades más elevadas, como la realización personal, el desarrollo profesional y la contribución a la sociedad (Madero Gómez, 2022).

Maslow distingue las necesidades en 2 grandes categorías: la primera de ella corresponde a las “necesidades deficitarias” relacionada a atributos fisiológicos, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima; como segunda categoría se encuentran las “necesidades de desarrollo del ser” propias a la auto realización. Las necesidades deficitarias se representan como una carencia, mientras que las de desarrollo del ser corresponden a la labor del individuo (Corto 2006).

Ilustración 1.

Pirámide de Maslow adaptada por Chapman (2007)



Nota. Tomada de la propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. (p.149) por Cortés, & Leal (2019). <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

Maslow busca entender lo que motiva el comportamiento humano y por qué algunos se sienten más satisfechos que otros con sus elecciones, siendo necesario identificar las condiciones particulares de cada individuo para explicar el resultado dentro de una organización (Madero Gómez, 2022).

Para analizar el bienestar laboral se debe considerar todas las necesidades, expectativas personales y las formas de satisfacerlas; ya que una organización que promueve un ambiente de

trabajo saludable donde se apoya el crecimiento y desarrollo de sus empleados es más propensa a tener empleados satisfechos y comprometidos. Al momento de trabajar con los participantes es importante reconocer las perspectivas de bienestar laboral y los factores sociodemográficos que inciden en los contextos laborales y educativos.

Teoría de los bifactorial de Herzberg

Frederick Herzberg por medio de entrevistas en las que pidió a los participantes recordar casos en los que se sintieron bien o mal con sus labores para desarrollar su teoría de los dos factores motivadores; por medio de este estudio, pudo observar que los elementos que se relacionaban a la satisfacción laboral no concordaban con lo que producían insatisfacción, concluyendo que la satisfacción e insatisfacción no son opuestos de un equivalente.

Se refiere al grupo de elementos que contribuyen a la satisfacción laboral como motivadores, lo que implica que estos elementos están vinculados simbióticamente a la naturaleza del trabajo en sí; Algunos factores motivadores son el logro, el reconocimiento, el trabajo, la responsabilidad, el crecimiento y el crecimiento personal son importantes. con insatisfacción. En una proporción conveniente, tienen un efecto preventivo sobre el trabajador y evitan su insatisfacción, y cualquier que sea su combinación, no pueden crear la motivación de un individuo.

Herzberg señaló que este conjunto de elementos puede vincularse al entorno laboral, incluidas las estrategias de la empresa, la cualidad del supervisor, las relaciones con los supervisores y compañeros de trabajo, las circunstancias laborales reales o los salarios. Asimismo, se concluyó que sólo los factores motivadores pueden provocar satisfacción laboral,

mientras que los factores de higienización sólo pueden evitar la insatisfacción. (Peña A., Crespo R., Lopez Y., Madrid G., & Carreño S., 2003)

Esta teoría apunta cómo el trabajador puede obtener mayor satisfacción con un salario emocional más que con el monetario, ya que el reconocimiento de los logros e incentivarlos puede mantener una motivación estable dentro de la organización. En este aspecto entra la colaboración de comités o programas de bienestar laboral, demostrando a las organizaciones su impacto en la reducción de rotación de personal o abandono de cargo, manteniendo en los trabajadores un sentido de pertenencia con su labor y con la organización aun cuando no tengan un buen salario.

Teoría de la motivación de McClelland

David McClelland (1989) desarrolló una teoría de la motivación basada en el supuesto de que cuando una persona compensa sus necesidades básicas (equivalentes a las necesidades fisiológicas y de seguridad en la jerarquía de Maslow), domina tres tipos de necesidades: la necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de afiliación. Estas son significativas porque llevan a los individuos a actuar de maneras que afectan negativamente el desempeño en una variedad de trabajos y tareas.

Se considera que todos los motivos son aprendidos previamente a raíz de una experiencia satisfactoria, partiendo del deseo de volver a revivir dicha experiencia generará una conducta que lo moverá hacia el estado de placer que ya experimento. Esta motivación puede medirse mediante diferencias individuales, tomando como referencia la intensidad del motivo a realizar.



- Necesidades de logro: se refleja en los esfuerzos por alcanzar metas promedio y por alcanzar y reconocer el éxito profesional. Valora recibir críticas apropiadas sobre lo bien que se desempeñó.
- Necesidades de afiliación: Se centra en la búsqueda de relaciones interpersonales amistosas. McClelland señaló que la mayoría de los casos examinados no presentaban una fuerte presencia de esta necesidad.
- Necesidad de poder: La atención se centra principalmente en las acciones que despiertan o fortalecen la capacidad de gobernar a los demás. Las personas con una fuerte necesidad de poder tienden a explorar entornos competitivos, valoran la posición y consideran secundario el desempeño eficaz de sus funciones.

En su artículo “That Urge to Achieve” McClelland (1966) sostiene que el deseo de logro es el componente primordial en la superación de los negocios, los individuos y las naciones; lo que permite que la gerencia trate a sus trabajadores según la tendencia de cada uno, de manera que se comunica con sus empleados según la necesidad de cada persona.

Para McClelland todos los motivos sociales se aprenden y toma como afecto, ya que se pueden manipular experimentalmente los estados emocionales de placer y dolor en cuanto a motivaciones. Por tanto, el brindar unas condiciones óptimas de bienestar laboral incrementa los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores y a su vez el rendimiento de la empresa u organización.

Bienestar laboral – Juana Patlán Pérez

Durante este proyecto se implementará el concepto de bienestar laboral según la definición de Patlán (2016) quien la entiende como “el estado emocional en el que se encuentran los empleados en su entorno laboral, tanto en términos de activación como del nivel de

satisfacción que experimentan por la experiencia de la actividad que desempeñan” (Patlán,2016, p. 126).

Por tanto, para analizar el bienestar laboral es necesario considerar las múltiples dimensiones que abarca, cómo están conectadas entre sí y como estas se vinculan con las condiciones de las organizaciones para que los empleados desempeñen óptimamente sus funciones.

Patlán (2016) afirma que:

Para el logro del bienestar en el trabajo, es necesario considerar características del trabajo y del ambiente de trabajo de la organización. Así también debe valorarse el logro de un pleno bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Contrario al bienestar, no debe soslayarse el posible estado de malestar que pudiese experimentar el trabajador, por lo que este grupo de definiciones se centra en el bienestar en el trabajo como un elemento fundamental en la Calidad de Vida en el Trabajo. (pp. 45-46)

Una parte importante dentro del bienestar laboral es la motivación y la satisfacción laboral, la motivación basada en la necesidad del logro y dentro de esta necesidad del logro encontramos que el desarrollo profesional puede entenderse como las etapas secuenciales y progresivas que viven desde el momento en que ingresan a una empresa.

Esta necesidad motiva al ser humano al desarrollo y mejora de sus capacidades laborales, el cual siendo recompensado generara en el empleado (remuneración, estabilidad, promoción) una sensación de reconocimiento y satisfacción laboral, lo que a su vez generara una percepción positiva de bienestar en su entorno laboral.

Marco Conceptual

En el presente marco se expondrán los principales conceptos que se consideran de mayor relevancia para el desarrollo de esta investigación.

Bienestar. La Organización Mundial de Salud - OMS (1981) tuvo en cuenta en su definición de salud, que se refiere un estado de integral bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad.

Desde el ámbito laboral se enfatiza a la persona como parte de la organización, donde con la ayuda de la organización, mejora constantemente todas sus características para apoyar las metas diarias establecidas. Por ende, como práctica, se refiere a todo el valor que crea la empresa para mejorar las condiciones de sus empleados y, al hacerlo, les ayuda a alcanzar sus objetivos.

Calidad de vida. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud - OMS (1994), "calidad de vida" hace referencia a la apreciación que tiene un individuo de su lugar en relación con sus metas, esperanzas, estándares y preocupaciones en el contexto de su entorno cultural y sistema de valores. Este concepto envuelve componentes como la salud, la autonomía, la independencia, la satisfacción y aspectos ambientales como las redes de apoyo y los servicios sociales, entre otros.

Felce y Perry (1995) encontraron variantes conceptuales de calidad de vida, donde le añadieron una cuarta conceptualización a las tres que Borthwick-Duffy (1992) ya había propuesto. La conceptualización implica una combinación de circunstancias de la vida y satisfacción personal, incluidos valores, deseos y expectativas personales; entendiendo que primero, la calidad de las condiciones de vida de una persona; segundo, la satisfacción las

condiciones vitales; tercero, la composición de elementos objetivos y subjetivos, esto es, los contextos de vida junto con la satisfacción que siente.

La calidad de la vida laboral de una persona es parte integral de su desarrollo integral en su entorno habitual. Según Patlán (2013), existe la necesidad de que aumente la calidad de vida laboral. Humanizar los lugares de trabajo mediante la creación de entornos de trabajo más seguros y saludables que puedan compensar las necesidades y demandas de sus miembros brindarles oportunidades de crecimiento tanto profesional como personal.

Capacidades. Las capacidades según Amartya Sen (1999) son utilizadas para valorar los aspectos del bienestar individual, grupal y social, tales como la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo, la calidad de vida. Como combinaciones alternativas que una persona puede realizar o llegar a ser, es decir, las diferentes funciones que la persona puede lograr.

Desempeño académico. La combinación del estudio con el trabajo puede ser riesgosa para la persona, pues en situaciones insostenibles promueve el abandono escolar. La posibilidad de retirarse de la universidad en el nivel educativo superior para los estudiantes trabajadores es mayor respecto de los estudiantes exclusivos. Algunos trabajos de alta intensidad como las industrias o la construcción afectan en mayor medida la deserción.

El rendimiento académico es el logro de los objetivos, metas o puntos de referencia establecidos en el curso o programa en el que está inscrito un estudiante. Uno de los factores primordiales para determinar la calidad académica son los resultados de rendimiento académico, ya que sirven como referente de los estándares de calidad que las Instituciones de Educación Superior (IES) han establecido para sus procesos.

En el marco de la calidad educativa en Colombia, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994), sugiere que esta se forma de equidad, eficiencia, pertinencia y relevancia tanto para las instituciones en su conjunto como para los actores académicos, en un esfuerzo por mantenerse en las tendencias de globalización del conocimiento y de interés competitivo para Colombia como nación.

Desde 2010, en Colombia, la política educativa plantea convertir al país en el de mayor nivel educativo de América Latina sustentando que el camino es una educación de calidad. De allí que el Decreto 1280 de 2018, reglamente el Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, instaurando el nivel de rendimiento académico como un resultado del nivel de calidad de las IES. (Duarte et al, 2021)

Estrés laboral. Para Gutiérrez y Vilorio (2014) se puede definir como la respuesta de una persona a las exigencias del entorno laboral cuando existe un desajuste entre las exigencias del entorno laboral y las habilidades o conocimientos debido a la dificultad para tomar decisiones. También es una reacción que se presenta ante la presión laboral debido a diversos factores. Incluso puede aplacar el riesgo psicosocial de los implicados, pues, según la Organización Mundial de la Salud, se supone la relación entre el trabajo y el medio ambiente, la satisfacción con el trabajo y sus condiciones que puede afectar el desempeño humano y las interacciones de satisfacción.

Factores sociodemográficos. Coincide con todos los atributos de cada miembro de la población relacionados con la edad, el sexo, la educación, los ingresos, el estado civil, el empleo, la religión, la natalidad, la mortalidad y la familia.

Motivación. El diccionario de la Real Academia Española (RAE) la define como "acción y efecto de motivar", y "dar causa o motivo para algo, dar o explicar la razón que se ha tenido para hacer algo y a ver el estímulo de alguien para proceder de cierta manera". Además, afirma que la motivación es el "proceso mental de una acción con el fin estimular o animar a ejecutarla con interés y diligencia.

Percepción social. Barthey (1982) afirma que el término "percepción" tiene significados comunes fuera de la psicología concibiéndola como un conocimiento que es similar a la percepción de los sentidos en términos de su inmediatez y la sensación de certeza que la acompaña, que con frecuencia implica una observación placentera o una discriminación sutil.

Según Marín y Martínez (2015), la percepción social se refiere al método por el cual un individuo aprende acerca de los demás (individuos, grupos o instituciones) y desarrolla una comprensión de sus rasgos, cualidades y estados de ánimo.

Salud mental. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es una condición de total bienestar tanto físico, mental como social. En la psiquiatría hay quienes sostienen que la salud mental es la ausencia de una enfermedad; siguen las definiciones médicas convencionales de salud - enfermedad y amparan la salud mental al identificar y tratar la enfermedad mental. Piensan que la prevención y el tratamiento de las enfermedades mentales son cuestiones exclusivamente médicas.

Desde la OMS se intenta dar un enfoque multidisciplinario integrando aspectos psiquiátricos, psicológicos y sociales. Además de la afectividad, el autorreflexión y la interacción grupal, la salud mental también incluye la fuerza de voluntad, la inteligencia, la memoria, la atención y el pensamiento.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la salud es un umbral universal y un derecho a las condiciones del ambiente laboral; porque será difícil contribuir a la sociedad, la productividad y el desarrollo económico si estas condiciones saludables no son posibles.

Además, puede que haya problemas de salud mental que afecten diversos aspectos de la vida de las personas que trabajan en las organizaciones.

Satisfacción laboral. Robbins (1998) lo describe como el grupo de actitudes que una persona tiene hacia su trabajo. Las actitudes positivas las manifiesta quienes están conformes en sus trabajos; quienes son infelices hacen lo contrario. Cuando se habla de las actitudes de los empleados, se usa con frecuencia el término "satisfacción laboral".

En esta definición, se considera la satisfacción un proceso aprendido y desarrollado por la interacción dialéctica de las características subjetivas del trabajador y las generales de la tarea y el lugar de trabajo. En otras palabras, considera que la satisfacción no es innata y la reflexiona desde un aspecto psicosocial.



Marco Referencial

El concepto de calidad de vida defiende la dignidad del trabajador, busca transformar la cultura y brinda oportunidades de crecimiento profesional y realización personal para los empleados. Este proyecto se centra en temáticas de bienestar laboral y calidad de vida desde la percepción de estudiantes que a su vez se encuentran laborando.

Bajo estos criterios se efectúa la indagación de antecedentes en diferentes plataformas de datos tales como: Redalyc, Scielo, Dialnet, Google Scholar y repositorios académicos como el Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB por medio de la plataforma de la Universidad Politécnico Gran Colombiano. A continuación, se presenta un análisis de los antecedentes empíricos organizados según el ámbito internacional, nacional y regional enfocados a la investigación.

A nivel internacional, en Cuba se toma el artículo publicado por Blanco & Moros (2020) titulado “Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral” donde desarrollan una profundización teórica y una propuesta de modelo para la realidad empresarial cubana; toma de base al empoderamiento como un modelo teórico-metodológico para alcanzar el bienestar de los trabajadores.

Los resultados de este estudio indican que el empoderamiento es un elemento esencial para lograr el bienestar de los trabajadores sindicalizados. Además, se exalta la importancia de extenderse hacia la búsqueda del bienestar que solo se logra cuando estos se sienten motivados a participar en el logro de las metas y objetivos.

Asimismo, en el tema de bienestar laboral Madero et al. (2021) desarrollan la investigación “Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del

COVID-19: México, Perú y Chile” en diseño de estrategias empresariales y con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores, se dio la oportunidad de realizarse desde casa, con el objetivo de conocer los efectos del estrés laboral y el balance vida trabajo, por realizar trabajo a distancia debido a la situación por el aislamiento por el COVID-19, así como medir la validez y confiabilidad del instrumento de medida.

Una investigación cuantitativa, de tipo descriptiva y relacional, con un cuestionario en línea con 21 reactivos, aplicado a mayores de edad que estuvieran realizando trabajo a distancia, en las ciudades de Monterrey México, Lima Perú durante los meses de abril y mayo del 2020; un total de 425 respuestas para hacer los análisis correspondientes, destacando que existen contradicciones estadísticamente significativas en las variables utilizadas de acuerdo al país, exponiendo indicadores de validez, confiabilidad y consistencia en las muestras obtenidas así como la presencia de relaciones negativas entre el estrés y el trabajo a distancia y positivas con el balance vida trabajo.

La mayoría de los encuestados se dedicaban a la educación, estudiaban y trabajaban, realizaban alguna actividad en una institución educativa o enseñaban porque era importante, ya que el 87% de los encuestados hacía su trabajo de forma remota.

Con los resultados, destaca la relevancia de las actividades relacionadas en recursos humanos para diseñar y proponer estrategias que favorezcan las condiciones de trabajo que mejoren la salud y así cumplir con las obligaciones y normativas de las autoridades correspondientes (Luna-Chávez et al., 2019; Atalaya, 2001).

Al mismo tiempo, señala la relación entre las condiciones de trabajo y diversos factores de riesgo en el lugar de trabajo que enfrentan los trabajadores, que afectan negativamente su

salud mental y emocional, por lo que requiere una regulación que investigue la presencia de factores de riesgo psicosocial y encuentre formas de mejorar el bienestar de los empleados y calidad de vida (Patlán -Pérez, 2019; Charría et al., 2011).

En Perú, Angulo et al. (2021) en su investigación “Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú” en la revista de Propósitos y Representaciones; tuvo como propósito identificar la dimensión predominante del aprendizaje organizacional que influye en el bienestar laboral de los docentes de educación secundaria- Lima (Perú).

Presentó el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, correlacional- causal, con una muestra estuvo constituida por 200 maestros elegidos por muestreo probabilístico aleatorio simple, a quienes se aplicó las encuestas de aprendizaje organizacional y bienestar laboral validadas por Alfa de Cronbach (0,945 y 0,858, respectivamente).

Los resultados fueron procesados mediante regresión logística estadística no paramétrica y encontraron que el aprendizaje organizacional afecta la felicidad en el lugar de trabajo; Se encontró que el bienestar de los docentes también está influenciado por la preparación para el trabajo, la disponibilidad de recursos y el reconocimiento proporcional al trabajo (condiciones organizacionales de aprendizaje).

A nivel nacional, manteniendo como ejes temáticos el bienestar laboral desde la percepción de los trabajadores, Cupitra et al. (2021) desarrollaron una investigación sobre la percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “más pollo” de Pasto, con el objetivo de evaluar la percepción que tienen las y los trabajadores del restaurante.

Se realizó una investigación descriptiva de carácter cuantitativa, utilizando la encuesta como instrumento de recolección de datos, con la participación de 15 empleados (hombres y mujeres) edades entre los 18 y 60 años, pertenecientes a la zona urbana. En los resultados se encontraron deficiencias de bienestar laboral en el restaurante, verificado la percepción que tiene el personal sobre los tratos en el lugar de trabajo, la relación con sus compañeros y la desmotivación laboral.

De allí nace la necesidad de emplear un programa de gestión del talento humano que se enfoque en aumentar el bienestar para todos los trabajadores del restaurante, se pretende que este proceso contribuiría en la optimización de las condiciones laborales dentro de la empresa.

A nivel regional, Salazar (2021) desarrolló un proyecto investigativo, considerando que la calidad de vida y el bienestar laboral preocupan a diferentes organizaciones; asumió un enfoque cuantitativo, descriptivo para conocer la percepción sobre calidad de vida y bienestar laboral de 50 empleados dependientes de diversas empresas en la ciudad de Cúcuta.

Para la recolección de la información se usó el Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas en que se refleja dos bloques; el primero mide la percepción del bienestar psicosocial y corresponde a las escalas de 17 (afectos, competencias, expectativas) y el segundo bloque a los efectos colaterales (somatización, desgaste, alineación).

Los resultados mostraron que al examinar los datos estadísticos de bienestar psicosocial con relación a la media poblacional conserva un enfoque optimista de su futuro laboral, además la población desde la escala de lo afectivo resalta aspectos positivos del ambiente laboral; no obstante, la población manifiesta malestares físicos asociados al desempeño laboral.

Marco Normativo

En el marco normativo se mencionan las principales referencias de la Constitución Política de Colombia y el Código Sustantivo de Trabajo, que contienen los conceptos fundamentales en materia laboral y desde el que parten las demás normas. A continuación, se presentará la relación de normas en torno al bienestar laboral.

Tabla 1.

Normatividad

Nombre	Año	Tema
Constitución Política de Colombia	1991	Como la carta magna del país posee artículos en referencia al tema laboral como la seguridad social, estatuto de trabajo y estímulos de las empresas.
Código Sustantivo del Trabajo	Con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, la cual fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951	Su finalidad es lograr que las relaciones entre empleadores y trabajadores sean justas.
Ley 100	1993	Dentro de esta ley se expresa lo relacionado con el tema de la Seguridad Social Integral
Resolución 2013	1986	Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo
Resolución 001016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.

Decreto 614	1984	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país
Ley 789	2002	Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo
Ley 1010	2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS	2010	Interrelación entre Trabajo, Salud y Comunidad. Organización Mundial de la Salud

Nota: Elaboración propia

Diseño Metodológico

A continuación, se explicarán de manera ordenada y sistemática un conjunto de procedimientos y métodos de desarrollo de la investigación basados en enfoques cuantitativos, descriptivos, no experimentales y transversales.

Tipo de Investigación

Esta investigación utilizará un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, considerando que su objetivo es relacionar si factores sociodemográficos como la edad, el género, la experiencia laboral y el estado civil, entre otros, pueden afectar la percepción de bienestar laboral de trabajadores inscritos en una IES; siendo de naturaleza deductiva, donde la mayoría de las ideas o conceptos se reducen a variables y relaciones entre sí.

Hernández Sampieri (2018) afirma que esta metodología permite especificar los rasgos, características, grupos, comunidades, procesos, cosas o cualquier otro fenómeno que sea objeto de estudios. El enfoque cuantitativo fundamenta la recolección y análisis de datos numéricos para obtener resultados de forma deductiva mediante técnicas estadísticas, aplicando instrumentos como encuestas y cuestionarios estructurados.

En concordancia, el estudio será descriptivo, que Sampieri (2018) relaciona para medir y evaluar aspectos de una situación o problema acorde a diferentes dimensiones o componentes del fenómeno. En este caso, facilita la caracterización sociodemográfica de la muestra de forma sistemática frente a la percepción que tienen de las diferentes dimensiones sobre el bienestar laboral.



Alcance de la investigación

Con este proyecto se pretende realizar una investigación cuantitativa descriptiva que permita relacionar los factores sociodemográficos con la percepción de bienestar laboral de trabajadores que cursan programas académicos en Instituciones de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023; para reunir nuevos conocimientos que fortalecerán la gerencia del talento humano en el sector educativo y laboral primando la transformación personal y profesional.

El estudio se limita a una muestra de 100 participantes sin edad establecido inscritos a un programa académico y una relación laboral durante el año 2023; esta muestra se abordará presencialmente y se compartirá el link del cuestionario. El reclutamiento tendrá una duración máxima de 1 mes y finalizará una vez reclutados 100 voluntarios o transcurridos 30 días. A cada participante del estudio se le pedirá que rellene un breve una encuesta sobre los factores sociodemográficos y un cuestionario estructurado para medir la percepción que tienen de su bienestar laboral.

Hipótesis

Para esta investigación se proponen las siguientes hipótesis:

- La edad de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público influyen en la aparición de efectos colaterales
 - El tipo de contratación de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público influyen en la aparición de efectos colaterales
 - A mayor nivel ingresos del núcleo familiar de los estudiantes de IES del sector público mayor es la presencia de Bienestar Psicosocial
-
-

- El estado civil tiene efecto en la escala de afectos en los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público
- Los trabajadores sin hijos que cursan programas académicos en una IES del Sector público tienen menor puntaje en los efectos colaterales que aquellos con hijos.

Tipos de variables

Para la ejecución de la investigación se implementará el Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas de J. Blanch, et al. (2010) con el cual se midieron las siguientes variables relacionadas con el estudio:

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

Adicionalmente se tienen en cuenta las variables sociodemográficas de la encuesta, tales como: edad, genero, estado civil, conformación familiar, nivel educativo, actividad laboral, jornada laboral, nivel de ingresos, estrato socioeconómico y el puntaje total del instrumento.



Diseño de Investigación

El proyecto tiene un diseño no experimental, donde se pueden sacar conclusiones sobre las relaciones entre las variables sin afectar directamente los cambios de las variables independientes y dependientes, pues estas no pueden ser controladas directamente por el investigador porque son incontrolables por naturaleza o ya han ocurrido. (Kerlinger, 2002)

Asimismo, la investigación es de corte transversal porque se llevará a cabo en un lapso de tiempo específico para tomar los datos que caracterizan a la muestra y el bienestar laboral en el segundo semestre del año 2023. Para esto, la metodología involucró dentro del diseño un trabajo de campo, el cual se entiende como: "...el que se realiza directamente en el medio donde se presenta el fenómeno de estudio" (Hernández & Mendoza, 2018).

Por lo tanto, el trabajo de campo consistirá en hacer la recolección de datos con ayuda de herramientas TIC para crear formularios digitales que faciliten el acceso a los encuestados.

Muestreo

Se implementa un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando los aportes de Hernández-Sampieri (2013), que afirma que este tipo de muestreo no baja en las probabilidades, sino que se relaciona con las características que el investigador le da a la muestra. En este caso el proceso no es mecánico; más bien, está determinado por la toma de decisiones del investigador y, por el cumplimiento de otros criterios.

La muestra a trabajar se seleccionará por medio del abordaje presencial, esto se basados en la facilidad de acceso de los sujetos y la cercanía con el investigador.



Participantes

Según Arias (2012), se entiende por población “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes a los cuales serán generalizables las conclusiones de la investigación”. Acorde a esto, la población corresponde a todos estudiantes de una universidad pública en la ciudad de Cúcuta. Según los datos del Informe de Rendición de Cuentas 2022 de una universidad para el II semestre de 2022 contaba con un total de 15.896 estudiantes distribuidos como se muestra en la tabla 3.

Tabla 2.

Estudiantes matriculados II semestres 2022

Modalidad de estudio	Cantidad de estudiantes	Cantidad en %
Pregrado presencial y distancia	15.176	96%
Posgrado	663	4%
Total de estudiantes matriculados	15.839	100%

Nota: Elaboración propia

Considerando el estimado de 15.839, se selecciona mediante un muestreo aleatorio simple una muestra de 100 estudiantes de una Institución de Educación Superior Pública activos en sus diferentes programas académicos.

Muestra

Se tomará una muestra para 100 participantes activos, sin edad establecido, de diferentes modalidades y programas académicos que tienen un vínculo laboral; los criterios de selección de la muestra se centran en la doble condición de estudiante y empleado, y la disposición de participar voluntaria en la investigación. Esta muestra se seleccionará por medio de un muestreo no probabilístico - por conveniencia, ya que al azar se tomarán las personas a encuestar, y se compartirá el link del instrumento.



Instrumento de Recolección de Datos

Durante esta investigación se implementarán como instrumentos y técnicas de recolección de datos la entrevista y el cuestionario estructurado; siendo uno para establecer las condiciones sociodemográficas de los trabajadores y otro para medir la percepción que tienen de su bienestar laboral. Para el desarrollo de la misma se creó un formato de consentimiento el cual cada participante aceptara al inicio del cuestionario de calidad de vida y bienestar laboral.

Encuesta

Según García Ferrando (1993), una encuesta es una indagación que se realiza en una muestra de participantes representativos de un grupo más grande, se realiza en el transcurso de la vida diaria con técnicas de preguntas estandarizadas para obtener mediciones cuantitativas de características de la población, objetivas y subjetivas.

Entre otros beneficios, esta metodología de investigación permite aplicaciones a gran escala y la recopilación simultánea de datos sobre una variedad de temas. Se construye una estructura de esta encuesta que tiene 10 preguntas enfocadas a recolectar información de la edad, sexo, estado civil, nivel de escolaridad y demás indicadores sociodemográficos de los 100 participantes de la investigación.

Cuestionario

El cuestionario es una de las herramientas más populares para recopilar datos sobre fenómenos sociales. Un cuestionario es una lista de preguntas sobre una o más variables que se van a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013).

Para Hernández-Sampieri et al. (2008) Los cuestionarios son probablemente la herramienta más popular para la recolección de datos y están compuestos por una sucesión de preguntas abiertas y/o cerradas sobre una o más variables. Entendiéndolo como un instrumento para obtener información sobre el problema en estudio y que llena por sí mismo.

Para medir la percepción de calidad de vida y bienestar laboral de los participantes se manejó el escalamiento tipo Likert. Esta escala, según Hernández Sampieri (1997), consiste en un grupo de ítems en forma de afirmaciones que piden a los participantes seleccionen de acuerdo a su percepción. Se utilizan cuatro categorías de respuestas, que se categorizan de la siguiente manera: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. Es importante resaltar que la máxima calificación dentro de la escala la tiene la opción “siempre”.

Para esta investigación se desarrollará un cuestionario en línea utilizando como medio la aplicación Google Forms. En la primera sección, 92 preguntas distribuidas así: en la segunda sección, 15 preguntas para la recolección de datos sociodemográficos, en la tercera, 6 preguntas sobre los datos académicos relevantes, en la cuarta, 16 preguntas sobre condiciones laborales y la quinta.

Aplicando el Cuestionario de Bienestar Laboral General elaborado por Josep M. Blanch, Migu según el cual, incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca, a su vez, las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). En particular, el cuestionario en línea tiene varias ventajas tales como: el procesamiento de datos, la minimización del trabajo de campo y la capacidad de ingresar elementos audiovisuales y minimizar los costos de investigación.

Procedimiento de Análisis de Datos

En el análisis se manejarán las técnicas de estadística descriptiva empleando tablas de datos, gráficas circulares y de barras, además de cálculos de tendencia central como la media, desviación estándar y varianza.

El procesamiento de los datos se distribuirá en 3 fases. En la primera fase, se enviará de manera electrónica la encuesta y el cuestionario a los participantes a través de la plataforma de Google Forms; una vez se tengan los hallazgos de las 100 encuestas y cuestionarios aplicadas con el consentimiento informado, se procederá a tabular y codificar las respuestas en el programa de Microsoft Excel.

En la segunda fase, se tabulará la información según los factores sociodemográficos (datos personales, familiares, económicos, educativos y laborales) de los participantes considerando las variables y dimensiones de la investigación.

Como tercera y última fase, se elaborará un análisis descriptivo y correlacional de los factores sociodemográficos con el bienestar laboral usando tablas y gráficos que permitan una mejor interpretación de los resultados implementado el software estadístico IBM SPSS Statistics; así, se plantea la discusión de la información recolectada considerando las hipótesis, variables y marco referencial para responder a la pregunta de investigación.

Criterios Éticos y de Confidencialidad

En consideración de lo dispuesto en la Ley 1090 de 2006, Ley Estatutaria 1581 de 2012 y la Resolución 8430 de 2003, toda investigación sobre el tema debe tener en cuenta ciertas

consideraciones éticas en una construcción de conocimiento que sostenga principios morales sin desviarse de la dirección de la investigación.

Por tanto, esta investigación pretende no agredir la sensibilidad de las personas ni dañar su salud mental e intelectual, mantener la confidencialidad entre el sujeto de la investigación y el investigador, y no divulgar la información del sujeto a nadie más.

Este proceso investigativo se concreta bajo criterios de confidencialidad, donde se respeta la privacidad del entrevistado durante y posterior al desarrollo; asimismo, se evita incurrir en fraude científico, que consiste en manipular los datos obtenidos o actuar de manera inapropiada con quienes utilizan la muestra. En su lugar, se maneja el consentimiento informado utilizando un documento legal y divulgaciones transparentes de la finalidad de la investigación y del análisis de los datos recolectados.



Presupuesto

A continuación, se encuentra el presupuesto para ejecutar la presente investigación.

Tabla 3.

Presupuesto

Concepto	Valor concepto	Totales*
	Equipos	
Computador portátil (1)	\$3.500.000	\$3.500.000
Total equipos:		\$3.500.000
	Materiales	
Internet (1 mes)	\$80.000	\$80.000
Memoria USB (1)	\$50.000	\$50.000
Total materiales:		\$130.000
	Talento humano	
1 investigadora (4 meses)	\$1.000.000	\$4.000.000
1 asesor estadístico	\$500.000	\$500.000
Total talento humano:		\$4.500.000
Total presupuesto:		\$8.130.000

Nota: Elaboración propia

Cronograma

Tabla 4.

Diagrama de Gantt del proyecto

Actividades / Fases	Proyecto			
	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Fase 1. Diagnóstico				
1.1 Diseño de los instrumentos	■			
1.1.1 Diseño del cuestionario sociodemográfico	■			
1.1.2 Selección del cuestionario sobre las dimensiones de bienestar laboral	■			
1.1.3 Revisión de expertos	■			
1.1.4 Ajustes finales a los instrumentos	■			
1.2 Aplicación de los instrumentos		■		
1.2.1 Socialización del proyecto con los estudiantes de la IES seleccionada		■		
1.2.2 Aplicación del cuestionario y envío de formulario digital		■		
Fase 2. Procesamiento de datos				
2.1 Procesamiento de datos			■	
2.1.1 Elaboración de la base de datos en Excel			■	
2.1.2 Conteo de frecuencias y transcripción de datos			■	
2.1.3 Análisis descriptivo de las características sociodemográficas			■	
2.1.4 Análisis descriptivo de la percepción de bienestar laboral			■	
2.1.5 Análisis inferencial de los datos y aplicación de pruebas estadísticas			■	
Fase 3. Reporte de resultados				
4.1 Verificación de la hipótesis propuesta			■	
4.1.1 Contraste de la hipótesis según nivel de significancia (95%)			■	
4.1.2 Análisis de las correlaciones			■	
4.2 Interpretación de resultados				■
4.2.1 Análisis de resultados acorde a la teoría y evidencia empírica				■
4.2.2 Recomendaciones de estrategias para la promoción del bienestar laboral				■
4.2.3 Conclusiones finales de la investigación				■

Nota: Elaboración propia

Resultados

Este apartado inicial comprende el análisis de las variables sociodemográficas de los participantes y la segunda comprende el análisis en relación al Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Datos Sociodemográficos

A continuación, se realiza una descripción de las características sociodemográficas y socioeconómicas de un grupo de 100 trabajadores que simultáneamente estudian un programa académico en una Institución de Educación Superior durante el año 2023.

Se comprueba una mayor colaboración por parte de la población femenina, siendo esta 63 de los 100 participantes, mientras que 37 participantes pertenecen a población masculina; estos fueron agrupados por edades como se muestran en la tabla 5.

Tabla 5.

Distribución de los grupos en función del género

Variables	Masculino; n=37		Femenino; n=63		Σf	
	F	%	F	%		
Edad	18 - 27 años	25	68%	38	60%	63
	28 - 37 años	7	19%	16	25%	23
	37 - 47 años	3	8%	8	13%	11
	48 o más años	2	5%	1	2%	3
Estado civil	Soltero	31	84%	47	75%	78
	Casado	0	0%	6	10%	6
	Unión libre	6	16%	10	16%	16
	Divorciado	0	0%	0	0%	0

Fuente: Elaboración propia

Se pudo demostrar una importante presencia en grupo de edades entre los 18 a 27 años con un total de 63 participantes, siendo 25 correspondientes a hombres y 38 a mujeres; entre los 28 a 37 años, se mantuvo la presencia de la población femenina con 16 participantes y la

masculina con 7. No obstante, entre las edades de 37 a más de 48 años disminuyó la presencia de participantes de forma considerable, con 5 hombres y 9 mujeres dentro del rango de edad. (ver gráfico 1)

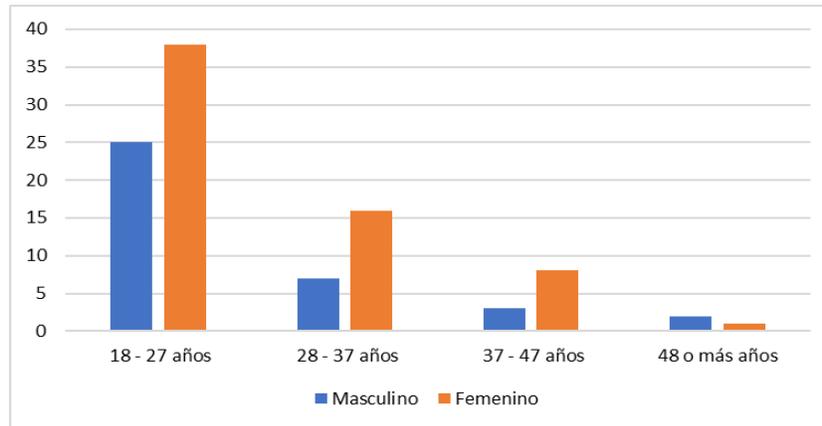


Gráfico 1. Representación de las edades por género

En la variable estado civil, se encontró entre los participantes hombres que un 84% son solteros, el 16% corresponden a unión libre y un 0% son casados y divorciados; mientras que en las participantes mujeres un 75% son solteras, el 16% corresponde a unión libre, un 10% son casadas y el 0% son divorciadas. (ver gráfico 2)

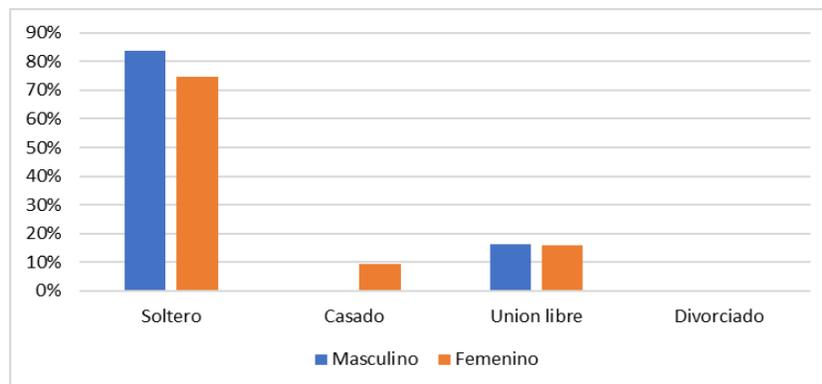


Gráfico 2. Representación de la asignación del estado civil por género



La gráfica muestra un porcentaje alto en hombres respecto al estado civil soltero y unión libre, sin conteos en estado civil casada y divorciado; mientras que las mujeres que muestran una pequeña proporción en casadas y altos porcentajes en respecto a estar solteras.

En las categorías de cargas familiares se encontró entre los participantes un 22% de los tiene hijos a su cargo y un 78% no tiene hijos. Asimismo, se determinó que el 36% de los participantes son el mayor responsable o cabeza de familia; mientras que el 64% no posee responsabilidades como jefe del hogar. (Tabla 6)

Tabla 6.

Asignación de los grupos de las cargas familiares según el sexo

		Género				Σf
		Masculino; n=37		Femenino; n=63		
		f	%	f	%	
Tipo de vivienda	Propia	12	32%	18	29%	30
	Arriendo	11	30%	25	40%	36
	Familiar	14	38%	20	32%	34
Hijo	Si	5	14%	17	27%	22
	No	32	86%	46	73%	78
Núcleo familiar	1 a 2 integrantes	8	22%	16	25%	24
	3 a 4 integrantes	16	43%	28	44%	44
	5 a 6 integrantes	13	35%	19	30%	32
Mayor responsable y/o cabeza de familia del hogar	Si	12	32%	24	38%	36
	No	25	68%	39	62%	64

Fuente: Elaboración propia

La gráfica muestra un porcentaje alto en hombres y mujeres respecto a la ausencia de cargas familiares. Esto quiere decir, que gran parte de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público en la actualidad no cuentan con obligaciones familiares. (gráfico 3)

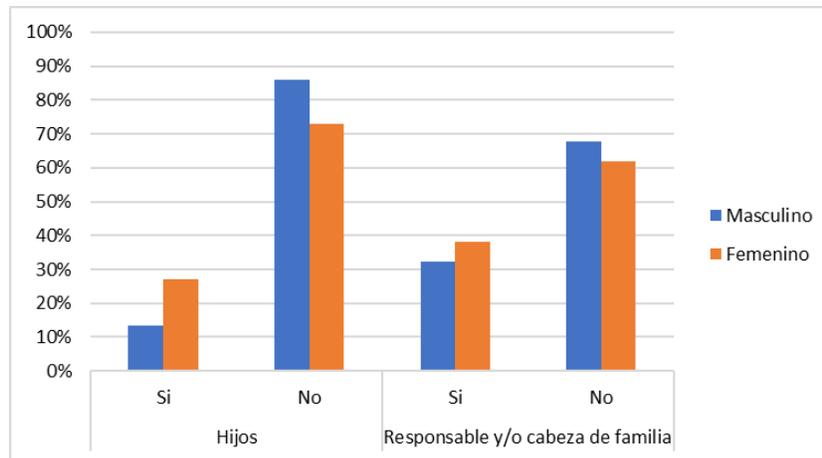


Gráfico 3. Representación de cargas familiares en función de género

Dentro de las variables laborales, con elementos como: modalidad de trabajo, sector productivo, días laborales, horas laborales y antigüedad en el empleo. Se puede evidenciar que el 92% de los participantes desempeña sus funciones de forma presencial, mientras que un 4% labora de manera remota desde sus hogares y el 4% restante maneja una modalidad híbrida (virtual y presencial).

Asimismo, se pudo determinar que los 3 sectores más productivos entre los participantes son: el sector público, sector servicios y sector comercio, mientras que los 2 menores fueron el sector agropecuario y el sector de minería y energía. (Tabla 7)

Tabla 7.

Asignación de los grupos en las variables laborales de acuerdo al género

		Género				Σf
		Masculino; n=37		Femenino; n=63		
		F	%	F	%	
Modalidad de trabajo	Presencial	33	36%	59	64%	92
	Virtual	3	75%	1	25%	4
	Híbrido	1	25%	3	75%	4
Sector productivo	Agropecuario	1	100%	0	0%	1
	Servicios	6	33%	12	67%	18
	Industrial	7	88%	1	13%	8

	Transporte	0	0%	3	100%	3
	Comercio	6	35%	11	65%	17
	Financiero	3	50%	3	50%	6
	Construcción	2	67%	1	33%	3
	Minero y energético	0	0%	1	100%	1
	Comunicaciones	2	50%	2	50%	4
	Educativo	3	21%	11	79%	14
	Público	7	28%	18	72%	25
Días de la semana laborales	1 día	2	67%	1	33%	3
	2 – 3 días	11	58%	8	42%	19
	4 – 5 días	10	29%	25	71%	35
	6 – 7 días	14	33%	29	67%	43
Horas laborales	1 a 4 horas	9	45%	11	55%	20
	5 a 8 horas	22	38%	36	62%	58
	Más de 8 horas	6	27%	16	73%	22
Antigüedad en el cargo	Menos de 1 año	22	40%	33	60%	55
	De 1 a 5 años	9	27%	24	73%	33
	De 6 a 10 años	3	43%	4	57%	7
	De 11 a 15 años	1	100%	0	0%	1
	Más de 15 años	2	50%	2	50%	4

Fuente: Elaboración propia

En cuanto la intensidad laboral, se pudo determinar que el 43% de los participantes labora entre 6 a 7 días semanales, el 35% entre 4 a 5 días semanales, el 19% entre 2 a 3 días y finalmente un 3% solo labora un día a la semana; asimismo, el 58% tiene un horario laboral compuesto entre 5 a 8 horas diarias, el 22% labora más de 8 horas diarias y el 20% tiene un horario de 1 a 4 horas días. No se tomó en cuenta la intensidad horaria en relación a la cantidad de días laborales, entendiendo que se encuentran dentro de las 48 horas laborales a la semana.

Se demostró que la mayor parte de los participantes no cuentan con antigüedad superior de 1 año en el cargo que ostentan con 55 participantes, seguido de 33 que gozan de 1 a 5 años ejerciendo su cargo. No obstante, existe una disminución significativa entre los que llevan de 6 a 11 años y más de 15 años, correspondiendo a 12 participantes. (Tabla 7)

La informalidad laboral muestra mayor presencia en los participantes correspondiendo a 66% de los participantes, mientras que el 34% restante goza de una formalización laboral. Sin embargo, en relación de ingresos del núcleo familiar, se evidencia que el 43% que ejerce un empleo informal reciben entre 1 a 2 Salarios Mínimos Mensual Legales Vigentes (SMMLV) mientras que aquellos que poseen un trabajo formal tan solo un 33% recibe la misma cantidad de ingresos. (Tabla 8)

Tabla 8.

Distribución de los ingresos familiares en función de tipo de trabajo

Tipo de trabajo	Ingresos de su núcleo familiar			Σ
	1 a 2 SMMLV	3 a 4 SMMLV	Más de 5 SMMLV	
Informal	43	18	5	66
Formal	33	1	0	34
Total	76	19	5	100

Fuente: Elaboración propia

La representación gráfica muestra un porcentaje alto en los ingresos del núcleo familiar desde la informalidad y una disminución desde la formalidad. Esto quiere decir, que gran parte de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público en la actualidad no cuentan con empleo formales que generen ingresos significativos en su grupo familiar. Por tanto, la informalidad es una alternativa viable para su bienestar económico.

(gráfico 4)



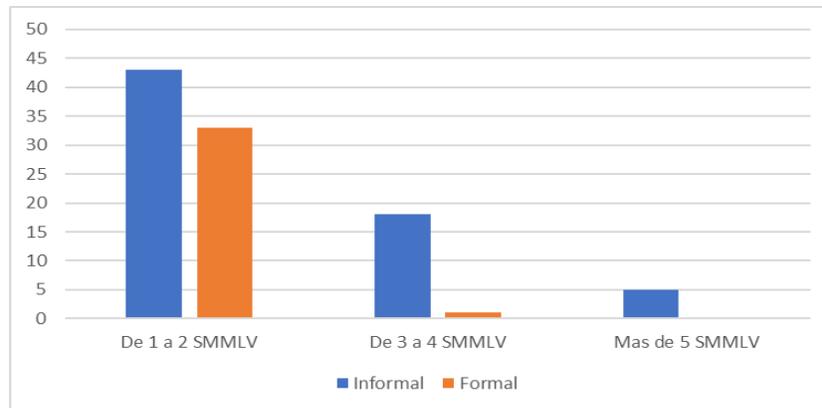


Gráfico 4. Representación gráfica de los ingresos familiares en función de tipo de trabajo

Para analizar el tipo de contratación (Contrato por obra o labor, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido, contrato de prestación de servicios, contrato temporal, contrato de aprendizaje y honorarios) que poseen los participantes se agruparon los datos de acuerdo al nivel jerárquico (Auxiliar o asistencial, técnico, profesional, ejecutivo, directivo y otros) que ocupan dentro de la empresa.

Se demostró mayor presencia en un nivel jerárquico de auxiliar o asistenciales con 49 participantes, estos en su mayoría con contratos por obra o labor (11 participantes) y el contrato temporal (10 participantes); 26 participantes se desempeñan a nivel técnico principalmente con contratos de prestación de servicios. Existe una disminución considerable en cuanto a cargos de nivel profesional, ejecutivo y directivo quienes laboran por contratación de prestación de servicios y honorarios. (gráfica 5)



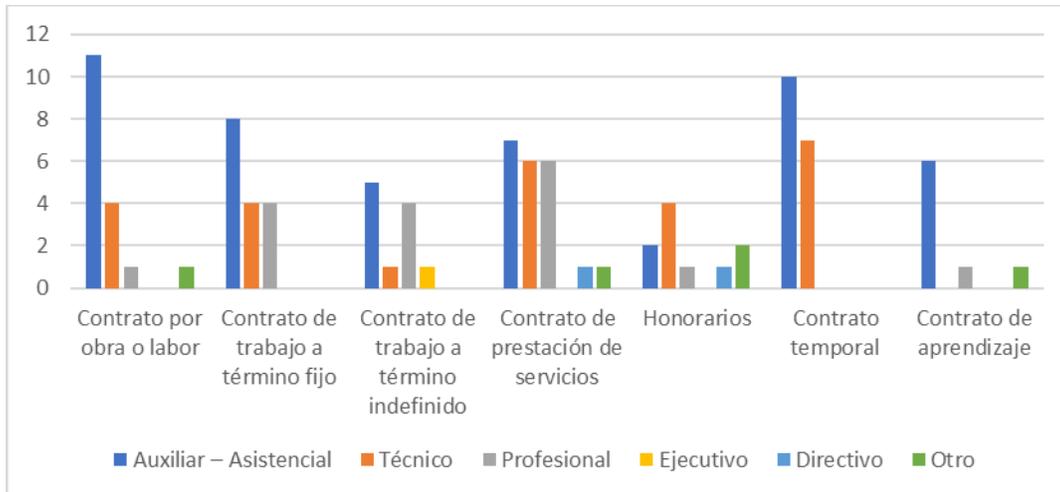


Gráfico 5. Representación de tipo de contratación en función de nivel jerárquico laboral

De los 100 participantes 52 afirman tener conocimientos de sobre el concepto de Bienestar Laboral, 16 de ellos tiene un conocimiento leve o han escuchado hablar sobre el tema, mientras que los 32 restantes no conocen en qué consiste; por otra parte, 43 aseguran que las empresas en las que se encuentran laborando cuentan con un programa de Bienestar Laboral y 57 participantes niegan la existencia de programas de Bienestar Laboral en sus empresas. (Tabla 9)

Tabla 9.

Conocimiento de Bienestar Laboral en función de género

Conocimiento de Bienestar Laboral		Género		Σ
		Masculino	Femenino	
		F	F	
¿Sabe qué es Bienestar laboral?	Sí	17	35	52
	No	16	16	32
	Tal vez	4	12	16
¿Su empresa cuenta con un programa de Bienestar Laboral?	Sí	16	27	43
	No	21	36	57
¿Con qué frecuencia le gustaría participar en actividades de Bienestar Laboral?	Siempre	3	19	22
	Algunas veces	24	37	61
	Nunca	10	7	17

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG)

Este instrumento se implementó con el objetivo de indagar la percepción del bienestar laboral que tienen 100 trabajadores que cursan programas académicos en una Institución de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023

Esta herramienta consta de 45 ítems se centrados en unos acontecimientos laborales propios; este se divide en dos dimensiones: la primera, Bienestar Psicosocial (BPs) y como segunda, los Efectos Colaterales (EF), donde cada una de ellas posee sus propias sub-dimensiones. La valoración de este instrumento se centra en qué la mayor puntuación en cada dimensión representa mayor presencia en cada uno de los factores.

Debido a que la qBLG está diseñado para evaluar las condiciones de salud mental relacionadas con el trabajo, el título de cada escala se refiere directa y explícitamente al entorno laboral mismo. Donde para responder el participante debe contextualizarse a cada una de las situaciones propuestas y, asimismo, dar su valoración.

Los siguientes valores se utilizan como puntos de corte para determinar si la presencia de cada parámetro es relevante o no:

- Bienestar psicosocial: > 197 muestran presencia significancia
- Efectos colaterales: > 33 indican presencia significativa

Dentro de los resultados obtenidos, se evidencia que la media en el puntaje de Bienestar Psicosocial es 192,36 siendo inferior al punto de corte; en cambio, la media de los Efectos colaterales se encuentra por encima del punto de corte con un puntaje de 39,64. Esta alta puntuación en esta escala significa menor bienestar para la persona y presencia de efectos colaterales en su experiencia de bienestar en el trabajo (Tabla 10).

En la tabla 10, se muestran los estadísticos descriptivos (rango, mínimo, máximo media y desviación estándar) correspondientes a los puntajes obtenidos en cada una de las dimensiones y subdimensiones. Si bien, en la dimensión de BPs la media en la escala de expectativas, tiene un valor de 102,08 siendo la más alta de las 3 sub dimensiones de esta categoría; mientras que, en la dimensión de EF, la media más alta es de 15,05 en la escala de Somatización.

Teniendo en cuenta estos puntajes, se puede inferir que las expectativas laborales de los participantes se encuentran subiendo respecto a su trayectoria laboral. Mientras que, con los resultados de la escala de somatización se puede evidenciar que existe una probabilidad que esta población manifieste trastornos digestivos, dolores de cabeza, alteraciones del sueño, dolores de espalda y tensiones musculares a causa de su entorno laboral y académico.

Tabla 10.

Estadísticos descriptivos

	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desviación Estándar
Afectos	45	25	70	45,46	9,115
Competencias	54	16	70	44,82	14,277
Expectativas	132	22	154	102,08	35,558
Somatización	30	5	35	15,05	8,245
Desgaste	24	4	28	13,58	7,339
Alineación	24	4	28	11,01	7,124
Bienestar Psicosocial	224	69	293	192,36	54,441
Efectos colaterales	78	13	91	39,64	21,515

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

Asimismo, se puede mostrar un puntaje significativo en las escalas de Afectos y de Desgaste, donde una parte los participantes se sienten satisfechos, confiados y motivados con su vida laboral, mientras que otros a causa de su trabajo en ocasiones sienten sobrecarga laboral, cansancio mental y agotamiento físico.

Los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral tienen la capacidad de causar daño e impactar el bienestar físico, psicológico y social de los empleados de una organización. Son actualmente una de las principales causas de enfermedades y accidentes laborales, de ahí la importancia y relevancia de promover el bienestar integral dentro de las organizaciones laborales.

Tabla 11.

Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Afectos	0,116	100	0,002
Competencias	0,092	100	0,035
Expectativas	0,091	100	0,039
Somatización	0,178	100	<,001
Desgaste	0,157	100	<,001
Alineación	0,194	100	<,001
Bienestar Psicosocial	0,340	100	<,001
Efectos Colaterales	0,340	100	<,001

Nota: Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

Se estableció la prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov a fin de detectar el tipo de distribución de los datos, donde al obtener un nivel de significancia inferior a 0,05 se determina que los datos del Cuestionario de Bienestar Laboral General no siguen una distribución normal.

(Tabla 11)

Factores Sociodemográficos en relación con el Cuestionario de Bienestar Laboral

qBLG

Con el objetivo de analizar los factores sociodemográficos que se asocian a la percepción de bienestar de trabajadores que estudian en una IES del sector público en la ciudad de Cúcuta en 2023 se implementan pruebas no paramétricas de Spearman para validar la correlación entre los

datos sociodemográficos y los resultados de qBLG; además de corroborar las hipótesis de la investigación.

Teniendo en cuenta los resultados de la prueba de normalidad, se realizaron pruebas no paramétricas con un nivel de confianza de 95% y un alfa (α) de 0,05; asimismo, se utiliza como criterios de decisión que: Si p-valor es menor de 0,05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, si, por el contrario, p-valor es mayor o igual a 0,05 se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Como primera hipótesis se planteó que:

H1: Las edades (DOSOC1) de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público influyen en la aparición de Efectos Colaterales (D_EF)

Tabla 12.

Correlación entre la Edad y Efectos Colaterales

Correlaciones			D SOC1	D_EF
Rho de Spearman	DOSOC1	Coeficiente de correlación	1	-,222
		Sig. (bilateral)	.	0,026
		N	100	100
	D_EF	Coeficiente de correlación	-,222	1
		Sig. (bilateral)	0,026	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

En la tabla 12, se muestra un el P valor (Sig. Bilateral) de 0,026 siendo este inferior al 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alternativa y se establece una correlación negativa débil de acuerdo a la interpretación del coeficiente de correlación. Se percibe mayor presencia de EF en edades entre 18 a 27 años y disminuye a medida que incrementa el rango de edad (Gráfico 6)

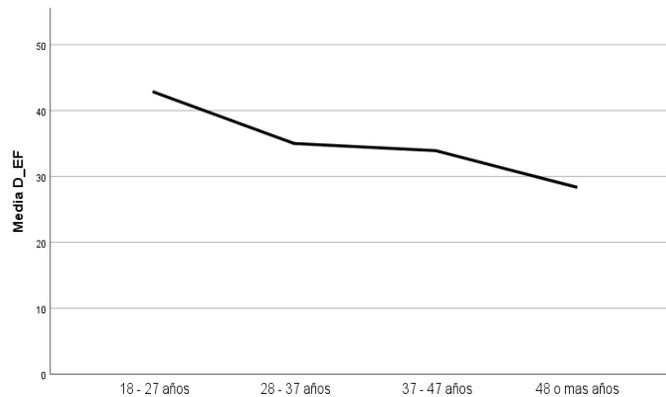


Gráfico 6. Representación lineal correlación de Edad y Efectos Colaterales

Como segunda hipótesis se planteó:

H2: El tipo de contratación (DSOC11) de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público influyen en la aparición de efectos colaterales (EF)

Tabla 13.

Correlación entre el Tipo de Contratación y Efectos Colaterales

		Correlaciones		
			DSOC11	D_EF
Rho de Spearman	DSOC11	Coeficiente de correlación	1	-0,063
		Sig. (bilateral)	.	0,531
		N	100	100
	D_EF	Coeficiente de correlación	-0,063	1
		Sig. (bilateral)	0,531	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

Teniendo en cuenta que el P valor es de 0,53 superior al 0,05 se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, es decir, no existe relación entre la variable tipo de contratación y Efectos Colaterales (Tabla 13)

H3: A mayor nivel ingresos del núcleo familiar (DSOC9) de los estudiantes de IES del sector público mayor es la presencia de Bienestar Psicosocial (D_BPS)

Tabla 14.

Correlación de Ingresos del Núcleo Familiar y Bienestar Laboral

		Correlaciones	
		DSOC9	D_BPs
DSOC9	Coeficiente de correlación	1	,213*
	Sig. (bilateral)	.	0,033
	N	100	100
D_BP	Coeficiente de correlación	,213*	1
	Sig. (bilateral)	0,033	.
	N	100	100

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

* La correlación significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Se obtiene un el P valor inferior al 0,05 siendo de 0,033, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se establece una correlación positiva muy débil de acuerdo a la interpretación del coeficiente de correlación. Esta correlación es directa, donde a mayor cantidad de ingreso recibe el núcleo familiar, mayor es su puntaje de Bienestar Psicosocial (Gráfico 7)



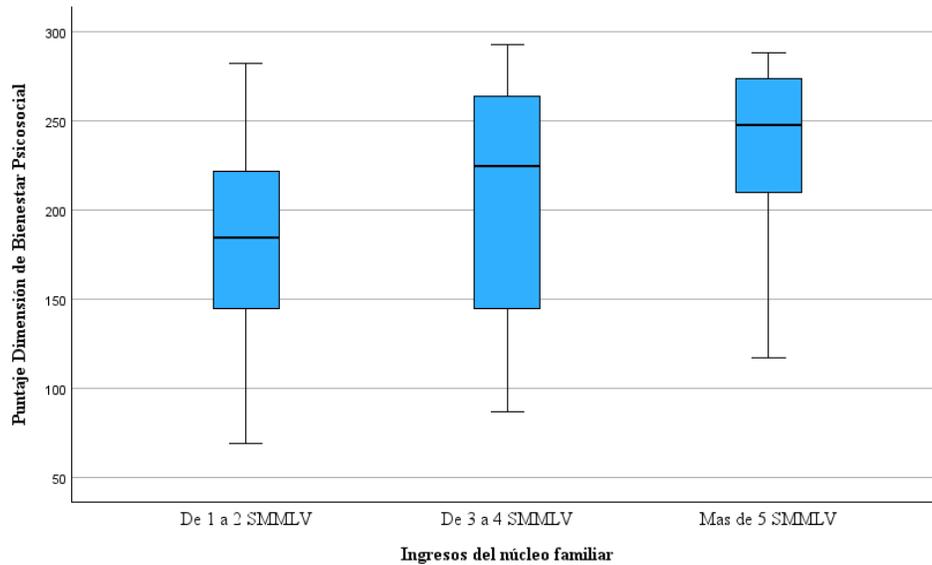


Gráfico 7. Diagrama de cajas simple de Bienestar Psicosocial por ingresos del núcleo familiar

Como cuarta hipótesis se presume que:

H4: El estado civil (DSOC3) tiene efecto en la escala de afectos (EAT) en los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público

Tabla 15.

Correlación del Estado civil y la escala de afectos

		Correlaciones		
			EAT	DSOC3
Rho de Spearman	EAT	Coefficiente de correlación	1	0,161
		Sig. (bilateral)	.	0,11
		N	100	100
	DSOC3	Coefficiente de correlación	0,161	1
		Sig. (bilateral)	0,11	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

Con un P valor de 0,11 se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, teniendo en cuenta que la significancia es superior al criterio de 0,05; por tanto, no existe relación entre la variable Estado Civil y la Escala de Afectos. (Tabla 15)

Como quinta y última hipótesis se sospecha qué:

H5: Los trabajadores sin hijos (DSOC5) que cursan programas académicos en una IES del Sector público tienen menor puntaje en los efectos colaterales (D_EF) que aquellos con hijos.

Tabla 16.

Correlación entre hijos y los efectos colaterales

		Correlaciones		
			DSOC5	D_EF
Rho de Spearman	DSOC5	Coeficiente de correlación	1	0,119
		Sig. (bilateral)	.	0,239
		N	100	100
	D_EF	Coeficiente de correlación	0,119	1
		Sig. (bilateral)	0,239	.
		N	100	100

Fuente: Elaboración propia con IBM SPSS

De acuerdo a los resultados de correlación (Tabla 16) se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula, teniendo en cuenta que el P valor es superior al 0,05 con un puntaje de 0,239. Por ende, se niega la relación de efectos colaterales con el tener o no hijos.



Discusión y Conclusiones

De acuerdo a la encuesta realizada a 100 trabajadores que simultáneamente estudian un programa académico en una Institución de Educación Superior durante el año 2023, se logra identificar mayor participación por parte de la población femenina con una importante presencia en edades entre los 18 a 27 años; un 22% tiene hijos a su cargo y un 78% no tiene hijos y no posee responsabilidades como jefe del hogar.

Según la teoría de la motivación humana de Maslow (1943), el segundo nivel de la pirámide corresponde a la necesidad de seguridad y estabilidad personal, la cual vincula elementos como el bienestar físico, el empleo, la generación de ingresos, entre otros. No obstante, en los resultados de las variables de carácter laboral y las puntuaciones en los Efectos Colaterales se muestran una insuficiencia en la satisfacción de esta necesidad, ya que se presentan amenazas en los ámbitos fisiológicos, económicos y psicosociales.

La ausencia de esta necesidad de seguridad en los trabajadores que simultáneamente estudian un programa académico en una IES, hace relevante implementar un desarrollo interno de las organizaciones desde la Gestión del Talento Humano como un factor esencial que contribuye al desarrollo de los trabajadores y que, a su vez impulsa el cumplimiento de logros empresariales.

McClelland (1966) en su artículo “That Urge to Achieve” sustenta que la motivación al logro es primordial en el triunfo de los negocios y las personas; por lo que brindar unas buenas condiciones laborales garantiza el incremento los niveles de satisfacción y motivación de los trabajadores y a su vez el rendimiento de la empresa u organización.



Gran parte de los trabajadores que cursan programas académicos en una IES del Sector público en la actualidad no cuentan con empleo formales que generen ingresos significativos en su grupo familiar. La informalidad se convierte en la alternativa más efectiva de los estudiantes para cubrir sus necesidades económicas principalmente en el sector servicios y sector comercio.

Por medio de la correlación de Spearman se excluyen 3 de las hipótesis planteadas y se logra establecer la validez de 2 hipótesis. Se aceptada la hipótesis donde se afirma que la remuneración económica de los trabajadores que se encuentran estudiando en una IES influye en su percepción de bienestar laboral, donde a mayor cantidad de ingresos del núcleo familiar más altos son sus puntuaciones en las escalas de Afectos, Expectativas y Competencias de Bienestar Psicosocial.

Con la comprobación de esta hipótesis se acepta el concepto de Bienestar Laboral desde Platán (2016) quien afirma que al ser recompensado se genera una sensación de reconocimiento y satisfacción laboral, lo que a su vez conduce a una visión positiva de sus condiciones laborales. No obstante, esta hipótesis es contradictoria a la teoría bifactorial Herzberg, la cual plantea que el trabajador puede obtener mayor satisfacción con un salario emocional más que con el monetario.

La aparición de Efectos Colaterales es recurrente con altos puntajes en la escala de somatización relacionados a la manifestación de malestares físicos en causa del desempeño laboral; padecimientos como: dolores de cabeza, dolores de espalda y tensión muscular fueron las más presentes en los participantes con mayor presencia en edades entre 18 a 27 años. Esto implica otorgar una importancia específica a las condiciones enfocadas al ambiente laboral, la salud mental y la carga laboral, así como, condiciones del área de trabajo desde el cumplimiento de la norma de Salud y Seguridad del Trabajo.

A través del proceso de correlación y validación de hipótesis por medio del programa IBM SPSS STATISTICS se logra el cumplimiento del objetivo de esta investigación el cual consistió en relacionar los factores sociodemográficos con la percepción de bienestar laboral que presentan trabajadores que cursan programas académicos en una Instituciones de Educación Superior del Sector público en la ciudad de Cúcuta durante el año 2023

Posterior a este proceso de investigación surgen las siguientes recomendaciones; en primera instancia se hace necesario implementar estrategias que desde la perspectiva de Bienestar Laboral que pretenda la visualización de las necesidades de los estudiantes como participantes de no solo un proceso educativo, sino también de un sector productivo donde la carga laboral y estudiantil no siempre logra un equilibrio óptimo.

Asimismo, desde la construcción de conocimiento se hace relevante la investigación enfocada a la reflexión sobre la importancia de crear escenarios apropiados desde el sector productivo para garantizar condiciones favorables a los empleados, incentivando el crecimiento y la identidad laboral desde la dignificación laboral.

Finalmente, desde la Gerencia del Talento Humano es necesario el fortalecimiento del desarrollo, coordinación y control de programas de Bienestar Laboral al interior de las empresas públicas y privada para así promover el desempeño eficiente del personal, entendiendo a los empleados como parte fundamental de la construcción del sector productivo y económico; asimismo, se incita al afianzamiento de la identidad laboral que permita el alcance de objetivos individuales y organizacionales.

Referencias

- Angulo, S; Fuster, D; Sánchez, A.; Bautista, E; Cabezas, T. (2021). Características predominantes del aprendizaje organizacional que influyen en el bienestar laboral de los docentes del Perú. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), e1035.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1035>
- Arias, F. G. (2012). El Proyecto De Investigación: Introducción A La Metodología Científica *Episteme (Sexta Ed.)*. Caracas. <https://Abacoenred.Com/Wp-Content/Uploads/2019/02/El-Proyecto-De-Investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-Pdf-1.Pdf>
- Arteaga, A. N., Cifuentes, K. J., Herrera, J. A., & Samacá, I. S. (2020). Calidad de vida laboral: un estudio sobre el bienestar en la empresa optimizar salud S.A.S. *Sistema Nacional De Bibliotecas Sisnab*.
<https://Alejandria.Poligran.Edu.Co/Bitstream/Handle/10823/2050/Investigaci%C3%B3n.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>
- Asamblea Constituyente De Colombia (1991). Constitución política de la república de Colombia de 1991 *Gaceta Constitucional*.
http://Www.Secretariasenado.Gov.Co/Senado/Basedoc/Constitucion_Politica_1991.Htm
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013) La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, Vol. 29, Núm. 3.
<https://Www.Redalyc.Org/Pdf/2313/231329411011.Pdf>
-
-

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides Rodríguez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización *Universidad Y Sociedad Vol.12 No.3 Cienfuegos Mayo. -jun. 2020 Epub 02-Jun-2020*.
[Http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202020000300385&Lng=Es&Tlng=Es](http://Scielo.Sld.Cu/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S2218-36202020000300385&Lng=Es&Tlng=Es)
- Blanco, Y., & Moros, H. (2020). Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral. *Revista Cubana de Salud y Trabajo, 21(2), 60-65*.
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/154>
- Carrasco, N., Marcia, M., Nieves, D., Rivera, Z., & Melisa, A. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017. Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/10757/623796>
- Cortés-Rodríguez, D. A., & Leal Pacheco, S. (2019). Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. *Encuentros, 17(01), 145-161*.
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Consejo Nacional De Educación Superior. (1995). Acuerdo N° 03.
- Cupitra Arias, J., Lozano Guarnizo, A., Lopez Palacio, A., & Sánchez Ospino, Y. Y. (2021). Percepción de los empleados sobre su bienestar laboral en el restaurante “Más Pollo” de la ciudad de Pasto. *Psicología - Virtual [497]*.
<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2964>
-
-

- Curubo Blanco, J. F. (2020). Satisfacción Académica En Estudiantes Universitarios En Modalidad Remota Por La Pandemia Covid-19. *Bibliotecas Pontificia Universidad Javeriana*. <https://Repository.Javeriana.Edu.Co/Handle/10554/53700>
- El Congreso De Colombia. (1992). *República De Colombia*. Ley 30 De 1992.
- Fukuhara, M. (2022). Apuntes sobre bienestar, motivación y satisfacción laboral del docente universitario. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4), 435-437.
<https://Revistas.Upch.Edu.Pe/Index.Php/Reh/Article/View/4385>
- Fernández-López, J., Fernández-Fidalgo, M., & Cieza, A. (2010). Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF). *Revista Española de Salud Pública*, 84(2), 169-184.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005&lng=es&tlng=es
- Función Pública. (s. f.). Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- García Pérez, L. A. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones *Universidad Central*. <https://Www.Ucentral.Edu.Co/Noticentral/Bienestar-Laboral-Su-Importancia-Organizaciones#:~:Text=El%20bienestar%20laboral%20tiene%20que,Y%20dem%C3%A1s%20compa%C3%B1eros%20de%20trabajo.>
- García Viamontes, D. (2010) Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
-
-

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). Metodología De La Investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa Y Mixta. *M. H. México, Ed.*

[https://Books.Google.Com.Co/Books?Id=5a2qdwaqbj&Printsec=Frontcover&Hl=Es&Source=Gbs_Ge_Summary_R&Cad=0#V=Onepage&Q&F=False](https://books.google.com.co/books?id=5a2qdwaqbj&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Instituto Europeo De Posgrado. (2019). Las 5 Fases De La Pirámide De Maslow.

<https://iep.edu.es/las-5-fases-de-la-piramide-de-maslow/>

Jiménez González, M. G., Rivera Ladino, M. A., & Gibao Pérez, C. M. (2019) Las Condiciones De Bienestar Laboral En Una Empresa Del Sector Hotelero. Estudio De Caso En Medellín, Colombia. *Prospectiva No.28 Cali July/Dec. 2019.*

[http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0122-12132019000200203](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132019000200203)

Londoño, D., Gaviria, Y., & Madero, G. (junio De 2022). Sistema Nacional De Bibliotecas Sisnab. *Bienestar Y Calidad De Vida Empresa Publibra S.A.*

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6661/b.%20entrega%20bienestar%20y%20calidad%20de%20vida%20empresa%20publibra%20s.a.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Madero, S. (2022). Contaduría y administración 68 (1), 2023, 235-259.

[https://Dialnet.Unirioja.Es/Descarga/Articulo/8721849.Pdf](https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf)

Madero Gómez, S., Luengo Martínez, C. E., & Alvarado de Marsano, L. (2021) Efectos del estrés y el bienestar laboral con el trabajo a distancia en el entorno del COVID-19:

México, Perú y Chile. Religación. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(27),

84-94. <https://doi.org/10.46652/rgn.v6i27.765>

Marin Sánchez, M., & Martínez Pecino, R. (2015). *Introducción a la psicología social*. Madrid: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide.

<https://Elibro.Net/Es/Ereader/Poligran/49008?Page=63>

Ministerio De Educación Nacional. (2016). Viceministerio De Educación Superior.

https://Www.Mineduccion.Gov.Co/1759/Articles-360314_Recurso.Pdf

Ministerio De Educación Nacional. (2022). Snies - Sistema Nacional De Información De La Educación Superior.

<https://Snies.Mineduccion.Gov.Co/Portal/401926:#:~:Text=Para%202021%201a%20matr%C3%Adcula%20total,%2c93%25%20respecto%20a%202020>.

Noroña Salcedo, D., & Vega Falcón, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del instituto superior tecnológico sucre. *Revista De La Asociación Española De Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 31(1), 79-91.

https://Scielo.Isciii.Es/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S1132-62552022000100009

Patlán, P. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *Ciencia Ergo Sum*, 23(2), 121-133.

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjpmPb_5d-vuAhUBrZ4KHTZsB80QFjABegQIBRAC&url=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F104%2F10446094004.pdf&usg=AOvVaw1jgaMYLxYteS-T8WtQjamc

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://doi.org/10.14482/psdc.37.2.158.7>

Pozzo, M. I., Borgobello, A. y Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada.

Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 8(2), e046.

<https://doi.org/10.24215/18537863e046>

Ramos, M., López Cocotle, J., & Meza Zamora, M. (2020). Estrés académico en estudiantes universitarios. *Investigación y ciencia de la universidad autónoma de Aguascalientes*, 28(79), 75-83. Obtenido De

<https://www.redalyc.org/journal/674/67462875008/67462875008.pdf>

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea].

<https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n?m=form>

República De Colombia. (1935). Congreso de Colombia. *Universidad Nacional de Colombia*

[https://www.suin-](https://www.suin-juricol.gov.co/viewdocument.asp?id=1618942#:~:Text=El%20patrimonio%20de%20la%20universidad,Cualesquiera%20entidades%20departamentales%20o%20municipales.)

[Juricol.Gov.Co/Viewdocument.Asp?Id=1618942#:~:Text=El%20patrimonio%20de%20la%20universidad,Cualesquiera%20entidades%20departamentales%20o%20municipales.](https://www.suin-juricol.gov.co/viewdocument.asp?id=1618942#:~:Text=El%20patrimonio%20de%20la%20universidad,Cualesquiera%20entidades%20departamentales%20o%20municipales.)

Salazar Rodriguez, A. (2021). *Percepción sobre bienestar y calidad de vida laboral*.

<https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/3059>

Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales *Pensam. Gest. No.45 Barranquilla*

July/Dec. 2018. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058



Vizoso-Gómez, C. (2020). Aprender a aprender: una competencia clave para la ciudadanía del siglo xxi. Conceptualización, retos, estrategias y evaluación en contextos múltiples.

<https://Dialnet-Teoriadelasdemandasylosrecursoslaboralesenelprofes-8577811.Pdf>

Yáñez Ramos, D. (2018). Bienestar psicológico y su relación en el bienestar laboral del personal de salud del hospital básico San Miguel. Ecuador. *Pontificia Universidad Católica del*

Ecuador. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2421>



Apéndices

Anexo 1. Formulario de Google con la encuesta y el cuestionario estructurado

<https://forms.gle/zWq7gvpJXeDiTuB37>

Preguntas Respuestas **101** Configuración

Sección 1 de 5

CUESTIONARIO DE PERCEPCION DE BIENESTAR LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACION

Ha sido invitado (a) para participar en la investigación titulada "Caracterización sociodemográfica de la percepción de bienestar laboral de trabajadores que cursan programas académicos en una institución de educación superior pública en la ciudad de Cúcuta durante el segundo semestre del 2023", que tiene como investigadora principal en formación a Noris Pamela Diaz, estudiante de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Propósito del estudio. El propósito de este estudio es identificar los aspectos de mayor impacto en la percepción de bienestar laboral, analizando el contraste entre las condiciones sociodemográficas, laborales y académicas. La información que pueda ser recolectada por la participación en este estudio será usada para fines netamente académicos.

Descripción del procedimiento. El procedimiento de recolección de datos se hará a través de un cuestionario, el cual no clasifica respuestas correctas e incorrectas, solo permite recolectar información relacionada con el tema de estudio y el tiempo estimado para dar respuesta es entre 15 y 20 minutos. La fase de evaluación consiste en la aplicación de una herramienta estadística que ayudara a realizar el análisis de la información permitiendo conocer los resultados y clasificarlos en niveles y categorías según corresponda.

Retribución y beneficios por la participación. La participación en esta investigación traerá beneficios relacionados con el conocimiento sobre la Percepción de Bienestar Laboral, sin embargo, no hay retribuciones económicas o de otra característica dado que se trata de una investigación de índole académico.

Riesgos e Incomodidades. Esta investigación no genera riesgos para la salud del participante. Así mismo los datos personales aquí consignados serán confidenciales y durante su análisis estadístico serán anónimos.

Confidencialidad. Cualquier información de índole personal que haga parte de los resultados de esta investigación será mantenida de manera confidencial. En ninguna publicación en la que se usen los resultados se mencionará su nombre.

Participación voluntaria. La participación en este estudio es voluntaria, y tiene la libertad de retirar el consentimiento de la participación en esta investigación en cualquier momento y en tal caso no tendré ningún tipo de repercusión.

Información. Para obtener información acerca de esta investigación puedo comunicarme con Noris Pamela Diaz al correo npdiaz@poligran.edu.co

Anexo 2. Consentimiento informado para participantes. Este se encuentra en la primera sección del formulario de Google antes de iniciar la encuesta.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UNA INVESTIGACION

Ha sido invitado (a) para participar en la investigación titulada "Caracterización sociodemográfica de la percepción de bienestar laboral de trabajadores que cursan programas académicos en una institución de educación superior pública en la ciudad de Cúcuta durante el segundo semestre del 2023", que tiene como investigadora principal en formación a Noris Pamela Díaz, estudiante de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano.

Propósito del estudio. El propósito de este estudio es identificar los aspectos de mayor impacto en la percepción de bienestar laboral, analizando el contraste entre las condiciones sociodemográficas, laborales y académicas. La información que pueda ser recolectada por la participación en este estudio será usada para fines netamente académicos.

Descripción del procedimiento. El procedimiento de recolección de datos se hará a través de un cuestionario, el cual no clasifica respuestas correctas e incorrectas, solo permite recolectar información relacionada con el tema de estudio y el tiempo estimado para dar respuesta es entre 15 y 20 minutos. La fase de evaluación consiste en la aplicación de una herramienta estadística que ayudara a realizar el análisis de la información permitiendo conocer los resultados y clasificarlos en niveles y categorías según corresponda.

Retribución y beneficios por la participación. La participación en esta investigación traerá beneficios relacionados con el conocimiento sobre la Percepción de Bienestar Laboral, sin embargo, no hay retribuciones económicas o de otra característica dado que se trata de una investigación de índole académico.

Riesgos e Incomodidades. Esta investigación no genera riesgos para la salud del participante. Así mismo los datos personales aquí consignados serán confidenciales y durante su análisis estadístico serán anónimos.

Confidencialidad. Cualquier información de índole personal que haga parte de los resultados de esta investigación será mantenida de manera confidencial. En ninguna publicación en la que se usen los resultados se mencionará su nombre.

Participación voluntaria. La participación en este estudio es voluntaria, y tiene la libertad de retirar el consentimiento de la participación en esta investigación en cualquier momento y en tal caso no tendrá ningún tipo de repercusión.

Información. Para obtener información acerca de esta investigación puedo comunicarme con Noris Pamela Díaz al correo npdiaz@poligran.edu.co

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Nombre del participante *

2. ACEPTO VOLUNTARIAMENTE PARTICIPAR EN ESTE ESTUDIO *

Marca solo un óvalo.

- Manifiesto voluntariamente que SI acepto participar
- Manifiesto voluntariamente que NO acepto participar

Anexo 3. Permiso de uso de Cuestionario De Bienestar Laboral General: Estructura Y

Propiedades Psicométricas

3/10/23, 9:46

Correo: NORIS PAMELA DIAZ DIAZ - Outlook

Re: Solicitud permiso de uso de Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas

Josep M Blanch <josepmaria.blanch@uab.cat>

Mié 09/08/2023 9:44

Para: NORIS PAMELA DIAZ DIAZ <npdiaz@poligran.edu.co>

 6 archivos adjuntos (1 MB)

2 2 Comentarios cuestionario.pdf; 1 q Calidad Vida Laboral Version abreviada 2010-2023.doc; 3 Blanch, Sahagún & Cervantes (2010) Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo.pdf; 4 Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) Cuestionario de Bienestar Laboral General.pdf; 2 1 Calidad Vida Laboral abreviado y comentado Version 2010-2023.doc; 6 Blanch 2023 Baremar o no baremar. That is the question.pdf;

Noris Pamela,

En respuesta a tu petición de autorización para el uso del cuestionario de **Bienestar Laboral General (qBLG)**, me complace enviarte mis permisos, bendiciones y ánimos para aplicarlo, si consideras que puede serte útil para tus intereses de investigación.

Te adjunto unos materiales que suelo enviar a personas que me hacen solicitudes como la tuya.

Éxitos en tu investigación.

Cordialmente

Josep M Blanch

El mar, 25 jul 2023 a la(s) 10:33, NORIS PAMELA DIAZ DIAZ (npdiaz@poligran.edu.co) escribió:

Cordial saludo

Mi nombre es Noris Pamela Diaz, soy de Colombia y me encuentro estudiando en el Politécnico Gran Colombiano la Maestría en gerencia del talento humano. Estoy en proceso de construcción de mi proyecto de grado el cual trata de bienestar laboral, de acuerdo a indicaciones de la institución necesito un instrumento validado para la recolección de la información. De acuerdo a lo anterior envío este correo con el fin de solicitar el permiso para el uso del " **Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas**".

Agradezco su atención y respuesta.

atentamente,

Noris Pamela Diaz Diaz
Contadora Publica

Anexo 4. Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades

Psicométricas. J. Blanch, M. Sahagún, L. Cantera & G. Cervantes (2010).

4/10/23, 15:46

Anexo 1_ original7

Anexo: Escalas e Ítems del Cuestionario de Bienestar Laboral General

Factor de Bienestar Psicosocial								
Escala de Afectos								
Instrucciones: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
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: Rodee el número elegido								
<i>Actualmente, en mi trabajo, siento:</i>								
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: Rodee el número elegido								
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 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	

4/10/23, 15:46

Anexo 1_ original7

Factor de Efectos Colaterales

Escala de Somatización

Instrucciones: Rodee el número elegido

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	
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	

Escala de Desgaste

Instrucciones: Rodee el número elegido

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	
Saturación mental	1	2	3	4	5	6	7	

Escala de Alienación

Instrucciones: Rodee el número elegido

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 profesional	1	2	3	4	5	6	7	
Trato despersonalizado	1	2	3	4	5	6	7	
Frustración	1	2	3	4	5	6	7	

Nota. Tomado de la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 157-170. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://scielo.isciii.es/img/revistas/rpto/v26n2/n2a07anexo.htm>