

Tipo de artículo: Investigación

<https://doi.org/10.47460/uct.v28i124.845>

Análisis del bienestar laboral y su relación con factores sociodemográficos en trabajadores públicos

Luz Karina Calderón Rodríguez

<https://orcid.org/0000-0002-4136-9176>

lcalderonr@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

Dany Rene Silva Rivera

<https://orcid.org/0009-0005-5573-2238>

dsilvari@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

Marco Manuel Zevallos Echegaray*

<https://orcid.org/0000-0002-4156-5011>

mzevallose@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

Freddy Raúl Salinas Gainza

<https://orcid.org/0000-0002-0041-9448>

fsalinasg@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

David Bermudez Alejo

<https://orcid.org/0009-0009-6180-1200>

dbermudeza@unsa.edu.pe

Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
Arequipa, Perú

*Autor de correspondencia: mzevallose@unsa.edu.pe

Recibido (02/06/2023), Aceptado (18/07/2024)

Resumen: El bienestar laboral es un sentimiento general de satisfacción y realización en el trabajo que va más allá de la ausencia de problemas de salud, por ello, el bienestar se enfoca en cómo las personas y los grupos ven las circunstancias y los límites de su trabajo. En el presente estudio se analizó el nivel de bienestar laboral en trabajadores del sector público, comparando los resultados con las variables sociodemográficas. Participaron 580 colaboradores públicos de la Región Arequipa en Perú. Los resultados mostraron que el 64,1% de trabajadores presenta un nivel moderado a bajo, de bienestar laboral. Además, las opiniones al respecto sugirieron la necesidad de mejorar las condiciones que aporten al bienestar en el trabajo.

Palabras clave: bienestar laboral, variables sociodemográficas, trabajadores públicos.

Analysis of occupational well-being and its relationship with sociodemographic factors in public workers

Abstract.- Workplace well-being is a general feeling of satisfaction and fulfillment at work that goes beyond the absence of health problems, therefore, well-being focuses on how individuals and groups view the circumstances and limits of their work. In the present study, the level of occupational well-being in public sector workers was analyzed, comparing the results with sociodemographic variables. 580 public collaborators from the Arequipa Region in Peru participated. The results showed that 64.1% of the workers had a moderate to low occupational well-being level. Likewise, the opinions in this regard suggested the need to improve the conditions that contribute to work well-being.

Keywords: workplace well-being, sociodemographic variables, public workers.



I. INTRODUCCIÓN

El bienestar es uno de los aspectos prioritarios de la sociedad, y a lo largo de los años se han estudiado los efectos negativos de diversas situaciones y aspectos de la interacción humana (por ejemplo, la familia, la escuela, el trabajo, la comunidad, etc.) desarrollado en diferentes espacios y escenarios [1].

El tema del bienestar laboral no ha sido atendido objetivamente en todos sus aspectos, especialmente en las instituciones estatales, como lo demuestra la bibliografía académica. Por tanto, las instituciones competitivas promueven y fortalecen su recurso humano, tal como lo señala la ciencia administrativa. De esta manera, las organizaciones que no se actualizan están condenadas a desaparecer debido a diversas causas que generan malestar en los centros laborales, tales como estrés, desmotivación, inadecuadas condiciones laborales, presión, inseguridad, y, sobre todo, maltrato y abuso en el trabajo [2].

Así también, el trabajo, además de generar crecimiento económico, puede afectar directamente la salud y bienestar de los colaboradores sino se toman las medidas correspondientes, llegando a dañar la salud física y mental, exponiendo al personal a un clima o ambiente de trabajo deficiente, poniendo en riesgo a los colaboradores por factores físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos entre otros, llegando a perjudicar la salud, las actividades y recursos preventivos, los equipos, las máquinas y la infraestructura de las organizaciones [3].

Por lo tanto, en el sector público del Perú, existen departamentos encargados para la atención laboral de los colaboradores, sin embargo, los recursos de los cuales se dispone no parecen ser suficientes para asegurar el bienestar colectivo y atender las necesidades oportunamente, ocasionando ciertas inconformidades en los trabajadores. Con estas premisas, se ha considerado en este trabajo analizar las diferentes situaciones que conducen a un apropiado ambiente laboral, con el fin de identificar los principales factores de riesgo de insatisfacción en el trabajo y promover, alternativas de solución.

II. DESARROLLO

El bienestar laboral es el conjunto de condiciones y prácticas dentro del entorno de trabajo que contribuyen a la salud física y mental, satisfacción y productividad de los empleados. Esto incluye aspectos como un ambiente seguro y saludable, equilibrio entre la vida personal y profesional, oportunidades de desarrollo y crecimiento, reconocimiento y valoración del trabajo, y una cultura organizacional positiva que promueve el respeto y la colaboración entre todos los miembros de la organización [4].

Además, este es el resultado de un conjunto de aspectos organizacionales que deben ejecutarse adecuadamente, para establecer una efectiva percepción positiva del colaborador en su ambiente de trabajo en relación a sus expectativas personales y profesionales, promoviendo beneficios económicos, previsión de salud, ambiente físico óptimo, formación continua y relaciones laborales que garanticen condiciones de trabajo adecuadas, respeto a los contratos laborales evitando el maltrato jerárquico en la organización o institución [5].

Pérez et al. [6], explicaron desde una concepción de felicidad, que los colaboradores que experimentan bienestar en su trabajo presentan mayor probabilidad de comprometerse y desempeñarse laboralmente porque se sienten felices, demuestran actitudes positivas hacia el trabajo y necesitan menos presión y supervisión en su actividad laboral [7]. En tal sentido, las organizaciones actuales deben atender al trabajador y su familia, para entender las condiciones de vida de los trabajadores, con la finalidad de implementar estrategias y programas a los directivos organizacionales, con la intención de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, optimizando el bienestar laboral, la competitividad de la organización y los nuevos modelos socioeconómicos del sector [8], [9].

De la revisión de estudios que han abordado la violencia e índice de severidad en Perú, se destacan el trabajo de Aiquipa [13], quien señala que la violencia hacia la mujer presenta una relación con la dependencia emocional, que le hace sentir un apego fuerte hacia la pareja, considerando que no puede vivir sin ella y el temor de quedar abandonada. Por otro lado, Quispe et al. [14], reportaron que el tipo de vínculo que tendrían víctima y agresor produce mayor riesgo cuando el agresor era desconocido, en comparación cuando el agresor era conocido o un familiar cercano. Por su parte, Kohrt et al. [15], analizaron la repercusión de la violencia doméstica como obstáculo para el éxito de los migrantes urbanos del Perú, y su asociación con la depresión materna, el deterioro de la crianza, en el cual se obtuvo como resultado que el 65% de las mujeres migrantes eran víctimas de algún tipo de violencia, observando que la violencia infligida hacia la mujer afecta a la salud mental y la capacidad de crianza de los hijos. Asimismo, Flores [16], estudió las unidades de atención en la lucha contra la violencia hacia la mujer, observando que el 52% de las víctimas se separó de su agresor, pero un 45% aún convive con él, por otro lado, la percepción de las víctimas de violencia en relación a los servicios recibidos en las Unidades de Atención es de insatisfacción, al no lograr conseguir su principal objetivo que es detener la violencia antes de llegar a desenlaces fatales como el feminicidio.

Al respecto, la última información que se expone data de hace 5 años, observándose una necesidad de investigación más profunda que permita una mejor formación en la temática y una mayor difusión del problema, que genere espacios de conocimiento y debate. Por ello, el trabajo presentado aporta considerablemente a la bibliografía existente al reconocer los factores que influyen en la violencia grave. Al analizar el índice de severidad hacia las mujeres, se espera poder contribuir a una mejor conciencia colectiva en este sentido, mejorar las variables sociodemográficas que influyen en la situación de violencia y aportar con la capacitación y formación social afectada.

III. METODOLOGÍA

Este trabajo tuvo una prevalencia cuantitativa, con un diseño descriptivo no experimental de corte transversal [17]. La información fue recolectada en el periodo de agosto a octubre del año 2023 en la ciudad de Arequipa, Perú.

Las participantes fueron 925 mujeres del departamento de Arequipa, elegidas intencionalmente, en un rango de edad de 18 a 60 años, que mantenían en el momento de la evaluación o en el pasado una relación de pareja. Para la recolección de datos se aplicó la escala de violencia e índice de severidad (EVIS) de Valdez. et al. [18], que cuenta con una evaluación psicométrica. Además, se utilizó el análisis factorial con rotación Varimax obteniendo resultados adecuados para sus cuatro dimensiones (cargas factoriales), así también, para la confiabilidad se utilizó el método de consistencia interna Omega de McDonalds encontrando valores de 0,8 (buena confiabilidad). El instrumento presenta 19 ítems, midiendo el índice de severidad, se divide en 4 puntuaciones: violencia psicológica, violencia sexual, violencia física y severidad de violencia física. El instrumento se evalúa a través de una escala de tipo Likert de cuatro alternativas (desde nunca hasta muchas veces). Asimismo, la finalidad de la escala es medir la violencia hacia las mujeres por parte de las parejas y determinar el daño emocional y físico de los actos violentos perpetrados en contra de ellas a través del índice de severidad.

Para la muestra local (mujeres peruanas) se realizaron las pruebas de confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo alta confiabilidad en los datos recolectados, con un $\alpha = 0,942$. El instrumento se aplicó de manera individual y presencial a las mujeres (contactándolas en la comunidad, centros de salud y centros de abastecimiento). Para este procedimiento se cumplieron todos los criterios éticos necesarios.

López [10], reconoce que el bienestar no sólo se puede producir por la remuneración que recibe el colaborador por su trabajo para obtener un adecuado bienestar, más bien se relaciona con otros aspectos que permitan analizar su real valor y esfuerzo dentro de la organización, desde adecuadas condiciones laborales de trabajo, promoción del mismo, hasta la satisfacción de necesidades de desarrollo en la organización. Estos elementos son conocidos como el factor logro, que involucra los sentimientos y emociones que expresa el colaborador al momento de mostrar su deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas. Por otro lado, está el factor de reconocimiento, que es aquel factor que se encarga del reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, la atención y valoración de los superiores, compañeros, subordinados y clientes. Además, se encuentra el factor del trabajo en sí, que hace referencia a cómo el colaborador percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc. Identificando si se siente a gusto y cómo se desarrolla en él mismo. Otro factor importante es el de responsabilidad, que se encarga de identificar el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como, el nivel de importancia que brinda a la organización. Y finalmente, está el factor promoción, se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la organización, aspectos que generan expectativas tanto a nivel profesional, personal y familiar.

De la revisión de estudios previos se encontraron que la mayoría de investigaciones sobre bienestar laboral se han realizado en organizaciones del sector privado [11] [12], y los estudios en el ámbito público se han realizado más en docentes de la educación básica como superior [5] [7], finalmente, autores citados en [13] explicar la variable de estudio en la muestra seleccionada, estudiando la calidad de vida en el trabajo en colaboradores municipales, encontrando bajo nivel de satisfacción con respecto al bienestar logrado en el trabajo, ocasionando una disminución en su desarrollo personal.

Por lo tanto, se observa poca evidencia empírica sobre el tema de investigación, siendo relevante el presente estudio porque permitirá entender el comportamiento de la variable en colaboradores de instituciones estatales, pretendiendo que dicha información sirva de base para futuras investigaciones. De esta manera, la finalidad del trabajo estuvo centrada en analizar las variables sociodemográficas que influyen en el bienestar laboral de los colaboradores del sector público.

III. METODOLOGÍA

La investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo, con diseño de campo no experimental de corte transversal, el levantamiento de la información se realizó durante los meses de noviembre de 2023 a enero de 2024. Participaron 580 colaboradores del sector público de la Región Arequipa.

Se utilizó el cuestionario de bienestar laboral de López [10], con la finalidad de medir el nivel de bienestar laboral que un individuo experimenta en su trabajo. Esta prueba consta de 25 ítems y obtuvo buenos índices de validez a través de la V de Aiken superior a 0,90 (validando la estructura del contenido del instrumento), la estructura se dividió en cinco factores que se detallan de la siguiente manera: Factor logro (ítems del 1 al 5), factor de reconocimiento (ítems del 6 al 10), factor del trabajo en sí (ítems del 11 al 15), factor responsabilidad (ítems del 16 al 20) y factor promoción (ítems del 21 al 25). La escala utiliza una medición tipo Likert donde 1 es nunca, 2 es algunas veces y 3 es siempre. Los puntos de corte se valoran como, máximo bienestar laboral 61-75, moderado bienestar laboral 43-60 y mínimo bienestar laboral 25-42.

Para el análisis de los datos, estos fueron digitalizados en el software de Microsoft Excel, después se exportaron a una base estadística del programa JAMOVI versión 2.3.13, realizándose las pruebas estadísticas correspondientes para medir los objetivos y comprobar las siguientes hipótesis:

- Hipótesis Nula (H_0):

No existe una relación significativa entre el bienestar laboral y los factores sociodemográficos (como edad, género, nivel educativo, estado civil, etc.) de los empleados públicos.

- Hipótesis Alternativa (H_1):

Existe una relación significativa entre el bienestar laboral y los factores sociodemográficos (como edad, género, nivel educativo, estado civil, etc.) de los empleados públicos.

IV. RESULTADOS

Se empleó la estadística descriptiva e inferencial para los análisis. Se evaluaron las distribuciones de las variables del estudio (bienestar laboral) encontrando que no siguen distribuciones normales según la prueba de Shapiro-Wilk [15]; además, en el análisis exploratorio, se encontraron datos atípicos en las variables. Por este motivo, se decide utilizar un análisis inferencial no paramétrico [16]. Las comparaciones de los datos se calcularon con la prueba U de Mann Whitney (dos muestras independientes) y Kruskal Wallis (tres o más grupos). En las comparaciones se añadieron los tamaños del efecto. Mientras que, para la interpretación del efecto se consideraron los valores de 0,1, 0,3 y 0,5 como efectos pequeños, medios y grandes respectivamente [17].

Se analizaron las variables sociodemográficas de los colaboradores encontrando la siguiente información: según sexo el 52,8% fueron hombres y el 47,2% mujeres; 25,5% estaban solteros, 29,3% casados, 31,4% conviven en unión libre, 11,7% son divorciados y 2,1% son viudos. De acuerdo con el grupo poblacional, el 23,8% eran colaboradores jóvenes, el 70% adultos y el 6,2% correspondía a adultos mayores, asimismo, la edad promedio fue de 38,49 años en un rango de 20 a 64 años. Por otro lado, el nivel de escolaridad fue de 3,1% con nivel primario, un 46,9% con nivel secundario y el 50% con nivel superior. Con respecto a la condición laboral, se observó que el 64,8% eran personas obreras, el 27,2% eran empleados y el 7,9% eran funcionarios. Además, se evaluó el tiempo de servicio, alcanzando un 15,2% de personas que laboran desde hace menos de un año, un 39% con personas que llevan ya hasta dos años en la institución, un 21,7% correspondía a personas que tienen entre 3 y 4 años de labor, un 14,8% para aquellos que tienen de 5 a 6 años y un 9,3% para personas con más de 7 años.

En la tabla 1, se muestra el análisis de los datos del nivel de bienestar laboral según la percepción de los colaboradores, observando que el 64,1% presenta nivel moderado de bienestar con tendencia al nivel mínimo de bienestar laboral (29%), por tanto, los colaboradores consideran que las instituciones públicas no han contribuido a plenitud en lograr y alcanzar metas, resultados y compromiso con su personal, además, no existe un apropiado reconocimiento y promoción en toda la organización; sin embargo, se pudo observar que los colaboradores han contribuido con los objetivos empresariales y han sido responsables y comprometidos en su labor.

Tabla 1. Nivel de bienestar laboral en los colaboradores.

Variables	Nivel mínimo F(x) (%)	Nivel moderado F(x) (%)	Nivel máximo F(x) (%)
Bienestar laboral	(168) 29,0%	(372) 64,1%	(40) 6,9%
Factor logro	(258) 44,5%	(232) 40,0%	(90) 15,5%
Factor reconocimiento	(182) 31,4%	(266) 45,9%	(132) 22,8%
Factor trabajo en sí	(210) 36,2%	(218) 37,6%	(152) 26,2%
Factor responsabilidad	(196) 33,8%	(198) 34,1%	(186) 32,1%
Factor promoción	(226) 39,0%	(218) 37,6%	(136) 23,4%

En la tabla 2, se compararon los resultados del bienestar laboral según las variables sexo y horas de trabajo, encontrando niveles de significancia mayor a 0,05, demostrando que los grupos de comparación no se diferencian por las variables seleccionadas, sin embargo, en la variable horas de trabajo para el factor de reconocimiento se encontraron diferencias significativas ($p < 0,05$), observando que los colaboradores que laboran más de 8 horas presentan altas expectativas de ser reconocidos por los directivos y la entidad comunal.

Tabla 2. Comparación del nivel de bienestar laboral en los colaboradores según el sexo y las horas de trabajo.

<i>Bienestar Laboral</i>	<i>N</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>U</i>	<i>r_{bis}</i>
<i>Sexo</i>				
Hombre	306	278,10	38128,0 ($p = 0,059$)	0,0905
Mujer	274	304,35		
<i>Bienestar Laboral</i>	<i>N</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>U</i>	<i>r_{bis}</i>
<i>Horas de trabajo</i>				
8 horas	310	277,37	37780,0 ($p = 0,041$)	0,0747
Más de 8 horas*	270	305,57		

Nota: n = tamaño muestral; U= U de Mann Whitney; p = p valor. r_{bis}= Correlación biserial (tamaño del efecto): * factor reconocimiento.

En la tabla 3, al comparar los datos de la variable bienestar laboral con el nivel de escolaridad de los colaboradores, se encontraron diferencias estadísticamente significativas sólo en los factores de logro y promoción ($p < 0,05$), observando que los colaboradores con menor nivel educativo han logrado conseguir sus metas laborales a través de su propio rendimiento y han sido promocionados, ascendidos y formados, encontrando mayor nivel de bienestar laboral que los otros grupos de comparación.

Tabla 3. Comparación del nivel de bienestar laboral en los colaboradores según nivel de escolaridad.

Variables	Primaria (n= 18)	Secundaria (n=272)	Superior (n= 290)	Prueba estadística		ϵ^2
	<i>Rango promedio</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>Rango promedio</i>	<i>H</i>	<i>p</i>	
Bienestar laboral	364,61	295,52	281,19	4,672	0,097	0,008
Factor logro	355,06	274,14	301,84	6,700	0,035	0,012
Factor reconocimiento	311,39	304,04	276,50	4,155	0,125	0,007
Factor trabajo en sí	357,83	287,58	289,06	3,060	0,217	0,005
Factor responsabilidad	353,39	296,14	281,31	3,767	0,152	0,006
Factor promoción	349,28	306,95	271,42	8,730	0,013	0,015

Nota: N= muestra; H= estadígrafo Kruskal Wallis; p= significancia (0.05); ϵ^2 = Épsilon al cuadrado (tamaño del efecto).

En la tabla 4, los resultados de la comparación de las variables según la condición laboral, sólo se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el factor relacionado al trabajo en sí mismo ($p < 0,05$), por lo tanto, los colaboradores bajo la condición de empleados obtuvieron los mayores puntajes, y son quienes consideran que su trabajo es más desafiante, comprometido, y sobre todo creativo en comparación a los colaboradores obreros y funcionarios.

Tabla 4. Comparación del nivel de bienestar laboral en los colaboradores según la condición laboral.

Variables	Obrero (n= 376)	Empleado (n=158)	Funcionario (n= 46)	Prueba estadística		ϵ^2
	Rango promedio	Rango promedio	Rango promedio	H	p	
Bienestar laboral	295,65	289,37	252,24	2,768	0,251	0,005
Factor logro	294,75	281,63	286,24	0,726	0,695	0,001
Factor reconocimiento	297,79	276,32	279,63	0,355	0,355	0,003
Factor trabajo en sí	284,43	311,26	248,24	1,512	0,023	0,013
Factor responsabilidad	295,18	287,18	263,63	1,559	0,459	0,002
Factor promoción	300,18	276,58	259,20	4,014	0,134	0,006

Nota: N= muestra; H= estadígrafo Kruskal Wallis; p= significancia (0.05); ϵ^2 = Épsilon al cuadrado (tamaño del efecto).

En la tabla 5, se compararon los resultados del bienestar laboral según la prestación de años de servicio en los colaboradores, se encontraron diferencias estadísticamente significativas en el bienestar laboral y los factores asociados al reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la promoción ($p < 0,05$), observando que son los colaboradores con menos años de servicio (< 2 años) quienes consideran mayor bienestar laboral en comparación a los colaboradores que prestan más años de servicio.

Tabla 5. Comparación del nivel de bienestar laboral en los colaboradores según prestación de años de servicio.

Variables	Menos de 1 año (n= 88)	De 1 a 2 años (n=226)	De 3 a 4 años (n= 126)	De 5 a 6 años (n= 86)	Más de años (n= 54)	Prueba estadística		ϵ^2
	Rango promedio	Rango promedio	Rango promedio	Rango promedio	Rango promedio	H	p	
Bienestar laboral	305,20	305,71	301,71	238,87	258,94	13,216	0,010	0,023
Factor logro	293,82	283,54	301,56	272,83	316,57	3,291	0,510	0,005
Factor reconocimiento	302,43	310,30	297,63	257,03	224,87	15,824	0,003	0,027
Factor trabajo en sí	285,55	313,41	301,09	235,66	265,31	15,486	0,004	0,026
Factor responsabilidad	310,02	298,48	287,26	249,41	298,28	7,140	0,129	0,012
Factor promoción	313,23	302,91	296,02	267,80	224,80	13,079	0,011	0,022

Nota: N= muestra; H= estadígrafo Kruskal Wallis; p= significancia (0.05); ϵ^2 = Épsilon al cuadrado (tamaño del efecto).

Para complementar la información se relacionó la variable bienestar laboral con la variable edad encontrando relación inversa de nivel bajo al 95% de confiabilidad ($r = -0,189^*$), por lo tanto, se puede afirmar que a mayor edad en los colaboradores existe la probabilidad de que presenten menor nivel de bienestar laboral.

CONCLUSIONES

El análisis del bienestar laboral entre los colaboradores revela una situación preocupante, con la mayoría de ellos en un nivel moderado de bienestar, que está peligrosamente cerca del nivel mínimo. Este panorama indica que una parte significativa de los trabajadores no está plenamente satisfecha con sus condiciones laborales, lo cual puede tener repercusiones negativas tanto en su rendimiento como en su salud mental y emocional. Es crucial que las organizaciones reconozcan y aborden esta problemática para evitar un descenso adicional en los niveles de bienestar de sus empleados.

Un aspecto clave que emerge del análisis es la relación entre el nivel educativo y la percepción del bienestar laboral. Los colaboradores con menor nivel educativo, en particular aquellos en posiciones de empleados con menos años de servicio, son los que más valoran la importancia de ciertos factores para su bienestar. Estos trabajadores consideran que variables como las oportunidades de desarrollo profesional, la estabilidad laboral y el ambiente de trabajo son esenciales para mejorar su bienestar. La identificación de estos factores proporciona una hoja de ruta clara para las organizaciones que buscan implementar estrategias efectivas de mejora del bienestar laboral.

A pesar de la clara necesidad de mejoras, una gran mayoría de los colaboradores expresa una falta de inversión por parte de las instituciones comunales en programas de bienestar laboral. Esta percepción de desinterés institucional es alarmante, ya que sugiere una desconexión entre las necesidades de los empleados y las prioridades de las organizaciones. Sin programas adecuados que promuevan el bienestar, es probable que las instituciones enfrenten desafíos significativos en términos de retención de talento, motivación y productividad de sus empleados.

El bienestar laboral es un aspecto fundamental que no puede ser ignorado por las instituciones. La situación actual, caracterizada por niveles moderados de bienestar con tendencia a mínimos, subraya la necesidad urgente de acciones concretas. Las organizaciones deben invertir en programas de bienestar laboral, especialmente aquellos que atiendan las necesidades de los empleados con menor nivel educativo y menor antigüedad. Al hacerlo, no solo mejorarán la satisfacción y el rendimiento de sus colaboradores, sino que también fortalecerán su desarrollo personal y profesional, creando un entorno laboral más saludable y productivo.

REFERENCIAS

- [1] C. O. Muñoz Arroyave, D. Cardona Arango, D. A. Restrepo-Ochoa y A. C. Calvo, «Salud mental positiva: entre el bienestar y el desarrollo de capacidades,» *CES Psicología*, vol. 15, nº 2, pp. 151-168, 2022.
- [2] I. Sabastizagal-Vela, J. Astete-Cornejo y F. Benavides, «Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú,» *Revista Peruana de Medicina Experimental de Salud Pública*, vol. 37, nº 1, pp. 32-41, 2020.
- [3] I. Benazizi, «Condiciones laborales y de salud en trabajadores inmigrantes internacionales,» *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 24, nº 1, pp. 74-78, 2021.
- [4] T. J. Hernandez, «Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones,» *Revista Venezolana De Gerencia*, vol. 28, nº 101, pp. 8-9, 2023.
- [5] G.-d.-P. García-Moncada, M. Z. Chávez-Ojeda, K. C. Herrera-Espinoza y A. R. Yparraguirre-Villanueva, «Bienestar laboral y compromiso docente,» *Koinonía*, vol. 8, nº 16, pp. 55-70, 2023.
- [6] A. R. Pérez-Nebra, Y. Ayala, N. Tordera, J. M. Peiró y F. Queiroga, «La relación entre desempeño y bienestar en el trabajo: una revisión sistemática de 20 años y perspectivas de futuro en Brasil,» *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, vol. 21, nº 2, pp. 1535-1544, 2021.
- [7] V. Charria-Ortiz, M. Romero-Caraballo y K. Sarsosa-Prowesk, «Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria,» *CES Psicología*, vol. 15, nº 3, pp. 63-80, 2022.
- [8] G. M. Jiménez-González, A. M. Rivera-Ladino y M. C. Gaibao-Pérez, «Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia,» *Prospectiva*, vol. 28, nº 1, pp. 203-226, 2019.
- [9] L. F. Cáceres-Lozano, J. A. Acevedo-Cárdenas, V. A. Barrios-Martínez, L. A. Romero-Salinas, A. G. Pérez-Peña y F. Contreras-Pacheco, «Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional,» *Revista de Investigación de Salud Universitaria*, vol. 10, nº 1, pp. 94-111, 2023.
- [10] S. López, «Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla,» *Universidad Rafael Landívar*, Guatemala, 2015.
- [11] M. Ortiz, E. Villar y M. Llanos, «Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud Huamalíes,» *Gaceta Científica*, vol. 7, nº 1, pp. 37-45, 2021.
- [12] C. J. Tinoco Plasencia, «Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana,» *Industrial Data*, vol. 26, nº 2, pp. 217-237, 2023.
- [13] S. R. Cuzquen Yocya y R. M. Esparza Huamanchumo, «Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú,» *Revista San Gregorio*, vol. 1, nº 15, pp. 78-95, 2022.
- [14] S. Carrasco, *Metodología de la Investigación Científica*. Décimo quinta edición, Lima: San Marcos, 2019.

- [15] C. Fau, S. Nabzo y V. Nasabun, «Bondad de ajuste y análisis de concordancia,» *Revista Mexicana de Oftalmología*, vol. 94, nº 2, pp. 100-102, 2020.
- [16] E. Ramalle-Gómara y J. Andrés de Llano, «Utilización de métodos robustos en la estadística inferencial,» *Atención Primaria*, vol. 32, nº 3, pp. 177-182, 2003.
- [17] P. Mair y R. Wilcox, «Robust statistical methods in R using the WRS2 package,» *Behavior Research Methods*, vol. 52, nº 2, p. 464–488, 2020.