

**The culture of well-being: an essential axis in higher education institutions**

**La cultura del bienestar: un eje esencial en las instituciones de educación superior**

**Autores:**

Alvarado-Ortega, Thalia Shirley  
Universidad Católica de Cuenca  
Estudiante de la Maestría en Administración de Empresas con mención en Dirección y  
Gestión de Proyectos  
Cuenca – Ecuador



[thalia.alvarado@ucacue.edu.ec](mailto:thalia.alvarado@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0003-2048-6784>

Gallardo-Medina, Washington Marcelo, PhD.  
Universidad Católica de Cuenca  
Docente Tutor del área  
Cuenca – Ecuador



[washington.gallardo@ucacue.edu.ec](mailto:washington.gallardo@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-1441-2220>

Erazo-Alvarez, Guido Olivier, Mg.  
Universidad Católica de Cuenca  
Estudiante de la Maestría de Administración de Empresas con Mención en Dirección y  
Gestión de Proyectos  
Cuenca - Ecuador



[gerazo@ucacue.edu.ec](mailto:gerazo@ucacue.edu.ec)



<https://orcid.org/0000-0002-2494-0967>

Fechas de recepción: 10-SEP-2023 aceptación: 16-OCT-2023 publicación: 15-DIC-2023



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>



## Resumen

El bienestar laboral en una organización se ha vuelto un tema de gran importancia ya que contribuye a la satisfacción y motivación de los trabajadores, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad y rentabilidad para la empresa o institución, siendo lo contrario, afecta el desempeño general de la organización. El objetivo de este estudio consiste en identificar el nivel de bienestar y la calidad de vida del personal administrativo y docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Campus La Troncal, para promover el mejoramiento del ambiente laboral. Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y de tipo no experimental y se recopiló información mediante la aplicación de encuestas a los 64 funcionarios de este Campus Universitario. Entre los resultados más relevantes se pudo evidenciar que un bajo porcentaje de la muestra se encuentra desmotivado debido a la sobrecarga de trabajo e insatisfecho con el clima laboral, aludiendo a que los eventos de convivencia no cumplen sus objetivos. Estos hallazgos no indican que la institución presente un gran problema; puesto que, estas dificultades se pueden disminuir o eliminar con la implementación de nuevas actividades y medidas pensadas en el bienestar de los funcionarios.

**Palabras clave:** Ambiente de trabajo; Calidad de la vida laboral; Motivación; Organización; Satisfacción en el trabajo.

## Abstract

Workplace well-being in an organization has become an issue of great importance since it contributes to the satisfaction and motivation of workers, which in turn translates into greater productivity and profitability for the company or institution, while the opposite affects the overall performance of the organization. The objective of this study is to identify the level of well-being and quality of life of the administrative staff and teachers of the Catholic University of Cuenca, La Troncal Campus, to promote the improvement of the work environment. This research adopted a quantitative approach with a descriptive and non-experimental scope and information was collected by applying surveys to the 64 officials of this University Campus. Among the most relevant results, it was evident that a low percentage of the sample is demotivated due to work overload and dissatisfied with the work environment, alluding to the fact that the coexistence events do not meet their objectives. These findings do not indicate that the institution has a major problem; Since these difficulties can be reduced or eliminated with the implementation of new activities and measures designed for the well-being of officials.

**Keywords:** Work environment; Quality of working life; Motivation; Organization; Job satisfaction.

## Introducción

Desde siempre el eje fundamental para alcanzar la eficacia y éxito en una organización son sus colaboradores; por consiguiente, es de suma importancia que el área de recursos humanos conjuntamente con el líder de la misma velen por el bienestar de su equipo de trabajo, pues hoy en día se puede evidenciar que existen factores que atentan contra la salud del trabajador ya sea esta física, mental o emocional, siendo resultantes en gran parte del trabajar en un pésimo ambiente laboral y factores psicosociales lo que puede producir estrés, trastornos físicos y hasta incluso padecer enfermedades que pueden causar su muerte.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016) informa que países de la Unión Europea como Dinamarca, Hungría, Italia, Letonia, Lituania y Rumania, padecen de una lista de enfermedades denominadas como enfermedades profesionales, lo cual encierra principalmente estrés y luego dificultades para adaptarse al ambiente laboral, ansiedad, problemas producidos por factores psicosociales y otros trastornos mentales, todo en relación al ámbito laboral; además de presentar un cuadro de violencia y acoso psicológico entre los trabajadores por lo que fue necesario hacer énfasis en la implementación de normas legislativas, medidas y sanciones para quien perjudique la sensibilidad del trabajador, generando comprensión y empatía en el ambiente laboral.

En la Universidad Central del Ecuador, Ramos et al. (2020) realizaron un estudio en los docentes de la carrera de Enfermería con el fin de conocer cuáles son las patologías comunes que padecen los funcionarios tras desempeñar sus labores diarias, obtuvieron como resultado que el 32% de ellos presenta un cuadro de estrés moderado debido al clima laboral, lo que hace que el trabajador se sienta rodeado de factores amenazantes, y un 7% padece el síndrome de Burnout, un síndrome de desgaste profesional, ocasionando agotamiento físico y mental, despersonalización y desmotivación. Sobre estos resultados han manifestado que todo se centra en las condiciones laborales, por lo que sugieren considerar el clima laboral y fomentar la armonía.

Así mismo, Cárdenas (2021) realizó un estudio en la carrera de Enfermera de la Universidad Católica de Cuenca, Sede Azogues, Macas, Extensión Cañar y la Troncal, buscando detectar los niveles de estrés laboral, ansiedad y miedo en los docentes de enfermería durante la pandemia COVID-19, tema con gran relevancia y de apoyo en la actualidad debido a la presencia de sintomatología y secuelas que ha dejado esta infección en el organismo de las personas, siendo posiblemente uno de los factores que continúan poniendo en peligro el bienestar de los trabajadores. Como resultado de los estudios realizados se obtuvo que el 49.1% de los docentes sufre de estrés leve y un 83% padecen de ansiedad leve, por lo que han sugerido implementar actividades para mejorar la salud mental y física de los trabajadores.

La Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal se caracteriza por la excelencia académica que brinda a sus estudiantes y el mejoramiento constante. Cuenta con

un cuerpo docente y administrativo profesional, sobre quienes reposa una gran responsabilidad y arduo trabajo; así mismo, propensos a cualquier riesgo que atente contra el equilibrio de su bienestar mental, físico o emocional, por lo que se considera relevante analizar en esta investigación los factores que pueden contribuir a mejorar el ambiente laboral en la institución.

En este trabajo se llevará a cabo un estudio sobre los factores que afectan la salud física, mental y emocional de los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal. Estos factores son importantes porque pueden ser la base de una secuencia de problemas que afectan tanto el bienestar como el rendimiento de los funcionarios. A pesar de que la Universidad ha implementado diversas políticas y prácticas para mejorar el ambiente laboral, existe una preocupación creciente sobre la salud mental y física de los funcionarios, especialmente después de los fuertes cambios post pandemia que se han evidenciado.

Es importante abordar esta problemática porque los funcionarios pueden enfrentar una serie de desafíos en su entorno laboral que pueden afectar negativamente su bienestar y calidad de vida. Además, la salud mental y física de los funcionarios es fundamental para su rendimiento laboral y para el éxito general de la universidad.

Esta investigación permitirá determinar los factores negativos y a su vez establecer las actividades a desarrollar en cuanto a salud, cultura y deporte, combinación de buenos hábitos y valores para generar motivación y bienestar de los colaboradores en un óptimo ambiente laboral, aumentando así sus capacidades y productividad.

En base a la información utilizada, el presente estudio tiene como objetivo identificar el nivel de bienestar y la calidad de vida del personal administrativo y docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Campus La Troncal, para promover el mejoramiento del ambiente laboral a través del diagnóstico de la percepción y satisfacción que presentan los funcionarios sobre la cultura organizacional de la institución y posteriormente la correlación de los resultados obtenidos en el diagnóstico con los datos demográficos y laborales.

Para este fin se considera la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la percepción de los funcionarios sobre la cultura organizacional y el bienestar en su entorno laboral?

### **Estado del arte de la cultura de bienestar**

Desde el punto de vista de la estructura social, la relación entre la producción capitalista y el capital trabajo se explica el surgimiento del estado de bienestar, y la función y naturaleza de su política social, refiriéndose así al origen y desarrollo de las relaciones económicas, políticas y sociales que luego de la segunda guerra mundial fueron tomando más relevancia en los estados y los países de altos ingresos en Europa Occidental, caracterizados por instituciones democráticas, economías mixtas y poblaciones institucionalizadas con acceso garantizado a los servicios sociales (Adelantado et al., 2000).

Después de realizar un estudio que investigó los efectos de la regulación emocional de los empleados en el lugar de trabajo, se encontró que el liderazgo transformacional y un ambiente de trabajo positivo están asociados con una mejor regulación emocional entre los empleados, lo que a su vez se asocia con un mayor bienestar y un mejor desempeño laboral (Li et al., 2021).

El término clima organizacional se da a conocer en publicaciones del año 1960 en psicología industrial y organizacional, y nace de la idea de la complejidad que se puede generar en un ambiente donde existe la participación de varias personas que llevan a cabo una labor, cada una con distintas costumbres, actitudes y formas de pensar. A pesar de que exista varias conceptualizaciones brindadas por autores en libros, artículos, revistas, etc., se resume a describirlo como el ambiente que se experimenta en una organización debido a las emociones, comportamiento o actitudes que adoptan cada uno de los miembros que la conforman, a partir de las interacciones entre sí (García, 2009).

Bajo los criterios investigados, se menciona la relevancia sobre el aseguramiento de bienestar del funcionario dentro de un ambiente de buena convivencia, es aquí donde se destaca el papel fundamental a desempeñar por el área de recursos humanos y el líder de una organización, quienes están encargados de garantizar el equilibrio en la satisfacción, motivación y rendimiento del empleado, minimizando las debilidades y maximizando las fortalezas existentes.

Es importante centrar especial atención en el potencial humano de las organizaciones como parte elemental de su motor productivo, es por ello que se hace necesario que las empresas de hoy en día visualicen con gran atención cómo el ambiente de trabajo incide en el comportamiento que a diario tienen sus empleados, sus percepciones sobre su equipo de trabajo, jefes, entre otras y esto posibilita que las compañías alcancen un clima laboral donde sus trabajadores se sientan satisfechos en sus puestos de trabajo (Febres, 2016).

El clima organizacional actualmente ha adquirido una importancia vital y se le considera parte fundamental de la estrategia de una organización. Conocer el clima organizacional proporciona retroalimentación acerca de los procesos que determinan los comportamientos organizacionales y permite, además, introducir cambios planeados tanto en las actitudes y conductas de los miembros, como en la estructura organizacional (Juárez, 2012).

### **La cultura del bienestar en las organizaciones**

Para los países del primer mundo, el estado del bienestar fue una síntesis histórica de un nuevo contrato social que restaura las estructuras capitalistas conquistadas y da un contenido diferente a los valores democráticos liberales que defienden la igualdad de los ciudadanos. También es cierto que, como en muchas comparaciones y casos, a pesar de la convergencia de la posguerra, cada sociedad siguió un camino determinado, lo que generó diferencias significativas en la composición y alcance de los sistemas de bienestar (Ordóñez, 2002).

Desde la década de 1930 hasta mediados de la década de 1950, se evidenció un cambio en la forma en que el poder ejecutivo percibía y valoraba la importancia del ser

humano como colaborador en las organizaciones. Se buscaba utilizar enfoques novedosos de investigación y acción práctica en el ámbito laboral, con el objetivo de elevar la dignidad de los trabajadores y lograr metas y objetivos a través del empoderamiento en lugar de la coerción. En la actualidad, numerosos artículos y libros abordan este tema, impulsados por la visión pionera de autores como McGregor y Maslow, cuyas publicaciones sentaron las bases del estudio del clima organizacional (Nosnik, 2005).

El bienestar laboral tiene una estrecha relación con factores de carácter sociocultural y es un tema que ha marcado gran impacto en las distintas empresas o instituciones desde los estudios y publicaciones realizadas en los años sesenta, pues surgió desde la necesidad de mantener el bienestar o satisfacción en los colaboradores de una organización, lo que a su vez permite a las gerencias tener una idea clara de la situación y si es necesario implementar medidas para mejorarla. Este es un tema directamente relacionado con la psicología, ya que estudia el comportamiento de las personas desde sus emociones y sentimientos para así motivarlas y mantener un clima laboral armónico.

Tras investigaciones se ha podido evidenciar que la felicidad, la satisfacción con la vida o el bienestar psicológico y social están relacionados entre sí y varían según los distintos contextos culturales. Se utiliza el concepto de bienestar subjetivo como un equivalente a la satisfacción con la vida y el bienestar, puesto que estos factores se refieren a los sentimientos emocionales básicos de una evaluación de la forma en que viven las personas, el grado de satisfacción o conformidad en cuanto a su estilo de vida, la percepción de felicidad o tristeza, y ciertas características que son propios de cada persona. Un mayor índice de bienestar significa el aumento de positivismo, motivación, salud física y mental, entusiasmo y mejor relación con otras personas (Bilbao et al., 2007).

La cultura puede afectar el bienestar humano de muchas maneras, desde la salud física hasta la salud mental y emocional. Por lo tanto, es importante que las comunidades y las sociedades trabajen para crear culturas que promuevan la salud y el bienestar en todas sus formas. Por ejemplo, una cultura que valora la actividad física y la alimentación saludable puede promover un estilo de vida activo y saludable que mejore la salud física y emocional de las personas. Por otro lado, una cultura que fomenta la discriminación y la desigualdad puede causar estrés y ansiedad en las personas que se sienten marginadas o discriminadas.

Según Gutiérrez y Urzúa (2019) el ser humano avanza conforme a la satisfacción de sus necesidades y la búsqueda de la felicidad. Estas motivaciones son a menudo universales, exploradas o logradas a través de caminos específicos y están determinadas por la estructura social y la cultura de origen. Desde esta perspectiva, el proceso de realización es una transacción entre el individuo y su entorno micro y macro social, influenciado por la trayectoria histórica y el ambiente en el que se encuentra el individuo, y es una variable multifacética que determina la oportunidad y la satisfacción.

## **El bienestar docente como factor determinante en el funcionamiento y desarrollo de una universidad**

El bienestar de los funcionarios docentes es esencial para el buen funcionamiento de una universidad. Los docentes son la columna vertebral de la institución, ya que son los encargados de impartir conocimientos y habilidades a los estudiantes, y de realizar investigaciones que contribuyen al desarrollo académico y científico de la comunidad.

Cuando los docentes se sienten valorados y apoyados por la institución, pueden dedicar más tiempo y energía a su trabajo, lo que se traduce en una mejor calidad de enseñanza y en una mayor productividad en sus investigaciones. Además, un ambiente de trabajo saludable y positivo también contribuye a reducir el estrés y la fatiga laboral, lo que puede mejorar la salud física y mental de los docentes. El bienestar de los docentes es fundamental para una universidad exitosa y sostenible. Una inversión en su bienestar puede resultar en una mayor satisfacción laboral, un mejor rendimiento y un mayor compromiso con la institución (Huaita & Luza, 2018).

En este ámbito, el personal encargado de Recursos Humanos y el área de Psicología de la institución juegan un papel crucial. Es fundamental que brinden un acompañamiento efectivo a los empleados, ya que tanto la cultura como el bienestar son elementos esenciales que deben abordarse de manera conjunta. Tradicionalmente, se ha tratado la cultura y el bienestar como conceptos independientes, sin considerar lo fundamental que es integrarlos. Detrás de un alto índice de bienestar se encuentra un entorno social favorable, en el cual se promueven valores y costumbres positivas.

Según Mallorquí (2022), para alcanzar la cultura del bienestar se deben considerar los siguientes factores:

**Valores compartidos:** es necesario conectar el bienestar personal con la función de ser de la empresa, dado que la cultura del bienestar ayuda a los funcionarios a laborar con motivación y generar óptimos resultados en sus trabajos.

**Normativas:** realizar pequeños actos que, aunque parezcan insignificantes generan grandes cambios. Se debe aplicar diferentes normas como saludar o preguntar cómo se encuentra el día de hoy, ser amables y empáticos contribuye a formar una cultura de bienestar, esto entre otras formas de demostrar interés a los demás, brinda seguridad, aliento y motivación.

**Procedimientos culturales:** hace referencia a las políticas y reglamentos de una empresa, que mientras estas se mantengan alineadas y acotadas por los funcionarios se consigue el compromiso y satisfacción de los mismos.

**Programas de salud y bienestar:** desarrollar diferentes programas y actividades que incrementen el bienestar de los colaboradores e indirectamente a sus familias y personas que los rodean.

**Clima:** aumentar y resaltar las fortalezas de las personas y disminuir las amenazas que puedan atacar su bienestar, esto ayudará a mantener un ambiente armónico en la organización.

Todos estos nuevos requisitos regulatorios y cambios en las actividades de enseñanza y aprendizaje están creando inestabilidad y malestar laboral a medida que el personal de educación superior emprende procesos operativos y académicos para garantizar que las

universidades cumplan con las nuevas regulaciones en las instituciones ecuatorianas que afecten su normal desarrollo. Sin embargo, los trabajadores deben adaptarse y cumplir, y las universidades, a su vez, deben encontrar la manera de mantener al personal atento a su trabajo para lograr resultados positivos que les permitan cumplir con el regulador de educación superior del estado (Avila et al., 2018).

La mayoría de los estudios recalcan que el docente es el protagonista de su manejo emocional y el de sus estudiantes. Es importante orientar en la clase para que prevalezcan las emociones positivas, manejar estrategias de manejo emocional consciente, fomentar la capacidad de atención, escucha, unión, liderazgo, que redunden en manifestaciones de bienestar. Es el docente el primer contacto de afecto y generación de confianza en el entorno educativo, y de quien depende muchas veces la permanencia del educando, por lo que el mayor beneficio de la Inteligencia emocional es mantener buenas relaciones interpersonales y una actitud segura y efectiva frente a la vida con alta manifestación de empatía frente a las necesidades en una educación superior (Gordillo, 2023).

#### **Ambiente laboral como un factor clave para un trabajo efectivo**

El ambiente laboral es un concepto arraigado en el estudio e investigación de los factores humanos y organizacionales en empresas. El clima laboral, por razones evidentes, constituye un indicador fundamental de la vida interna de la empresa, influenciado por diversos elementos. Estos abarcan desde las normas internas de funcionamiento y las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y los equipos, hasta la actitud de los miembros del equipo, el estilo de gestión de los superiores y directivos, la remuneración y compensación, así como el reconocimiento y la satisfacción de cada individuo en su labor. Estos factores, aunque no se agotan en esta lista, son algunos de los principales que inciden y se centran en el ambiente laboral (Gan & Triginé, 2006).

El ambiente laboral es una compleja estructura compuesta por diversos aspectos que, a pesar de su diversidad, se encuentran interrelacionados como partes de un todo cohesionado. En este contexto, cuando las personas responden a cuestionarios sobre este tema, suelen utilizar colores claros u oscuros para reflejar su nivel de satisfacción. Es importante tener en cuenta que aquellos individuos que experimentan situaciones adversas o incómodas en su trabajo pueden encontrar difícil reconocer el nivel de satisfacción general existente en la empresa (Corral & Pereña, 2002).

El riesgo laboral comprende cualquier posibilidad de que un trabajador sufra trastornos de salud debido a ciertas tareas que realiza, lo cual puede manifestarse a través de enfermedades, patologías, lesiones u otros efectos perjudiciales para la salud. Estos riesgos pueden derivar de accidentes laborales, golpes, quemaduras, sobrecarga de trabajo, posturas incorrectas, estrés ocasionado por plazos ajustados o la presión de cumplir con determinados roles, relaciones jerárquicas y molestias causadas por factores físicos contaminantes, entre otros. Cuando se habla de un daño grave, se hace referencia a un riesgo grave e inminente. Por lo tanto, resulta fundamental implementar un conjunto de acciones para prevenirlos o reducirlos (Cabalcero, 2010).

Antes de considerar los procedimientos para medir el ambiente de trabajo, es muy importante entender lo que quiere conseguir. Al medir el clima laboral en una organización, el objetivo no es sacar conclusiones que puedan molestar a la organización o a sus líderes. El objetivo es analizar los requisitos previos necesarios para la existencia de un buen ambiente de trabajo, de lo cual se desprenderán naturalmente conclusiones sobre las fortalezas y debilidades de la organización. No se trata de encontrar a los culpables, sino de planificar adecuadamente los puntos débiles encontrados, que con el tiempo permita transformar los puntos débiles en fuertes, creando un ambiente de trabajo favorable (Baguer, 2009).

Dimitri & Gandara (2013) informan sobre varios modelos y herramientas para medir el clima laboral en una organización, los cuales proporcionan un enfoque estructurado y sistemático para evaluar varios aspectos del entorno laboral. Estos son algunos de los modelos más utilizados:

**Modelo Likert:** desarrollado por Rensis Likert, este modelo utiliza una escala de respuesta con diferentes niveles (por ejemplo, desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo") para medir las percepciones o grado de conformidad de los empleados sobre aspectos clave del entorno laboral, como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y satisfacción laboral.

**Modelo de Denison:** este modelo se basa en la idea de que el entorno laboral consta de cuatro dimensiones principales: adaptabilidad, orientación al mercado, enfoque a largo plazo y enfoque interno, mismos que toda organización debe tener para ser efectiva. Utiliza una encuesta para recopilar datos sobre estas dimensiones y proporciona una medida general del clima organización. Vincula la cultura organizacional a los resultados del desempeño del negocio.

**Modelo Marco de Valores Competitivos (CVF):** Modelo formulado por Kim S. Cameron y Robert E. Quinn, en base al estudio de la cultura, el liderazgo, la estructura y el procesamiento de la información para el estudio de distintos fenómenos corporativos (Ojeda et al., 2016). El CVF identifica cuatro culturas organizacionales que influyen en el clima laboral: familiar, autoritaria, jerárquica y de mercado. Las encuestas se utilizan para evaluar la cultura organizacional y comprender cómo afecta el ambiente de trabajo.

**Modelo de Korn Ferry:** Este modelo ayuda a predecir si la fuerza laboral de su organización es capaz de implementar sus estrategias futuras. Las evaluaciones de talento ilustran las habilidades actuales y el potencial futuro de una persona. Se basa en el supuesto de que el entorno de trabajo consta de tres dimensiones: gestión, personas y organización. Proporciona una evaluación integral del ambiente de trabajo y se utiliza para identificar áreas de mejora y fortalezas organizacionales.

**Modelo de Schneider:** Este modelo se enfoca en la relación entre los valores, creencias y comportamientos de los empleados y cómo afectan el ambiente de trabajo. La encuesta se utiliza para evaluar el grado de ajuste entre los valores de la organización y los valores percibidos por los empleados. Mediante este análisis se puede conocer los factores que influyen en el clima laboral y las percepciones que existen en la organización, así como las relaciones existentes en la empresa.

**Modelo de liderazgo:** En este modelo, el papel se compone de un líder y empleados autorizados, y destacan cuatro componentes del liderazgo. El factor esencial trata la visión global de un líder sobre los retos futuros ya sea por condiciones externas o internas a la empresa y la necesidad de cambio. Para ello es indispensable que un líder pase en constantes capacitaciones, búsquedas de información y adquisición de nuevos conocimientos que le brinde la serenidad, decisión y claridad ante cualquier tipo de problemas o retos, buscando la motivación y unión en su equipo de trabajo, y buscar siempre la mejor solución posible (Peña, 2021).

**Modelo Litwin y Stringer:** En este modelo se identifica como objeto de estudio la percepción social de los empleados: “El clima es un conjunto de atributos del ambiente de trabajo que es probable que sean directa o indirectamente percibidos por los empleados que interactúan en dicho ambiente y afectan su comportamiento y motivación.” Litwin y Stringer hacen énfasis en conceptos como motivación y clima. Stringer describe las condiciones y situaciones que tienen mayor influencia en la percepción y el comportamiento humano, y que esta descripción es única para cada organización, contribuye a la comprensión del clima organizacional (Díaz et al., 2020).

**Teoría del ajuste laboral:** Es una de las teorías de referencia más importantes en la investigación sobre orientación profesional y desarrollo profesional y se centra en el ajuste persona-entorno y su influencia en algunas variables importantes como el bienestar y el rendimiento individual. Según investigaciones, una persona se desempeñará mejor si hay coincidencia entre sus necesidades y la oferta de trabajo, por lo que ayudar a las personas a descubrir sus necesidades e intereses es importante en el campo del coaching y así mantenerlos satisfechos. Se fundamenta en cuatro conceptos básicos: (a) las capacidades, (b) el valor de reforzamiento, (c) la satisfacción, y (d) la correspondencia o congruencia persona-ambiente. (Merino, 2011).

Vale la pena señalar que cada modelo tiene sus propias características y enfoque específicos, y elegir el modelo correcto dependerá de las necesidades y objetivos de la organización. Además, existen herramientas que se pueden adaptar y adaptar para medir el clima laboral en función de los aspectos específicos que la organización desee medir.

**Figura 1**

*Modelos para medir el clima laboral en una organización*

Modelo	Herramienta	Mide	Permite
<b>Modelo Likert</b>	Escala de calificación	Percepciones, grado de conformidad	Medir las percepciones de los empleados
<b>Modelo de Denison</b>	Encuesta	Adaptabilidad, orientación al mercado, enfoque a largo plazo y enfoque interno	Realizar una medición general del clima organizacional

<b>Modelo CVF</b>	Encuesta	Clima laboral familiar, autoritaria, jerárquica y de mercado	Medir las características de una organización frente a los cambios
<b>Modelo de Korn Ferry</b>	Escala de niveles	Gestión, personas y organización	Predecir el impacto o fuerza laboral de una organización
<b>Modelo de Schneider</b>	Mapeos, plan de acción	Valores, creencias y comportamientos	Plantear una transformación cultural en una organización mediante la realización de un plan que da a conocer quiénes somos y quienes queremos llegar a ser
<b>Modelo de liderazgo</b>	Encuesta	visión global de un líder	Medir el comportamiento del líder, a través de la opinión que tiene su equipo de trabajo
<b>Modelo Litwin y Stringer</b>	Encuesta, evaluación de desempeño	Motivación y clima	Medir la percepción y el comportamiento humano para comprender el clima organizacional
<b>Teoría del ajuste laboral</b>	Escala multidimensional, encuesta	capacidades, valor de reforzamiento, satisfacción y correspondencia	Medir el bienestar y el rendimiento individual

*Nota.* La figura muestra un cuadro con las diferencias más relevantes que existen entre los modelos para medir el clima laboral (Díaz et al., 2020; Peña, 2021).

## Material y métodos

### Material

Luego de revisar y analizar la información recopilada sobre los modelos de medición del clima laboral que se pueden aplicar en una organización, con el fin de detectar posibles problemas y buscar soluciones, se consideró utilizar encuestas como herramienta para la presente investigación, bajo el modelo de Likert, lo cual nos permite medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona, conociendo así su nivel de satisfacción o

insatisfacción dentro del entorno; y, el modelo de Litwin que actualmente es utilizado por varias empresas ya que se enfoca en la medición de la motivación que existe en los funcionarios de una organización y el clima laboral en general.

## Métodos

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo y de tipo no experimental. No fue necesaria la intervención directa por parte de los investigadores, y se recolectaron los datos en un momento determinado, ya que se trató de una cohorte transversal (Hernández et al., 2014). La información fue recopilada con la finalidad de cumplir con el objetivo de estudio, que consistió en identificar los factores que afectan el bienestar y la calidad de vida del personal administrativo y docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Campus La Troncal, con el fin de promover el mejoramiento del ambiente laboral.

Se adoptó un método analítico- sintético para el análisis y procesamiento de la bibliografía utilizada y método estadístico para el manejo de los datos obtenidos. Para la recopilación de la información se utilizó la técnica de la encuesta, siendo un instrumento idóneo para la evaluación del clima laboral en la institución y se aplicó a la población de estudio previamente descrita. La encuesta fue desarrollada en el formulario de Microsoft Forms, conformada por 25 preguntas, siendo 9 de ellas de información personal, 15 con respuestas en escala de Likert y 1 con respuesta de texto abierto, y fue impartida al público objetivo mediante el uso del correo institucional. Cabe mencionar que, para llevar a cabo esta investigación, existió la autorización de Coordinación General Administrativo del Campus. La metodología utilizada en este estudio incluyó el análisis de datos a través de tablas de distribución porcentual y tablas de coeficientes de correlación de R de Pearson. Para llevar a cabo el análisis de distribución porcentual y de correlación, se utilizó una muestra aleatoria de trabajadores de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal. Se aplicó un cuestionario estandarizado para recopilar información sobre diferentes aspectos relacionados con el bienestar y la calidad de vida en el trabajo, así como datos demográficos y laborales. A partir de los datos obtenidos, se elaboraron las respectivas tablas que permitieron identificar las principales tendencias y patrones en los datos.

La investigación se centró en la población compuesta por 47 personas del cuerpo docente y 17 del grupo administrativo, lo que dio un total de 64 personas que trabajan en el Campus San Pablo de La Troncal, de la Universidad Católica de Cuenca. Dado que el universo de la población era reducido, no se consideró necesario realizar un muestreo.

## Resultados

**Tabla 1**

*Distribución porcentual de información básica de la muestra investigada*

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción
Categoría	Personal administrativo	17	64	0.266
	Docente	47	64	0.734
Género	Masculino	24	64	0.375
	Femenino	40	64	0.625
Edad	25-34 años	17	64	0.266
	35-44 años	26	64	0.406
	45-54 años	13	64	0.203
	55 años o más	8	64	0.125
Estado civil	Soltero/a	19	64	0.297
	Casado/a	34	64	0.531
	Divorciado/a	8	64	0.125
	Conviviendo en pareja	3	64	0.047

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

Los resultados del estudio revelan que el personal docente constituye el 73.4% de la muestra, mientras que el grupo administrativo representa el 26.6%. Se observa una mayor proporción de mujeres en comparación con los hombres, abarcando el 62.5% del total de la muestra, evidencia empírica que respalda la presencia predominante de mujeres en la población de estudio. En términos de distribución por edad, se observa que la mayoría de los individuos se encuentran en el rango de 35 a 44 años, lo cual corresponde al 40.6% de la muestra. Por otro lado, solo un 12.5% de los participantes tienen 55 años o más.

Además, se destaca que un alto porcentaje de los funcionarios, específicamente el 53.1%, se encuentra en estado civil de casado o casada.

**Tabla 2**

*Tabla que muestra la moda en las variables antigüedad y horas laborables*

	Antigüedad	Horas laborables
Válido	64	64
Moda	2.000	3.000
Mediana	2.000	3.000
Media	2.734	2.594
Desviación Típica	1.198	0.791

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.



Según los resultados obtenidos y presentados en la Tabla 2, se puede observar que la moda, que representa el valor más frecuente dentro de la variable de antigüedad, corresponde al rango de 1 a 5 años. En cuanto al número de horas laborales semanales, se identifica que la moda se encuentra en el rango de 31 a 40 horas. Estos hallazgos indican que la mayoría de los individuos en el estudio tienen una antigüedad de 1 a 5 años y trabajan entre 31 y 40 horas por semana, siendo estos los valores más comunes en sus respectivas variables.

**Tabla 3**

*Distribución porcentual que muestra la conformidad de los funcionarios respecto a 4 distintas variables*

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción
Remuneración competitiva	No, en total desacuerdo.	1	64	0.016
	Parcialmente de acuerdo.	14	64	0.219
	Sí, estoy de acuerdo.	24	64	0.375
	Sí, totalmente de acuerdo.	25	64	0.391
Comodidad de área	No, en total desacuerdo.	2	64	0.031
	Parcialmente de acuerdo.	8	64	0.125
	Sí, estoy de acuerdo.	22	64	0.344
	Sí, totalmente de acuerdo.	32	64	0.500
Buen líder	No, en total desacuerdo.	1	64	0.016
	Parcialmente de acuerdo.	2	64	0.031
	Sí, estoy de acuerdo.	18	64	0.281
	Sí, totalmente de acuerdo.	43	64	0.672
Compañerismo	Parcialmente de acuerdo.	10	64	0.156
	Sí, estoy de acuerdo.	25	64	0.391
	Sí, totalmente de acuerdo.	29	64	0.453

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

En el estudio realizado, se obtuvieron resultados que muestran la satisfacción de los encuestados en diferentes aspectos relacionados con su entorno laboral. En cuanto a la remuneración mensual recibida de la empresa, se encontró que el 76.6% de los encuestados se muestra satisfecho con dicho aspecto. En relación a la comodidad en el área de trabajo, un porcentaje del 84.4% aseguró que el ambiente es adecuado y funcional de acuerdo a sus actividades laborales.

Además, se evidenció que el 95.3% de los encuestados se encuentra satisfecho con la forma de trabajar de su jefe, lo que indica un buen liderazgo en la empresa. Por último, al evaluar dos puntos de gran importancia en el clima laboral, como son el respeto y el compañerismo, se encontró que el 84.4% de los encuestados confirmó la existencia de estos factores en la empresa.

Sin embargo, se observó que un 15.6% de los encuestados presentó inconformismo en relación a estos aspectos. Por lo tanto, se realizará un análisis de esta variable en la tabla 4.

**Tabla 4**

***Distribución porcentual que indica la conformidad en cuanto al compañerismo existente en la institución***

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción
Relaciones interpersonales	Parcialmente de acuerdo.	8	64	0.125
	Sí, estoy de acuerdo.	26	64	0.406
	Sí, totalmente de acuerdo.	30	64	0.469
Empatía	No, en total desacuerdo.	1	64	0.016
	Parcialmente de acuerdo.	2	64	0.031
	Sí, estoy de acuerdo.	19	64	0.297
	Sí, totalmente de acuerdo.	42	64	0.656
Solución de conflictos	No, en total desacuerdo.	2	64	0.031
	Parcialmente de acuerdo.	3	64	0.047
	Sí, estoy de acuerdo.	25	64	0.391
	Sí, totalmente de acuerdo.	34	64	0.531
Eventos de convivencia	No, en total desacuerdo.	10	64	0.156
	Parcialmente de acuerdo.	23	64	0.359
	Sí, estoy de acuerdo.	21	64	0.328
	Sí, totalmente de acuerdo.	10	64	0.156

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

En los resultados obtenidos, se observó que un porcentaje del 87.5% de los encuestados considera que las relaciones interpersonales entre los miembros de la institución son cordiales y abiertas. No obstante, se identificó que el 12.5% de los encuestados expresó inconformidad en este aspecto.

En cuanto a la empatía hacia los compañeros de trabajo, el 95.3% indicó ser empático/a, lo que sugiere una actitud positiva hacia sus colegas en el entorno laboral. En relación al manejo y resolución de conflictos, el 92.2% de los encuestados afirmó que cuando surge algún conflicto con un compañero de trabajo, intenta resolverlo y aliviar la situación.

Aparentemente, cada funcionario contribuye para generar un ambiente laboral óptimo. Sin embargo, al preguntar sobre los eventos de convivencia organizados en la institución, la mayoría de la muestra, que representa el 51.5%, señaló que estos eventos no cumplen con su objetivo. Esto indica que este factor es relevante y debe ser analizado con mayor detalle.

**Tabla 5**



**Distribución porcentual que hace referencia al bienestar de los trabajadores en cuanto a la salud**

Variable	Nivel	Recuentos	Total	Proporción
Sobrecarga de funciones	No, en total desacuerdo.	24	64	0.375
	Parcialmente de acuerdo.	21	64	0.328
	Sí, estoy de acuerdo.	10	64	0.156
	Sí, totalmente de acuerdo.	9	64	0.141
Funciones a tiempo	No, en total desacuerdo.	13	64	0.203
	Parcialmente de acuerdo.	11	64	0.172
	Sí, estoy de acuerdo.	22	64	0.344
	Sí, totalmente de acuerdo.	18	64	0.281
Agotamiento	No, en total desacuerdo.	23	64	0.359
	Parcialmente de acuerdo.	23	64	0.359
	Sí, estoy de acuerdo.	14	64	0.219
	Sí, totalmente de acuerdo.	4	64	0.063
Ansiedad o estrés	No, en total desacuerdo.	22	64	0.344
	Parcialmente de acuerdo.	28	64	0.438
	Sí, estoy de acuerdo.	8	64	0.125
	Sí, totalmente de acuerdo.	6	64	0.094

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

Los resultados revelan que el 70.3% de los encuestados no presenta inconvenientes con las funciones que se les han asignado ni con el tiempo otorgado para realizarlas. Sin embargo, el 29.7% afirma que se les delegan demasiadas funciones en un tiempo limitado, lo cual es una variable importante a considerar para mejorar esta situación.

Es relevante destacar que el 62.5% de la muestra informó que no logra cumplir con sus funciones a tiempo, lo cual se convierte en un problema para la institución. Esto contrasta con resultados anteriores, donde un alto porcentaje de los encuestados indicaba conformidad con el tiempo asignado por lo que esta discrepancia podría ser una señal de falta de motivación entre los funcionarios.

Además, se encontró que el 28.2% de los encuestados se siente agotado física y emocionalmente debido al trabajo, así mismo, el 21.9% experimenta con frecuencia momentos de ansiedad o estrés en el entorno laboral. Estos hallazgos reflejan la importancia de abordar la carga de trabajo y el bienestar emocional de los empleados en la institución.

**Tabla 6**

*Distribución porcentual que revela el estado de ansiedad o estrés de acuerdo a la edad*

Ansiedad o estrés	Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No, en total de acuerdo.	25-34 años	5	22.727	22.727	22.727
	35-44 años	9	40.909	40.909	63.636
	45-54 años	4	18.182	18.182	81.818
	55 años o más	4	18.182	18.182	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	22	100.000		
Parcialmente de acuerdo.	25-34 años	7	25.000	25.000	25.000
	35-44 años	13	46.429	46.429	71.429
	45-54 años	5	17.857	17.857	89.286
	55 años o más	3	10.714	10.714	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	28	100.000		
Sí, estoy de acuerdo.	25-34 años	2	25.000	25.000	25.000
	35-44 años	1	12.500	12.500	37.500
	45-54 años	4	50.000	50.000	87.500
	55 años o más	1	12.500	12.500	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	8	100.000		
Sí, totalmente de acuerdo.	25-34 años	3	50.000	50.000	50.000
	35-44 años	3	50.000	50.000	100.000
	45-54 años	0	0.000	0.000	100.000
	55 años o más	0	0.000	0.000	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	6	100.000		

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

Tras realizar un análisis de los resultados obtenidos, se observa que dentro del grupo de funcionarios que experimentan con frecuencia momentos de ansiedad en el entorno laboral, se encontraron un total de 9 personas con edades comprendidas entre 25 y 34 años, y 14 personas con edades entre 35 y 44 años. Estos datos indican que existe una presencia significativa de ansiedad en dichos grupos de edad en la muestra estudiada.

**Tabla 7**

*Distribución porcentual que revela el estado de agotamiento según la categoría en la que se encuentra el trabajador*

Agotamiento	Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
No, en total desacuerdo.	Personal administrativo	4	17.391	17.391	17.391
	Docente	19	82.609	82.609	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	23	100.000		
Parcialmente de acuerdo.	Personal administrativo	11	47.826	47.826	47.826
	Docente	12	52.174	52.174	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	23	100.000		
Sí, estoy de acuerdo.	Personal administrativo	2	14.286	14.286	14.286
	Docente	12	85.714	85.714	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	14	100.000		
Sí, totalmente de acuerdo.	Personal administrativo	0	0.000	0.000	0.000
	Docente	4	100.000	100.000	100.000
	Ausente	0	0.000		
	Total	4	100.000		

*Nota.* Datos obtenidos de las encuestas aplicadas en los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal.

Efectuado un análisis exhaustivo de los resultados obtenidos, se ha observado que entre los miembros del personal que experimentan sensaciones de agotamiento físico o emocional, esta tendencia se encuentra predominantemente vinculada a la categoría docente. Concretamente, de un total de 18 funcionarios que manifestaron este malestar, 16 pertenecen al grupo docente, mientras que únicamente 2 provienen del área administrativa.

### **Coefficientes de correlación R de Pearson**

**Tabla 8**



**Correlación de Pearson en las variables de sobrecarga de funciones y agotamiento físico o emocional**

Variable		Sobrecarga de funciones	de Agotamiento
1. Sobrecarga de funciones	R de Pearson	—	
	Valor p	—	
2. Agotamiento	R de Pearson	0.560	—
	Valor p	< .001	—

La correlación entre la sobrecarga de funciones y el agotamiento físico o emocional es significativamente fuerte ( $r = 0.560$ ,  $p < 0.001$ ), según el coeficiente de Pearson. Esto indica una conexión sustancial entre ambas variables, con una baja probabilidad de que la relación observada sea atribuible al azar.

**Tabla 9**

**Correlación de Pearson en las variables liderazgo y compañerismo**

Variable		Buen líder	Compañerismo
1. Buen líder	R de Pearson	—	
	Valor p	—	
2. Compañerismo	R de Pearson	0.325	—
	Valor p	0.009	—

La relación entre un buen liderazgo y compañerismo dentro de la institución tiene una correlación media de 0.325 según el coeficiente de Pearson. Esto explica que existe una conexión moderada entre estas dos variables. El valor de P para esta correlación es de 0.009 lo que sugiere que la relación observada presenta una baja probabilidad de ser atribuible al azar.

**Pregunta abierta:** Actividades recomendadas por los funcionarios.

Además, se incorporó una pregunta abierta para recabar recomendaciones sobre posibles actividades destinadas a mejorar el ambiente laboral mediante la instrucción. Este enfoque resultó de suma relevancia, dado que las sugerencias provienen directamente de los funcionarios de la institución. A continuación, se presentan las mencionadas recomendaciones:

- Realizar eventos de convivencia
- Fomentar los valores, la unión y trabajo en equipo
- Talleres o charlas motivacionales y de autoestima.
- Capacitación en relaciones humanas
- Mejorar la iluminación y la infraestructura, en especial el área de trabajo de los docentes (adquisición de mobiliarios)
- Brindar capacitaciones y actualizaciones científicas
- Mejorar la comunicación

- Socializar las funciones y competencias de cada funcionario
- No permitir que muchos familiares trabajen para la misma institución ya que sesga muchas actividades que deben ser más objetivas
- Dedicar un tiempo dentro de la jornada a realizar actividades antiestrés, dinámicas, pausas activas.
- Un mejor liderazgo y procesos transparentes
- Verificar la pertinencia o perfil profesional
- Reducir la carga laboral y brindar más tiempo para preparación de clases
- Realizar eventos en la casa Universitaria donde puedan participar tanto funcionarios como estudiantes
- Implementar programas de bienestar y salud

## Discusión

Se cumple con el objetivo de la investigación deduciendo que la institución cuenta con más mujeres que varones; en su mayor parte, son funcionarios de estado civil casado, con un rango de edad entre 35 a 44 años y llevan trabajando en ella de 1 a 5 años. No existe un grave problema dentro de la institución; puesto que el 76.6% de los encuestados se encuentra conforme con su remuneración, el 84.4% afirma estar en un área de trabajo cómodo y funcional para sus actividades, el 95.3% está satisfecho con la forma de trabajar de su jefe, quien se desempeña como un buen líder y el 84.4% menciona que existe compañerismo dentro de la institución.

Tras este análisis se debe mencionar que a pesar de que los porcentajes presentados se acercan al 100% que es su totalidad, existe un porcentaje restante que no presenta la misma satisfacción que los antes mencionados, por lo que se trata de examinar cuales serían los aspectos que influyen negativamente en estas personas y seguidamente se detecta que el 51.5% indica que los eventos de convivencia que se realizan no cumplen con su objetivo, lo que impide que los funcionarios puedan conocerse fuera del entorno laboral lo que puede ayudar a crear buena comunicación y construir relaciones fuertes.

El 62.5% indica que no puede culminar a tiempo con sus trabajos; sin embargo, en otra de las preguntas realizadas se evidencia que no en su totalidad se debe a falta de tiempo, lo que demuestra que el problema recae en otro factor que podría ser falta de motivación en los empleados. Este resultado concuerda con lo hallado por Ramos, Carvajal y Rueda (2020), quienes realizaron una investigación en los docentes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Central del Ecuador, constatando una disminución en la motivación del personal, lo que revela una brecha evidente en la transición generacional. En este apartado, es esencial destacar la perspectiva planteada por Gutiérrez & Urzúa (2019), la cual sostiene que el comportamiento locomotor del ser humano es impulsado por la satisfacción de sus necesidades fisiológicas y psicológicas, así como por el deseo constante de mejorar su bienestar general.

## Conclusiones

La cultura de bienestar se erige como un factor determinante para el éxito organizacional donde los empleados son la piedra angular de este enfoque ya que están encargados, mediante la gestión organizada y correcta de los procesos, de hacerla cada vez más competitiva. Al afianzar el compromiso, mejorar el bienestar y la seguridad, y promover la motivación de los funcionarios, las organizaciones pueden generar un entorno laboral saludable y productivo, pues la motivación laboral se ha comprobado como un factor crucial para mejorar el desempeño de los empleados.

Es importante que las universidades reconozcan la importancia de la cultura de bienestar y la integren en sus políticas y prácticas organizacionales. Esto implica implementar programas y medidas que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomenten la salud física y mental, y promuevan un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso. La cultura de bienestar no solo beneficia a los funcionarios, sino también a las propias universidades. Un ambiente laboral saludable y positivo contribuye a la retención del talento, mejora la productividad y el desempeño, y fortalece la reputación de la institución.

En relación de los resultados obtenidos en la investigación, los funcionarios de la Universidad Católica de Cuenca Campus La Troncal no presentan un mayor problema de insatisfacción con su empleo o la institución en general; sin embargo, se pudo evidenciar falta de comunicación y motivación puesto que en gran porcentaje los funcionarios no culminan a tiempo con las actividades asignadas. Se debe involucrar a los trabajadores en la creación y mantenimiento de una cultura de bienestar. Esto se puede lograr a través de la participación activa en la toma de decisiones, la promoción de un ambiente inclusivo y el fomento de la comunicación abierta y transparente. Adicional, se destaca entre las recomendaciones el realizar constantes capacitaciones y actualizaciones; y, actividades en las que intervengan los funcionarios y estudiantes, lo que permita crear un vínculo de confianza entre ellos

Es necesario fomentar el compañerismo y mantener una reunión personalizada con cada empleado para considerar ciertos hallazgos que impidan su bienestar y por ende su rendimiento en totalidad. La cultura de bienestar debe ser abordada de manera integral, considerando tanto los aspectos físicos como los emocionales y mentales. Esto implica proporcionar acceso a servicios de salud, promover la actividad física y el descanso adecuado, así como brindar apoyo emocional y herramientas para gestionar el estrés, se recomienda visitar los departamentos de Recursos humanos y psicología para mantener una buena salud mental y emocional. Los profesionales desempeñan un papel fundamental en el abordaje del estrés, la ansiedad y otros problemas emocionales que puedan repercutir negativamente en el rendimiento laboral.

## Referencias bibliográficas

- Adelantado et al. (2000). *Cambios en el estado de bienestar*. España: Icaria. Obtenido de [https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1267548830.estado\\_de\\_bienestar.pdf](https://www.flacsoandes.edu.ec/web/imagesFTP/1267548830.estado_de_bienestar.pdf)
- Avila et al. (2018). Evaluación del Engagement en trabajadores de una institución de educación superior en Ecuador. *Ecociencia*, 1-25. Obtenido de <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/43/32>
- Baguer, A. (2009). *Dirección de personas*. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de <https://n9.cl/btfxf>
- Bilbao et al. (2007). Felicidad, cultura y valores personales: estado de la cuestión y síntesis meta-analítica. *Revista de Psicología*, 233-276.
- Cabalciro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales*. España: Ideaspropias Editorial. Obtenido de <https://n9.cl/opqqy>
- Cárdenas, J. (2021). *Estrés laboral, ansiedad y miedo en docentes de enfermería durante la pandemia por covid*. Azogues.
- Corral, S., & Pereña, J. (2002). *Clima laboral*. Madrid: TEA Ediciones. Obtenido de <https://n9.cl/4n3r7>
- Díaz et al. (2020). Clima Organizacional bajo el Modelo Litwin y Stringer, Perspectiva Psicosocial en CIES A.C. *Journal CIM*.
- Dimitri, & Gandara. (2013). Medición del clima organizacional del área administrativa de la universidad de sucre y propuesta de mejoramiento. *Pensamiento gerencial*, 43-65.
- Febres, R. (2016). Cátedra rectoral educación en valores. *Educación en valores*.
- Gan, F., & Triginé, J. (2006). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las personas en las organizaciones*. Madrid: Diaz de Santos. Obtenido de <https://n9.cl/54u4g>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*.
- Gordillo. (2023). Bienestar y educación emocional en la educación superior. *Horizontes*, 414-428.
- Gutiérrez, A., & Urzua, A. (2019). ¿Los valores culturales afectan el bienestar humano? Evidencias desde los reportes de investigación. *Universitas Psychologica*, 1-12.
- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- Huaita, & Luza. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova reseach journal*, 300-312. Obtenido de <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801/760>

- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 307-314.
- Li et al. (2021). The antecedents and consequences of workplace envy: A meta-analytic review. *Asia Pacific Journal*, 1-35. Obtenido de file:///C:/Users/PERMISOS-GESTOR%20ACAD/Downloads/s10490-021-09772-y.pdf
- Mallorquí Ayach, E. (14 de Septiembre de 2022). *RRHHDigital*. Obtenido de Transforma tu cultura organizacional en una cultura del bienestar: <https://n9.cl/udzyq>
- Merino. (2011). Teoría del ajuste laboral y orientación vocacional. *Infad*, 529-535. Obtenido de <https://acortar.link/TXMm05>
- Nosnik, A. (2005). *Culturas organizacionales: origen consolidación y desarrollo*. España: Netbiblo. Obtenido de <https://n9.cl/c44fu>
- Ojeda et al. (2016). El liderazgo y su relación con el Modelo de Valores en Competencia. *Telos*, 17-38.
- Ordóñez, G. (2002). El Estado de bienestar en las democracias occidentales: lecciones para analizar el caso mexicano. *Región y sociedad*. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/regsoc/v14n24/v14n24a4.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo*. Ginebra.
- Peña. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 723-740.
- Ramos, D., Carvajal, L., & Rueda, D. (2020). Estrés laboral y síndrome del agotamiento (burnout) en docentes de enfermería de la Unversidad Central del Ecuador: marzo 2019 – 2020. *Medicina Prehospitalaria*, 29-41.

**Conflicto de intereses:**

La autora declara que no existe conflicto de interés posible.

**Financiamiento:**

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

**Agradecimiento:**

N/A

**Nota:**

El artículo no es producto de una publicación anterior.



## Anexos

### Encuesta aplicada:

#### La cultura del bienestar: un eje esencial en las instituciones de educación superior

La presente encuesta es aplicada con el objetivo de identificar los factores que afectan el bienestar y la calidad de vida del personal administrativo y docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Campus La Troncal, para promover el mejoramiento del ambiente laboral.

La información que usted nos brinda es estrictamente confidencial.

**Indicaciones:** Leer correctamente cada una de las preguntas y responder seleccionando la opción que usted considere correcta.

1. Género:
  - Masculino
  - Femenino
  - Otro
2. Edad:
  - Menos de 25 años
  - 25-34 años
  - 35-44 años
  - 45-54 años
  - 55 años o más
3. Estado civil:
  - Soltero/a
  - Casado/a
  - Divorciado/a
  - Viudo/a
  - Conviviendo en pareja
4. Nivel educativo alcanzado:
  - Educación básica
  - Bachillerato
  - Técnico o tecnológico
  - Licenciatura o equivalente
  - Posgrado (maestría, doctorado, etc.)
5. Antigüedad en la Universidad:
  - Menos de 1 año
  - 1-5 años
  - 6-10 años
  - 11-15 años
  - Más de 15 años
6. Tipo de contrato:
  - Tiempo completo
  - Tiempo parcial

- Contrato por proyecto
- Contrato temporal
- Contrato de honorarios
- Contrato indefinido
- 7. Categoría laboral:
  - Personal administrativo
  - Docente
- 8. Número de horas laborales semanales:
  - Menos de 20 horas
  - 20-30 horas
  - 31-40 horas
  - 41-50 horas
  - Más de 50 horas
- 9. Número de personas a cargo (dependientes económicamente):
  - Ninguna
  - 1-2 personas
  - 3-4 personas
  - 5-6 personas
  - Más de 6 personas
- 10. La remuneración que me brinda la empresa es competitiva frente a la diversidad de alternativas externas que se me pueda presentar.
  - Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
- 11. Las políticas de la empresa promueven el desarrollo de habilidades de sus empleados para realizar actividades distintas del trabajo ordinario.
  - Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
- 12. Usualmente culmino las funciones que me delegan después del tiempo previsto.
  - Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
- 13. Me delegan demasiadas funciones para cuya realización tengo muy poco tiempo.
  - Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
- 14. La comodidad de mi área de trabajo es adecuada y funcional de acuerdo a mis actividades.
  - Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.

- Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
15. Las relaciones interpersonales son cordiales y abiertas entre los miembros de la institución.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
16. Se realizan eventos de convivencia y cumplen con su objetivo.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
17. Existe respeto y compañerismo dentro de la institución.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
18. Soy empático/a con mis compañeros de trabajo.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
19. Al presentarse algún conflicto con un compañero de trabajo trato de solucionarlo y aliviar la situación.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
20. Me siento satisfecho con la forma de trabajar de mi jefe, es un buen líder.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
21. Tengo las competencias que el puesto requiere.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
22. Me siento satisfecho/a con mi trabajo.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
23. Siento que mi trabajo me agota física o emocionalmente.

- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
24. Con frecuencia el trabajo me hace experimentar momentos de ansiedad o estrés.
- Sí, totalmente de acuerdo.
  - Sí, estoy de acuerdo.
  - Parcialmente de acuerdo.
  - No, en total desacuerdo.
25. ¿Qué acciones recomendaría para mejorar el ambiente laboral de su institución?