

Artículo

Análisis del bienestar laboral como insumo para la mejora deportiva en una universidad chilena

Nevenka Ampuero ^{1,*} y Karina Quinteros ².

¹ Aqua Sport NA, Chile

² Colegio Buen Pastor, Chile

* Correspondencia: nevenka.ampuero.osorio@gmail.com

Resumen: El bienestar laboral ha sido abordado ha tomado un rol fundamental en los trabajadores de diferentes empresas, siendo un factor predominante al momento de tener buenos resultados en el ámbito laboral. El objetivo de la presente investigación fue conocer el grado de bienestar laboral que tienen colaboradores de la Universidad Austral de Chile, de lo cual participaron 76 sujetos, 28 (37%) son hombres y 48 (63%) mujeres. Utilizando un instrumento tipo cuestionario que mide 5 factores que determinan el bienestar laboral; factor logro, factor de reconocimiento, factor de trabajo en sí, factor responsabilidad, factor promoción. Los resultados evidenciaron muestras significativas, indicando que en la Universidad Austral de Chile tienen un bienestar laboral en un grado medio en factor de; factor logro, factor de reconocimiento, factor de trabajo en sí, mientras en factor de responsabilidad se presenta un nivel mínimo de bienestar. Estos resultados son de suma importancia para la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores que han participado de la investigación.

Palabras Clave: gestión deportiva, bienestar laboral, Universidad, investigación.

Abstract: Labor welfare has been approached has taken a fundamental role in the workers of different companies, being a predominant factor at the moment of having good results in the work environment. The objective of this research was to know the degree of well-being at work of the employees of the Universidad Austral de Chile, with the participation of 76 subjects, 28 (37%) men and 48 (63%) women. A questionnaire-type instrument was used to measure 5 factors that determine well-being at work: achievement factor, recognition factor, work itself factor, responsibility factor, and promotion factor. The results showed significant samples, indicating that at the Universidad Austral de Chile they have a medium level of well-being in the achievement factor, recognition factor, work factor, while in the responsibility factor there is a minimum level of well-being. These results are of great importance for the improvement of the work performance of the collaborators who participated in the research.

Key words: sports management, work wellbeing, university, research.

1. Introducción

El bienestar laboral ha sido abordado y conceptualizado por diferentes autores como un aspecto relacionado con la salud mental, la autonomía, la sensación de dominio del ambiente, la obtención de un propósito vital y las relaciones sociales de carácter positivo (Mafud, 1996).

Por otro lado, Murillo, Calderón y Torres, (2003) indican que el bienestar laboral es una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas.



Copyright: © 2022 por los autores. Presentado para su posible publicación en acceso abierto.

Para el trabajador, el bienestar es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes (Rodríguez & Reyes, 2010).

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (2019) hace referencia al bienestar laboral como el estado de satisfacción que logra el/la empleado/a en el ejercicio de sus funciones. Este es producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en un bienestar familiar y social.

El bienestar debe ser abordado por programas que implementen medidas para mejorar la calidad de vida de los colaboradores, involucrando el desarrollo profesional, personal, familiar y físico.

En este sentido la actividad física se asocia al término Actividad Física, los cuales se asocian inevitablemente al de Salud, de este modo el término de Salud es entendido como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades". Sin embargo, las personas tienen diferentes oportunidades para acceder al goce de una buena salud, así como también diferentes niveles de control sobre la misma (OMS, 2009).

En la actualidad el concepto de actividad física ha tomado vital importancia y como lo indica Sánchez (1996), quien considera que la actividad física puede ser contemplada como el movimiento corporal de cualquier tipo producido por la contracción muscular y que conduce a un incremento sustancial del gasto energético de la persona.

De las definiciones anteriores podemos extraer dos parámetros significativos uno cuantitativo y otro cualitativo. El primero de ellos, hace referencia al grado de consumo y movilización de energía necesaria para realizar el movimiento, aspecto que es controlado a través del volumen, la intensidad y la frecuencia de dicha actividad y en segundo lugar, lo cualitativo, vinculado al tipo de actividad a realizar, así como el propósito y el contexto en el cual se realiza.

A raíz de lo anteriormente expuesto, es que el propósito de la presente investigación fue analizar el bienestar laboral de los trabajadores y trabajadoras de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Tejas del departamento Dirección de personas y Dirección de asuntos estudiantiles con la intención de incorporar la gestión deportiva en el ámbito laboral como agente preventivo de enfermedades y trastornos que debilitan la salud física y mental (Parra, 2003).

2. Materiales y Metodología

El presente estudio, es una investigación de enfoque cuantitativa, que utiliza preferentemente información medible, basándose en técnicas estructuradas donde busca la medición de variables previamente establecidas (López y Sandoval, 2016). Diseño no experimental de corte transversal y de tipo descriptiva, ya que detalla que formas importantes de algunas personas o comunidad, se considera que es mejor mencionar que se usara porcentajes y medidas de tendencias central para la presentación de resultados (Fernández et al., 2000).

Muestra

La muestra considerada para esta investigación fue de 76 trabajadores de la Universidad Austral de Chile, Campus Isla Tejas del departamento Dirección de personas y Dirección de asuntos estudiantiles de las cuales 28 (37%) son hombres y 48 (63%) mujeres.

Instrumento

El instrumento que se utilizó en esta investigación fue el cuestionario elaborado por López, (2015), el cual tiene como objetivo conocer el grado de bienestar laboral que un individuo experimenta en su trabajo. Esto es medido, a través de cinco factores que determinaran bienestar laboral: 1) *Factor logro*: se refiere a los sentimientos del deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas. 2) *Factor de reconocimiento*: es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados. 3) *Factor de trabajo en sí*: se refiere a como percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc. 4) *Factor responsabilidad*: aquí se abarca el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda. 5) *Factor promoción*: se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.

Este instrumento consta de 25 preguntas totales que se dividen en 5 dimensiones correspondientes a los factores mencionados anteriormente, la manera de responder el instrumento es a través

de una escala de Likert que considera siempre (3 puntos) / alguna vez (2 puntos) / nunca (1 punto). Cada respuesta obtenida tiene reactivos numéricos, que luego se miden en una escala donde los puntajes a obtener son Máximo 51-75, Medio 26-50 y Mínimo 1-15.

Procedimiento

El instrumento fue aplicado en formato papel a 76 colaboradores de la Universidad Austral de Chile. Este cuestionario fue resuelto de forma anónima y adjuntado a consentimiento para su firma. La duración para recopilación de información fue de cinco semanas. Cada colaborador dispuso de 15 minutos para resolver cuestionario, respondiendo con una marca X. Una vez terminado debió ser entregado de inmediato a supervisor.

Análisis estadísticos

El análisis estadístico utilizado en el presente estudio fue de tipo descriptivo utilizando, frecuencias, porcentajes, a través del software Microsoft Excel (versión 2206) y software Statistical Package for Social Sciences (SPSS v27).

3. Resultados

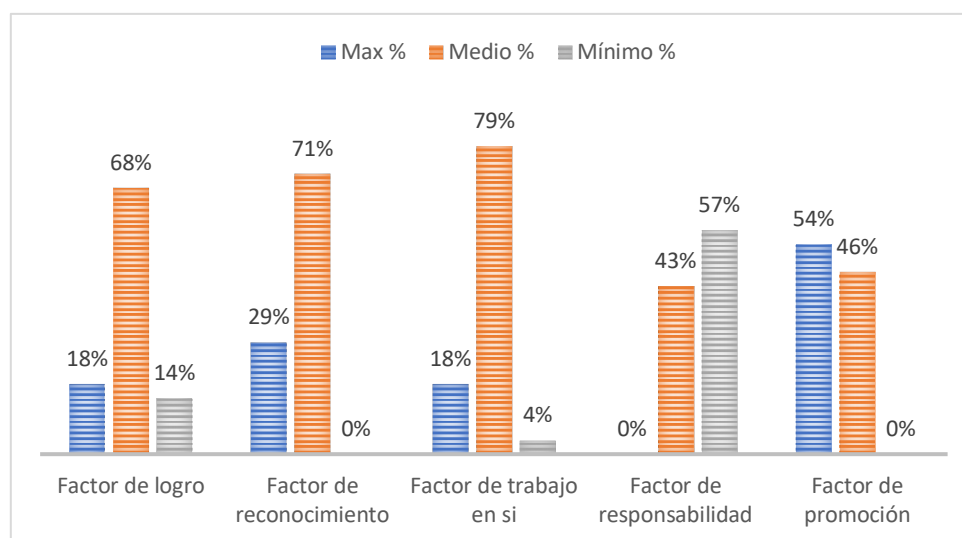
A continuación, se presentan los resultados obtenidos, con el objetivo de identificar el grado de bienestar laboral en los trabajadores de la Universidad Austral de Chile, campus Isla Tejas del departamento Dirección de personas y Dirección de asuntos estudiantiles.

Tabla 1. Resultados de factores de bienestar laboral

Factor	Pregunta	MÁXIMO		MEDIO		MÍNIMO	
		Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Factor de logro	P1 - P5	11	14%	53	70%	12	16%
Factor de reconocimiento	P6 -P10	16	21%	59	78%	1	1%
Factor de trabajo en sí	P11-P15	13	17%	59	78%	4	5%
Factor de responsabilidad	P16 - P 20	0	0%	33	43%	43	57%
Factor de promoción	P21 - P25	32	42%	43	57%	1	1%

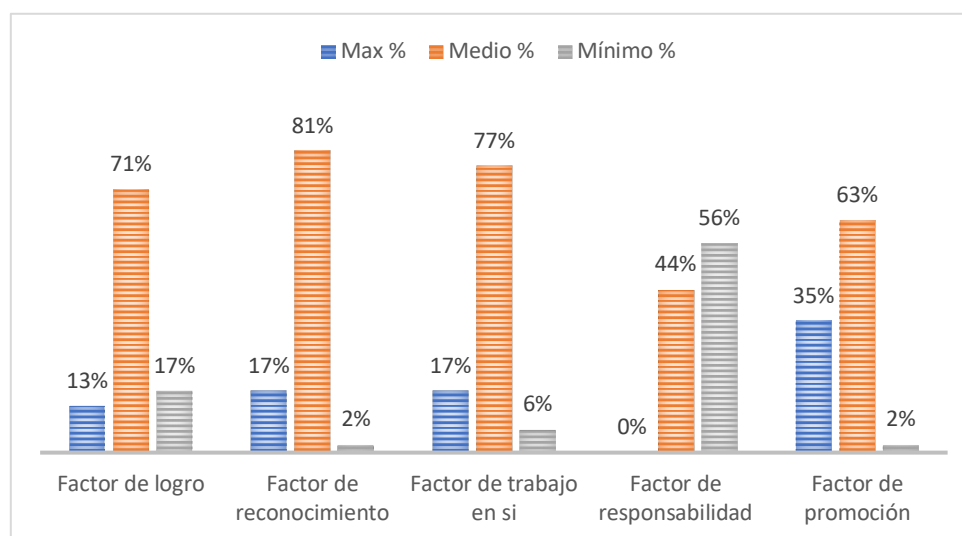
En la Tabla 1 se observa que, en Factor de logro, reconocimiento y de trabajo en sí, predomina un grado medio en escala de medición, donde más del 70% de los participantes se encuentran en este rango. Por otro lado, en el factor de responsabilidad el 57% se categorizó en grado mínimo, siendo el único factor de evaluación más bajo. Finalmente, en factor de promoción el 99% se concentra en medio y máximo.

Figura 1. Resultados de factores por género: Hombres



En la Figura 1 se puede apreciar que los hombres en factor 1, 2 y 3 se concentran en bienestar laboral con grado medio (68%; 71% y 79%). Mientras en factor 4 predomina el mínimo (57%). Sin embargo, el factor 5 se establece el máximo (54%) y medio (46%) de grado en bienestar laboral, donde mide la posibilidad de ascenso.

Figura 2. Resultados de factores por género: Mujeres



En la Figura 2 se observa que en su mayoría se concentra en el grado de medición en un nivel medio, siendo el factor 1, 2 y 3 más altos (71%; 81%; 77%). Mientras que en el factor 4 predomina el mínimo (56%) de bienestar laboral, indicando la responsabilidad propia del trabajo al debe, como nivel de importancia que le brindan los colaboradores.

4. Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos en cuestionario sobre bienestar laboral, aplicado a colaboradores de la Universidad Austral de Chile y que tiene por objetivo conocer el grado de bienestar laboral que los colaboradores tienen. Los resultados del estudio se contrastarán con datos obtenidos en diferentes investigaciones relacionadas a la temática desarrollada, generando otros antecedentes respecto al tema; esto se hace sumamente relevante, ya que existe poca evidencia que se relacione con bienestar laboral.

La investigación presente dio a conocer que en los colaboradores de la Universidad tienen un nivel de bienestar laboral en la escala de medición un grado medio, resultado semejante a lo que

obtuvo López (2015). Con base a lo anterior, los resultados de la investigación logran evidenciar que los colaboradores han indicado que el factor de logro en sus resultados, rendimiento y metas alcanzadas disponen de un nivel medio, siendo el 70% sintiéndose satisfecho por sus deberes. Por otro lado, en la investigación de López (2015) ha obtenido similitudes, donde más de la mitad de los sujetos han señalado con puntuación máxima el factor de logro.

En el factor de reconocimiento, donde consta al reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo de parte de compañeros de trabajo como sus compañeros, jefes o subordinados, se ha determinado que más de la mitad de los colaboradores se encuentran en un nivel medio. López (2015) muestra que más de la mitad de los sujetos participantes del cuestionario dicen sentirse reconocidos por sus autoridades en el ámbito laboral, donde se comparan con los colaboradores de la Universidad Austral de Chile e indican que en su mayoría siendo el 78% categorizados en un grado medio, siendo solo algunas veces reconocidos o elogiados por sus jefes o compañeros de trabajo.

Esto puede ser afectado al momento de mejorar el rendimiento laboral, en las tareas o metas que deban cumplir producto de no tener un reconocimiento adecuado o satisfecho a los colaboradores. Hernández (2021) señala que medir la satisfacción laboral y vital de un trabajador nos dará la pauta para detectar cuales son los aciertos y los errores al manejar el recurso humano. Al tener un buen trato con los colaboradores de tu empresa, el clima laboral puede cambiarse, haciéndose lo más armonioso y eficaz posible. Más allá de medir que tan cómodos se encuentran los trabajadores en su entorno de trabajo, es buscar la manera de que se trabaje con procesos ya establecidos.

Otro aporte relevante de la investigación es como percibe el trabajo que realizan los colaboradores, si es atractivo, desafiante, variante, creativo. Los resultados indican que un 78% de los colaboradores de la Universidad Austral de Chile se encuentran en un grado medio, evaluando si se sienten feliz, seguro, estables, entusiasmado y sus cargas laborales. Estos resultados se han comparados con otros estudios que han medido el nivel de bienestar laboral y tiene similitudes donde cercano al 70% indican tener alto nivel de factor de trabajo, por lo que se encuentran felices e inmersos en su trabajo (López, 2015). Una de las preguntas con alto porcentaje es: Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa, puesto que la el 50% de los cuestionados señalan siempre disfrutar de su trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa. Por el lado de López (2015) señala que un 80% siempre disfrutan de su trabajo. Ambas deducen la importancia de trabajar a gusto. Chiavenato (2011) se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización, el cual está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades, sentirse feliz, seguro, estable, entusiasmado dan cuenta que la productividad puede ser favorable en el lugar que se desempeñan laboralmente.

Por otra parte, el factor 4, abarca el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y el de otros, así como el nivel de importancia que le brinda a su quehacer laboral cada colaborador. Si bien los resultados desfavorecen el ámbito de responsabilidad asumidas en las tareas laborales siendo el nivel de evaluación más bajo, categorizado como mínimo, hay responsabilidades personales que se cumplen y benefician al bienestar laboral, tales como puntualidad y también intereses en mantenerse actualizados en temas que puedan ser beneficiados para su labor. Por cierto, en la pregunta relacionada con la puntualidad en el trabajo la investigación de López (2015), los resultados se asemejan a la presente investigación, siendo el 100%, y por la investigación presente más del 80% también indica presentar una buena puntualidad. Atribuyendo al concepto de responsabilidad a la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente (RAE, 2021), afirmando que el factor de responsabilidad es uno de los más importantes y junto con la puntualidad, los cuales son valores indispensables (Hernández y Moreno, 2013).

Finalmente, el cuestionario mide el grado de promoción de bienestar laboral, refiriéndose a la posibilidad de ascenso, formación y mejoras del cargo que cumple en la empresa. En este factor dirigiéndose a las metas de ascender han resultado los más bajos donde un poco más de la mitad de los colaboradores han indicado que nunca han tenido oportunidades en ser ascendidos en el tiempo que llevan trabajando dentro de la empresa, resultado que se compara y se asemeja con Cuello de la Ossa (2020), donde ha indicado que el 40% de los encuestados dice que a veces han tenido la oportunidad de ascender, mientras el 32% dice nunca haber tenido la posibilidad de mejorar su puesto de trabajo. Cifras que alertan ya que los ascensos y elogios dentro del sistema de trabajo son fundamentales para generar mayor motivación para superar metas. En otro estudio similar, se ha determinado que variable de bienestar con baja calificación fue la posibilidad de promoción, lo cual puede asociarse con la política de reducción de costos que ha sido dominante (Torres, Karen Yohana,

& Murillo, Sandra Milena, & Calderón, Gregorio 2003). Sin embargo, observando rangos generales, hombres y mujeres pertenecientes a la Universidad Austral de Chile se ha determinado que se encuentran en un grado medio en evaluación de factor de promoción, cifras generales que parecen al estudio de López, donde más del 80% de participantes se encuentran en un nivel alto ya que manifiestan que siempre laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación.

5. Conclusión

Desde la elaboración de esta investigación, se pudo dar a conocer el grado de Bienestar laboral que se encuentran los colaboradores de Universidad Austral de Chile, Campus Isla Tejas del departamento Dirección de personas y Dirección de asuntos estudiantiles.

En los colaboradores se identifica que el grado de bienestar laboral de los 5 factores evaluados: factor de logro, factor de reconocimiento, factor de trabajo en y factor de promoción se encuentran en un grado medio. Por otro lado, el peor evaluado es el factor de responsabilidad, donde predomina el grado mínimo de evaluación. Finalmente podemos deducir que los colaboradores se encuentran en un nivel de bienestar laboral de grado medio.

Implicaciones para la gestión

Los datos anteriormente expuestos son de suma importancia para la mejora del rendimiento laboral de los colaboradores que han participado de la investigación.

Desde la mirada de gestión deportiva se recomienda dar énfasis a un trabajo relacionado a la actividad física, integrando pausas laborales dinámicas dentro de su horario de trabajo y/o talleres extraprogramáticos para fortalecer y mejorar al menos el factor de responsabilidad, ya que en escala de evaluación fue el que obtuvo más baja puntuación según colaboradores.

Se recomienda al departamento de personal ejecutar un programa de actividades para que se les reconozcan sus logros y esfuerzos laborales, para tener una mayor motivación por la cual mejorar el desempeño de cada uno.

Finalmente es necesario monitorear anualmente a los colaboradores para buscar constantemente nuevas oportunidades de cambios y mejoras en la rutina laboral.

Referencias Bibliográficas

1. Cuello de la Ossa, S. (2020). Diseño de un Programa de Bienestar Laboral que Mejore las Condiciones del Personal del Hotel Dorado Plaza en la Ciudad de Cartagena. (Tesis de grado). Universidad Antonio Nariño, Bogotá, Colombia.
2. Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill.
3. Hernández Mercado, Vanessa. (2021). Importancia de la satisfacción y bienestar de los trabajadores en una empresa.
4. Hernández y Moreno. (2013). Salud Laboral. Madrid, España.
5. López, S (2015). "Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla." (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Escuintla, Guatemala.
6. Mafud, J. L. C. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. Enseñanza e investigación en Psicología, 21(3), 239-247.
7. Murillo G., S.M., Calderón H., G. y Torres N., K.J. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137.
8. Organización Mundial de la Salud. (2009). Subsanan Desigualdades en una Generación: alcanzar la equidad sanitaria actuando sobre los determinantes sociales de la salud. Informe final de la Comisión Sobre determinantes Sociales de la Salud.
9. Parra, M. (2003). Textos de capacitación eje para la acción sindical.
10. Torres, Karen Yohana, Murillo, Sandra Milena, & Calderón, Gregorio (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de Administración, 16(25), 109-137.
11. Real Academia Española (RAE). (2021). Diccionario. <https://dle.rae.es/responsabilidad>
12. Rodríguez Y., E. y Reyes M., R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local, 3(8).