

Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios

Yomara Ahumada Muñoz
Jessica Gicela Alvarado Ordoñez
Daniela Estefanía Morillo Chaves
Estudiantes del Programa de Psicología
Universidad Mariana

Resumen

En el presente artículo se hace una revisión teórica de temas importantes, que aportan significativamente a las zonas de orientación laboral, entre ellos, la calidad de vida en el trabajo, bienestar laboral, zona de orientación universitaria, zona de orientación laboral, escucha activa, promoción de estilos de vida y comunicación en las organizaciones. La búsqueda se contrasta con las actividades llevadas a cabo en la organización, la cual está orientada a mejorar el bienestar laboral y calidad de vida de sus colaboradores. La metodología utilizada fue la revisión bibliográfica de fuentes importantes, se implementó instrumentos que permitieron medir el bienestar subjetivo; además, se tuvo en cuenta el proceso de práctica profesional llevada a cabo por las autoras del presente artículo. A partir de los resultados se determinó que el bienestar y calidad de vida de los colaboradores, presenta un rango moderado, lo que implica la necesidad de alcanzar un nivel superior, para que las personas se sientan a gusto a nivel laboral y personal.

Palabras clave: bienestar laboral, calidad de vida en el trabajo, escucha activa, zona de orientación laboral.

Introducción

El presente artículo se basa en el bienestar laboral dirigido a los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, con el fin de mejorar y fortalecer la calidad de vida y bienestar; además de dar cumplimiento a las expectativas de los integrantes de la organización, es decir, se evidenció la necesidad de que los administrativos y docentes obtuvieran el mismo beneficio que los estudiantes, de manera que se propició a la creación de la zona de orientación laboral y zona de orientación de escucha, donde se brindara acompañamiento, escucha activa y orientación en cuanto a las necesidades o situaciones socialmente relevantes, ya sea de índole personal, familiar y laboral.

Además, se incluyeron cuestionarios y talleres para evidenciar el bienestar subjetivo de los colaboradores, de lo cual surgió la necesidad de realizar ejercicios, actividades y talleres, para obtener un nivel superior en cuanto al bienestar y calidad de vida de los colaboradores; para lo cual se trabajó la comunicación y convivencia entre compañeros. Por ende, para contrarrestar y vigorizar lo antes dicho, es fundamental mencionar al autor Nápoles, quien infiere que:

Del proceso de interacción social de los seres humanos surgen las relaciones interpersonales, y en este sentido se describe que una relación social es una conexión que se da entre personas y en cuya dinámica se intercambian afectos, emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar las situaciones a las que se ven expuestos los seres humanos en su cotidianidad. (Como se citó en Moyano, 2014, p. 6).

Por su parte, Gómez (2010) afirma, “el estudio de la calidad de vida laboral constituye uno de los retos más importantes dentro de las organizaciones debido a que ésta es un elemento que garantiza la productividad de todo tipo de empresas” (Gómez, 2010, p. 226). Por consiguiente, es de suma importancia rescatar que el tema tratado genera impacto en la Corporación Universitaria Minuto de Dios sede Pasto, debido a que en la actualidad el ser humano se ve influenciado por el contexto que lo rodea y que el buen trabajo en equipo genera mayor estabilidad emocional, calidad de vida y bienestar, tanto para la persona como para la organización.

De esta manera, la organización ha mirado pertinente, necesario y acorde, continuar con la zona de orientación laboral y los talleres grupales que se despliegan de dicha zona, para fortalecer la convivencia entre compañeros y el bienestar laboral.

Método

Para la creación del presente artículo se utilizó el método de estudio y acción de tipo cualitativo, Borroto y Aneiros (2002); se centran en fortalecer el desempeño de una organización y la experiencia de su vida laboral y personal, con la ayuda de un orientador, un agente de cambio o catalizador, que aporte ideas para que la organización patrocinadora defina y solucione sus respectivos problemas, por ende, para Alberich, López y Martín (2006) afirman que este método se basa en que los grupos colectivos a investigar pasan de ser “objeto” de estudio a “sujeto”, protagonista de la investigación, controlando e interactuando a lo largo del proceso, acciones y propuestas y necesitando una implicación y convivencia del personal técnico investigador en la comunidad a estudiar. Por ello, este método es pertinente y acorde para abordar el diagnóstico de prácticas de gestión humana, ya que permitió conocer la perspectiva de los colaboradores, mediante la actividad denominada lluvia de ideas, la que consistió en que cada participante colocara aspectos positivos, negativos y aspectos por mejorar; asimismo, se utilizó

cuestionarios como florecimiento, escala de bienestar psicológico de RIFF, escala de bienestar y trabajo (UWES) y la escala de experiencias positivas y negativas (SPANÉ), para conocer el bienestar subjetivo de los colaboradores y según los resultados arrojados de los cuestionarios poder abordar las siguientes estrategias; con el taller de dominancia cerebral se pudo conocer el comportamiento y pensamientos de cada colaborador y determinar su dominancia cerebral, esto con el fin de evidenciar las características positivas y negativas que presenta cada uno y así fortalecer la comunicación con los compañeros de trabajo; además, se utilizó el ejercicio “4x4 dominancia en tu trabajo”, donde fue más fácil expresarse con sus compañeros teniendo en cuenta las características personales.

Contextualización

La Corporación Universitaria Minuto de Dios (Uniminuto) es una institución que fomenta el desarrollo social y comunitario, el desarrollo integral de sus estudiantes y los forma en competencias específicas del saber profesional, contribuyendo a la construcción de nación; actualmente, Uniminuto cuenta con más de 134.600 estudiantes distribuidos en 74 centros de operaciones, a través de las cuales se cubren diecinueve departamentos del país. Asimismo, presenta una dinámica social con problemáticas diversas, lo cual representa un desafío grande para Uniminuto, para lograr generar impacto y transformación social de las comunidades a las que busca atender, el Centro Regional Pasto es dirigido por la sede Bogotá Sur y Nuevas Regionales, cuenta con siete proyectos estratégicos y cuatro vicerrectorías que trabajan en conjunto para la consecución de los objetivos que se han planteado como institución.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios centro regional Pasto, cuenta con dos sedes administrativas, una en la que funciona Bienestar Institucional y Pastoral, y la otra en la que funcionan las demás unidades académicas y administrativas, ubicadas en la carrera 27 con calle 16 y 18 Centro. Además, tiene contrato con la Institución Educativa Municipal Luis Delfín Insuasty Rodríguez (INEM), como centro de operación, situada en la carrera 22f calle 33 sur avenida panamericana, y la Institución Educativa Municipal Ciudadela con carrera 9a calle 20 a N° 38.

La Uniminuto está conformada por 35 colaboradores administrativos, con tipo de contrato a término fijo de tiempo completo. Por otra parte, cuenta con 85 docentes laborando media jornada y otros de tiempo completo, los docentes se encuentran distribuidos en los diferentes centros de operación. La Corporación Universitaria Minuto de Dios se caracteriza por ofrecer una educación a distancia y por lo general las clases presenciales se realizan en la jornada de la noche y los sábados todo el día.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Pasto se encuentra constituida por una dirección y siete coordinaciones: Coordinación académica (conformada por la coordinación de investigación y la coordinación transversal); Coordinación de programa de administración en salud ocupacional, administración financiera, administración de empresas, psicología y postgrados; Coordinación de Bienestar Institucional y Pastoral (áreas que lo conforman: deportes y recreación, cultura, desarrollo humano, acompañamiento y permanencia, salud, pastoral y promoción socioeconómica); Coordinación de gestión de procesos y atención al usuario (atención al usuario); Coordinación administrativa y financiera (incluye al analista de gestión humana y seguridad y salud en el trabajo y a las per-

sonas de servicios generales), y por último la Coordinación de comunicaciones y mercadeo. Finalmente, es importante mencionar que los colaboradores son personas comprometidas, desempeñando su labor con eficacia y desinterés al servicio del ser humano y de la sociedad.

Marco Teórico

Calidad de Vida en el Trabajo

La calidad de vida laboral es un tema que ha sido estudiado de manera especial, debido al impacto que tiene en los trabajadores, en su productividad y en el ambiente de trabajo; en el caso de este proyecto, el concepto de calidad de vida laboral está basado en la teoría propuesta por Casas, Repullo, Lorenzo y Cañas (como se citó en Patlan, 2017) para quienes la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional, relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral; desde este punto de vista, la calidad de vida laboral (CVT) es un proceso dinámico y continuo, en el cual dicha actividad está organizada, objetiva y subjetivamente en sus aspectos operativos, con el fin de contribuir al completo desarrollo del ser humano, en particular en el trabajo desempeñado dentro de una organización.

La calidad de vida laboral es abordada desde dos perspectivas: calidad psicológica de la vida laboral y calidad del entorno laboral (Segurado y Agulló, 2002); la primera, se enfoca en el bienestar, satisfacción y salud de los trabajadores, desde lo psicológico, mostrando mayor interés por los trabajadores y sus intereses individuales más que por los intereses de la organización; la segunda, se enfoca en la calidad del entorno laboral, busca mejorar la calidad de vida mediante el logro de los objetivos organizacionales, es decir, condiciones físicas, objetivas, intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo (condiciones y organización del trabajo, contenido del puesto, horario laboral, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo), con el fin de obtener mayor productividad, eficacia y eficiencia de las organizaciones, aportando a la satisfacción de las necesidades del trabajador.

Según Walton (citado por Patlan, 2017) la calidad de vida en el trabajo está orientada a la consecución de una mayor humanización del trabajo, ofreciendo puestos de trabajo más ergonómicos y condiciones más seguras dentro de la organización. Para Turcotte (citado por Patlan 2017) la calidad de vida en las organizaciones debe procurar e incrementar el bienestar físico y psicológico de los empleados, para que exista cohesión entre el trabajo que desempeña y las actividades que forman su esfera de vida. La calidad de vida en el trabajo debe contribuir positivamente a la productividad, aunque es preciso aclarar que la mayoría de las organizaciones se interesan más por la productividad que por el bienestar de los trabajadores (Camacho e Higuera, 2013).

Asimismo, Salanova (citado por Patlan 2017) considera que la salud ocupacional tiene una perspectiva multidisciplinaria, que explica la realidad laboral, orientándose a la salud y calidad de vida de los trabajadores; por ello, se hace necesario plantear un modelo de salud ocupacional y calidad de vida en el trabajo, que destaque la participación de la psicología de la salud ocupacional, donde la calidad de vida laboral es la percepción que tiene el colaborador sobre su trabajo y las oportunidades que le ofrece la organización para satisfacer sus necesidades y expectativas personales en el ámbito laboral y profesional, a través

de un trabajo creativo, saludable y seguro, lo cual facilitará el desarrollo personal, familiar y social y que a su vez se convertirá en un medio de preservación de la salud, bienestar y economía del colaborador. Teniendo en cuenta la definición de calidad de vida en el trabajo, se identifican varias necesidades que satisfacen un trabajo con calidad de vida laboral.

Segurado y Agulló (citados por Patlan, 2017) afirman que la calidad de vida está integrada por 16 dimensiones estructuradas en cuatro grupos: factores individuales, factores del ambiente de trabajo, factores del trabajo y de la organización y factores del entorno socio-laboral.

Factor Individual

Equilibrio trabajo – familia. Grado en el cual, el rol desempeñado en el trabajo, demandas y presiones laborales son congruentes con los roles, demandas y presiones familiares, originando sentimientos de estabilidad, motivación, seguridad, entusiasmo, éxito, eficacia, responsabilidad, productividad y apoyo.

Satisfacción con el trabajo. Estado emocional positivo como resultado de la percepción que tiene el trabajador hacia su lugar de trabajo, esta percepción es subjetiva, ya que se deriva de las experiencias laborales que ha tenido el colaborador.

Desarrollo laboral y profesional. Definida como las oportunidades que la organización ofrece a los trabajadores para que pongan en práctica sus habilidades en el trabajo, lo que les proporcionará nuevos conocimientos y habilidades, que sean útiles para su desempeño permitiéndoles ser candidatos a ascensos de cargo dependiendo de las capacidades, conocimientos y méritos laborales, contribuyendo a que el colaborador tenga una carrera y perspectiva laboral de largo plazo en la organización.

Motivación en el trabajo. Son los deseos y expectativas que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales, laborales y profesionales. Es un proceso que dinamiza al colaborador, el cual se muestra alegre, satisfecho, competente, activo, seguro, motivado, eficaz, productivo y lo más importante comprometido con su trabajo.

Bienestar en el Trabajo. Es un estado afectivo que el colaborador experimenta en su trabajo en términos de activación y placer al ejecutar sus labores.

Factor del Ambiente de Trabajo

Condiciones y medio ambiente de trabajo. Factores técnicos, organizacionales y sociales del entorno laboral que influyen en el desempeño, la salud y bienestar físico y mental de los trabajadores, estos factores constituyen las demandas, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo. Percepción que tiene el colaborador sobre las medidas de seguridad que emplea la organización para garantizar la prevención, protección y eliminación de los riesgos que ponen en peligro la salud, la vida o integridad física del empleado y el desarrollo de un trabajo saludable.

Factores de Trabajo y la Organización

Contenido y significado del trabajo. El trabajador debe sentir que desarrolla una labor interesante, con significado y con posibilidades de tomar decisiones y de utilidad para la organización,

asimismo, debe ofrecer oportunidades de aplicación y desarrollo de conocimientos, habilidades y desarrollo personal.

Remuneración económica por el trabajo desempeñado. Percepción que tienen el trabajador sobre recibir alguna remuneración económica, de acuerdo a las habilidades que este posea para alcanzar con éxito las tareas que les son asignadas.

Autonomía y control en el trabajo. Percepción de autonomía que se le brinda al colaborador para realizar su trabajo, permitiéndole tomar decisiones en cuanto al orden, velocidad, método y momento (ritmo, pausas y vacaciones) con el que ejecutará las actividades que le han sido asignadas.

Estabilidad laboral. Es la percepción que tiene el trabajador sobre la permanencia en su puesto de trabajo por el tiempo estipulado en el contrato, el cual debe ser permanente o por tiempo indefinido brindándole al empleado seguridad, estabilidad y permanencia en su trabajo, lo que garantiza un desarrollo laboral, social, familiar y personal.

Participación en la toma de decisiones. La organización debe crear espacios que le permitan al trabajador participar en la toma de decisiones, para el desarrollo de sus actividades laborales, mejorar su productividad y alcanzar los objetivos que se ha propuesto la organización.

Factores del Entorno Socio-laboral

Relaciones interpersonales. El colaborador siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores, compañeros y demás personas que tengan una conexión con la organización, este tipo de vínculos que genera el trabajador le permite establecer relaciones de confianza y apoyo, y refleja un entorno de trabajo más confortable.

Retroalimentación. El colaborador debe recibir información, tanto de superiores como de compañeros para poder evaluar la productividad y eficacia de determinada persona en su trabajo, cuando el colaborador recibe esta retroalimentación surgen en él sentimientos de seguridad y motivación.

Apoyo organizacional. La organización debe ofrecerle respaldo al colaborador, pues él puede intuir que la institución valora las contribuciones, desarrollo laboral y profesional del trabajador generando que el estrés que experimenta el sujeto, disminuya y su autoestima incremente lo que favorece a un ambiente y clima de apoyo, comprensión y confianza.

Reconocimiento. Son las acciones que realiza la organización para felicitar o agradecer el trabajo que desempeña la persona y los logros alcanzados por ella, este tipo de acciones hacen que el colaborador se sienta alegre, satisfecho, valorado, motivado, competente, comprometido y activo en su lugar de trabajo.

Bienestar Laboral

Restrepo y López (2010), afirman que el bienestar laboral es un nivel superior que el colaborador experimenta como un estado de satisfacción laboral, es decir, es un estado activo de la mente que se manifiesta por acciones o conductas, determinadas por la concordancia entre las facultades, las necesidades y expectativas del colaborador y las oportunidades que el contexto le brinda; además, en la actualidad las empresas modernas están conformadas por la inteligencia, comprensión, habilidades, perspectiva y experiencia de los colaboradores, por tanto, una empresa tiene

mayor probabilidad de lograr superioridad cuando la cultura de los resultados y la estrategia se refuerzan recíprocamente.

Además, Casales (citado por Restrepo y López, 2013) aborda el bienestar laboral desde cuatro enfoques; como primer enfoque se encuentra el ecologicista, que estudia y examina la interacción entre los seres humanos y los espacios físicos que los rodean; el segundo enfoque se refieren al económico que se refiere a los niveles de ingresos, como las inversiones realizadas con las personas, grupos o comunidades observadas, también, tiene en cuenta el gasto social, la financiación y manejo de recursos de una sociedad. El tercer enfoque, es el sociológico, que da cuenta del conjunto de condiciones objetivas y visibles que conforman una comunidad; como la familia, el lugar de residencia, el trabajo, la fase de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad; por último, está el enfoque psicosocial, que trata de la integración de la apreciación de sí mismo y del mundo en el que está inmerso.

De acuerdo a lo anterior, la construcción de recursos con respecto a los problemas y dificultades de la vida cotidiana, será lo que se observa en el bienestar psicosocial, por tanto, este concepto se reconoce como la felicidad o satisfacción general con la vida. Por tanto, se tiene en cuenta la intensidad y frecuencia de las etapas afectivas como las emociones positivas y negativas, asociadas con sentimientos de confianza hacia el mundo que lo rodea. Por otro lado, los autores Bedoya, Posada, Quintero y Zea, (2016), refieren que las emociones y sentimientos que se generan como producto de las percepciones laborales, se encuentran unidas por la relación de los individuos con el desempeño laboral.

A su vez, el autor Nápoles (citado por Moyano, 2014), infiere que la interacción que existe entre los colaboradores, permite que intercambien emociones, necesidades, prácticas, motivaciones y convenios con las acciones o reglamentos del comportamiento, de manera que existen factores que influyen en el bienestar del colaborador con su organización; como vínculos interpersonales, experiencias adquiridas en el transcurso del desempeño laboral, y la probabilidad de conseguir un desarrollo individual y profesional del colaborador con su organización.

Finalmente, un aspecto importante a nombrar por Andries (citado por Casademunt, Morales y Montes, 2012) afirma, que cuando en el entorno laboral los colaboradores experimentan emociones positivas, es posible que se encuentren ligadas o se vivencie una autoimagen positiva, de autonomía, confianza e independencia, relacionado con la satisfacción de necesidades sociales y favorables vínculos dentro y fuera de la organización. Por otro lado, experimentar emociones negativas en el contexto laboral, puede ocasionar inseguridad, miedo al fracaso, frustraciones, inseguridad de las capacidades que se posee, dificultad para establecer o mantener relaciones interpersonales, falta de motivación y el desencadenamiento de situaciones conflictivas que afectan el desempeño laboral. De tal manera, que el ser humano debe tener la capacidad de resolver conflictos y participar en actividades ocupacionales y laborales, por tanto, es fundamental mencionar que la carencia de bienestar laboral puede afectar a la productividad de la organización y ocasionar deterioro de la calidad del ambiente laboral, además puede reflejar bajos niveles de desempeño, aumento de quejas, ausentismo o el cambio de empleo.

Zona de orientación universitaria

El autor Bisquerra (1998), afirma que la zona de orientación universitaria es un proceso asistencial, encauzado a las personas

que conforman los espacios universitarios; para fomentar el desarrollo de la personalidad e incluir los diferentes aspectos en los que se encuentra el estudiante.

Por otro lado, presenta un plan de servicio de orientación psicológica universitaria, conformado por aspectos, como evaluación de necesidades, objetivos a conseguir, planificación y evaluación con respecto a las necesidades y conocimientos psicológicos universitarios, con el fin, de continuar un proceso adecuado y pertinente para mejorar la calidad psicopedagógica y social de los estudiantes. Por ende, la zona de bienestar universitaria brinda directamente e indirectamente servicios y acciones de escucha activa, acompañamiento, atención, asistencia, terapia, formación y capacitación, para reducir la deserción universitaria, la exclusión social y mejorar la calidad de vida, incluyendo a diferentes funcionarios integrantes de la comunidad educativa; es pertinente aludir la formación, la participación social y los derechos humanos en que los estudiantes pueden participar.

Por consiguiente, la ZOU procura establecer espacios para las personas consumidoras de sustancias psicoactivas, obteniendo como plataforma el cambio cultural y la visión que se tiene de las instituciones o universidades.

Zona de orientación laboral

Según el plan de salud son espacios destinados a los empleados de una organización, con el fin de brindar escucha activa, orientación, acompañamiento y canalización hacia los servicios sociales y de salud; además, se desarrolla procesos de formación y capacitación, en cuanto a la promoción de estilos de vida saludable, prevención, mitigación y control de circunstancias, socialmente relevantes, ya sea de índole personal, familiar y laboral que incide a mejorar la calidad de vida y transformar las representaciones sociales.

Asimismo, los artistas intérpretes o ejecutantes (s.g.e.), mencionan a la orientación laboral como un proceso de ayuda en el desarrollo de competencias sociales laborales y profesionales, con el propósito de que el trabajador tenga la posibilidad de tener una perspectiva favorable frente al empleo y pueda ser autónomo en cuanto al acceso y mantenimiento de su puesto de trabajo. Es importante resaltar que cuando se acude a un proceso de orientación laboral se debe tener en cuenta un tiempo pertinente, adaptado y adecuado; además de ejecutar cursos formativos que permitan optimizar las posibilidades de inserción laboral.

Escucha Activa

Según Codina (2004) la escucha, hace parte del proceso de comunicación y recorre tres momentos: la transición, la recepción y la retroalimentación. Es importante mencionar, que el ser humano pasa la mayor parte del tiempo escuchando más que dialogando; es decir, las personas son más propensas a recibir información que a emitirla.

Robertson (citado por Codina 2004) sostiene que la escucha es fundamental, siempre y cuando se haga de la mejor manera, pues la mayoría de las personas pone énfasis en lo que va a comunicar después de que termine de hablar la otra persona, por lo tanto, su comunicación se basa en lo que creen haber escuchado, dejando de lado el tono y las expresiones no verbales de quien comunica; estos son errores evidentes en la habilidad de la escucha.

Para Codina (2004), el saber escuchar trae beneficios como: incrementar la autoestima de la persona quien comunica, puesto

que le permite sentir que lo que transmite es importante para la persona que lo escucha, esto resulta de una relación entre emisor y receptor más fluida, respetuosa y amable. El sujeto que escucha, puede identificar emociones, sentimientos e intereses de quien habla. Así mismo, disminuye los enfrentamientos, conflictos, contrariedades y disputas que puede causar las malas interpretaciones en la comunicación. Otro beneficio es aprender del conocimiento y de las percepciones del que comunica. Finalmente, quien escucha de una forma activa, transmite una imagen de confianza, respeto y empatía hacia el otro.

Es necesario resaltar que, lo que comunica una persona es muy importante para quien lo dice, por ello, escuchar con atención, demuestra que, quien escucha valora, reconoce y estima lo que se está diciendo; con ello, se genera un ambiente cálido, tranquilo y positivo para la comunicación. Además, Robertson (citado por Codina 2004) sostiene que, quien utiliza la escucha activa, genera un aprendizaje de forma indirecta. Cabe mencionar que cada sujeto es conocedor o hábil en algún tema en específico, resaltando que el otro no pueda conocer a profundidad dicho tema, aquí lo fundamental, es saber escuchar, ya que puede sacar provecho, un aprendizaje, no solo del estilo del otro, sino del contenido del mensaje que la persona está transmitiendo.

Otro argumento importante para Codina (2004), sobre la escucha activa en la comunicación, es que la persona que sabe escuchar muestran un interés por las emociones del otro y por lo tanto comprende mejor a los demás, con esto, quien escucha puede influir sobre el otro y esto permite que la persona que comunica tienda a expresar sentimientos y emociones con mayor profundidad.

Finalmente, es importante tener en cuenta lo que menciona Codina (2004) sobre las cosas que impiden una escucha activa en la comunicación interpersonal; es el temor a ser afectados o ser influidos por el que comunica, otro, es pensar que, quien escucha posee la verdad absoluta y por ello no es importante escuchar al otro, ya que puede estar equivocado en lo que está comunicando.

Promoción de estilos de vida

Para la Organización Mundial de la Salud (1998) los estilos de vida son patrones conductuales que manejan los seres humanos en la cotidianidad, derivados de los factores socioculturales y las peculiaridades personales. Además, se encuentra conformado por valores, actitudes, hábitos y conductas.

Por consiguiente, las circunstancias de vida de los seres humanos son diferentes debido al entorno cotidiano que atañe a cada persona, es decir el lugar donde vive, trabaja y los individuos con los que se rodea; esta red depende de los recursos económicos, estrato social y entorno físico, lo cual tiene un impacto en la salud, de manera que la carta de Ottawa (1986), infiere establecer ambientes propicios para la salud, encargados de optimizar y renovar las condiciones de vida para cooperar con el mantenimiento a largo plazo la salud.

Así mismo el autor Reyes, Gallego, Páez y Pulido (2011), infiere como el ser humano se desenvuelve en la comunidad y como desarrolla su proceso de salud, es decir, son pautas de conductas de personas que reflejan una relativa persistencia en el tiempo, donde se encuentran factores internos que de una u otra manera influyen, como situaciones de índole familiar, sociales culturas y medioambientales.

Tomando como punto de partida, el proyecto orientado al bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de Uniminuto y la creación de las ZOL (zona de orientación laboral) se vio la necesidad de aplicar una serie de instrumentos, como la escala de bienestar psicológico de RIFF, la escala de florecimiento, la encuesta de bienestar y trabajo (UWES) y la escala de experiencias positivas y negativas (SPANE), con el fin de medir el nivel de bienestar subjetivo que tienen los colaboradores, es importante resaltar que de los 76 docentes de Uniminuto, se trabajó con una muestra de 20 colaboradores que hacen parte de coordinaciones, como bienestar, psicología y administración en salud ocupacional, por ende es necesario dar a conocer los resultados arrojados de cada cuestionario debido a que cada uno presenta un gran aporte para identificar y verificar cual es el nivel de bienestar que presenta la Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Teniendo en cuenta lo anterior, en la escala de florecimiento se encontró que del 100% de las personas el 95% obtuvo un puntaje mayor a 20 en una escala, cuyo rango de puntuación va de 8 (siendo el menor valor) a 56 (siendo el mayor valor), puntaje que representa muchas fortalezas y recursos psicológicos en los colaboradores; cabe resaltar que el 5% restante obtuvieron un puntaje de 45, valor que a pesar de estar por debajo de la mayoría de la puntuación de los trabajadores, no implica que, estas personas no cuenten con fortalezas y recursos psicológicos, ya que los dos valores son catalogados como altos por el instrumento.

Por otro lado, la escala de experiencias positivas y negativas (SPANE) arroja los siguientes resultados. De los 20 colaboradores, 16 presentan sentimientos positivos con mayor frecuencia, mientras 4 personas experimentan sentimientos negativos, datos que indican que, en la muestra de personas con las que se ha venido trabajando, la mayoría experimenta sentimientos positivos, agradables o de satisfacción con una alta frecuencia durante las actividades que realizan. Asimismo, se trabajó con la encuesta de bienestar y trabajo (UWES), ésta arrojó tres puntajes parciales por cada subescala y un puntaje total, permitiendo medir *engagement* en colaboradores a través de subescalas que evalúan vigor, dedicación y absorción.

Teniendo en cuenta lo anterior, 10 colaboradores puntuaron entre 80 y 90, es decir, estas personas se encuentran en un nivel alto de *engagement*, 9 de los colaboradores puntuaron entre 60 y 70 lo que indica un nivel promedio. Respecto a las subescalas los puntajes alcanzados fueron: en vigor 10 colaboradores obtuvieron un puntaje entre 3.26 y 4.80, indicando que se encuentra en un nivel promedio, 6 trabajadores obtuvieron un puntaje entre 4.81 y 5.65, indicando un nivel alto, 2 colaboradores alcanzaron un puntaje mayor o igual a 5.66, mostrando un nivel muy alto, finalmente 2 personas puntuaron entre 2.01 y 3.25, mostrando un nivel bajo en vigor.

En la subescala dedicación, 9 colaboradores obtuvieron un puntaje entre 4.71 y 5.69, indicando que se encuentra en un nivel alto, 6 sujetos obtuvieron un puntaje mayor o igual a 5.70 señalando un nivel muy alto, 4 trabajadores alcanzaron un puntaje entre 2.91 y 4.70, mostrando un nivel promedio y 1 persona puntuó entre 1.34 y 2.90, indicando un nivel bajo en dedicación.

Por último, en la subescala de absorción, 10 colaboradores obtuvieron un puntaje entre 2.34 y 4.20, indicando que se encuentra en un nivel promedio, 9 personas obtuvieron un puntaje entre 4.21 y

5.33, señalando un nivel alto en esta subescala y 1 persona obtuvo un puntaje mayor o igual a 5.34 indicando un nivel muy alto.

Finalmente, se aplicó la escala de bienestar psicológico de Ryff, el cual mide dimensiones como autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito de vida; en esta escala, al sumar todos los ítems las puntuaciones superiores a 152 indican alto bienestar, por el contrario, puntuaciones por debajo de 122 indican un déficit en los criterios de crecimiento personal. De acuerdo a lo anterior, 19 colaboradores obtuvieron puntajes superiores a 152 lo que muestra que, estas personas cuentan con un alto bienestar psicológico, es importante mencionar, que 1 persona alcanzó un puntaje de 147, a pesar de estar por debajo del puntaje de la mayoría de los colaboradores, este valor no se lo considera como bajo puesto que para estar en esta categoría el puntaje debe estar por debajo de 122.

Por otro lado, las dimensiones cuentan con un rango de puntuación, auto aceptación: valores por encima de 31 puntos la persona tiene una gran auto-estima y por debajo 19 tiene poca auto aceptación, en este caso 15 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 31, indicando una gran autoestima, 1 persona alcanzó un puntaje de 19 ubicando en un nivel de poca aceptación y 4 personas se encuentran en punto medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 20 y 28 puntos.

En la dimensión de relaciones positivas, puntajes por encima de 32 puntos, designan que la persona tiene muy buenas relaciones con los demás, por debajo 20 tiene malas relaciones. En este caso, 13 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 32 indicando buenas relaciones con los demás, 2 personas alcanzaron un puntaje por debajo de 20 reflejando una mala relación con sus compañeros y 5 personas se encuentran en el medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 21 y 31 puntos.

En la dimensión de autonomía, puntajes por encima de 40 puntos indican que la persona tiene gran libertad, autodirección y autonomía, por debajo de 28 puntos se percibe que la persona tiene poca capacidad de elección, de decisión e independencia. En este caso 13 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 40, indicando tener autonomía, 2 personas alcanzó un puntaje por debajo de 28 reflejando poca capacidad de elección e independencia y 5 personas se encuentran en punto medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 33 y 38 puntos.

En la dimensión dominio del entorno, puntajes por encima de 30 puntos la persona tiene gran capacidad de control del medio, por debajo de 22 se percibe que tiene poca capacidad de control. En este caso 14 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 30, indicando capacidad de controlar el medio, 6 personas se encuentran en punto medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 24 y 28 puntos.

En la dimensión de crecimiento personal, puntajes por encima de 37 puntos la persona tiene muy buen crecimiento personal, por debajo de 27 tiene poco crecimiento personal. En este caso 15 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 37 indicando un buen crecimiento y 5 personas se encuentran en punto medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 28 y 33 puntos

En la dimensión propósito para la vida, puntajes por encima de 32 puntos se atribuye que la persona tiene mucho sentido por la vida y metas claras por conseguir, por debajo de 22 se percibe poco propósito de vida, no tiene metas definidas. En este caso, 16 colaboradores obtuvieron puntajes por encima de 32 indicando que las personas tienen propósito de vida y metas y

4 personas se encuentran en punto medio, ya que sus puntajes oscilan entre los 27 y 31 puntos.

Por consiguiente, los resultados arrojados por los cuestionarios afirman que los colaboradores tienen un nivel de bienestar subjetivo, normal o moderado; sin embargo, se aspira que el bienestar sea superior, por ende, es necesario abordar una serie de estrategias para mejorar y fortalecer el bienestar y calidad de vida de los colaboradores. Entre las estrategias desarrolladas se aplicó el taller de dominancia cerebral, el cual consiste en conocer los pensamientos y comportamientos para poder determinar la dominancia que tiene cada colaborador.

Para contrastar lo anterior, es fundamental mencionar al autor Gardie (1994), quien afirma que el cerebro se fracciona en cuatro cuadrantes A, B, C y D; el cuadrante A se determina por ser la dominancia lógica, la cual tiene características positivas: lógico, matemático, analítico, basados en hechos, prácticos y concretos; características negativas: frías, distantes y poco gestuales; el cuadrante B se establece por ser de dominancia organizada, presenta características positivas, como organizador, planificador, detallista, cuidadoso y administrador;; características negativas: pensamiento estructurado y tendente a la secuencialización; el cuadrante C, se determina como la dominancia emocional con características positivas, como comunicador, interpersonal, afectivo y estético; características negativas: no afrontan de manera correcta las demandas y dificultades que se presentan en el diario vivir; el cuadrante D, identificado como la dominancia creativa con características positivas, como visionario, holístico, intuitivo integrador conceptual y características negativas, como presentar ideas futurista que no le permiten concretar ideas.

Por consiguiente, se realizó un ejercicio denominado estrategia para una mejor comunicación, esta actividad consistió en verificar la dominancia que presentan los participantes, puesto que cada uno tiene sus propias características personales, ya sea heredadas o adquiridas por las experiencias cotidianas; con el propósito de que los compañeros de trabajo conozcan cómo se comportan y piensan sus pares; además se logró que los colaboradores puedan expresarse de manera pertinente y adecuada teniendo en cuenta que cada ser humano tiene características y rasgos de personalidad que los hace diferentes a otros. Por lo tanto, el taller de dominancia cerebral se lo aplicó a 22 colaboradores, de lo cual surgió que 10 manejan una dominancia organizada, 5 son creativos, 4 lógicos y 3 son de dominancia emocional; con respecto a este resultado se evidenció que una de las dominancias que más predomina en la Uniminuto es el cuadrante B: organizado, por lo tanto, es necesario empezar a generar estrategias que permitan psicoeducar los aspectos negativos y así mismo, fortalecer los aspectos positivos.

No obstante, el taller se vio afectado por la mínima participación de los colaboradores de Uniminuto, debido a la estructura jerárquica que maneja la organización, A pesar de que se ha utilizado estrategias como correos electrónicos y llamadas, reprogramando la asistencia, además de buscar personalmente a los colaboradores; sin embargo, no participan de dicha actividad, esto en gran medida se debería por la falta de tiempo al desempeñar sus labores o la rigidez de Uniminuto; estas circunstancias dificultan la creación de herramientas y estrategias orientadas a informar, psicoeducar, y participar de temas relacionados con el tema de la calidad de vida y el bienestar laboral.

Discusión

Teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral para Casas et al. (citados por Patlan, 2017) es un concepto multidimensional en la organización, se puede decir que Uniminuto es una institución que se orienta a que sus trabajadores experimenten satisfacción y motivación en su lugar de trabajo, lo que se ve reflejado en el desempeño, a pesar de que la estructura jerárquica con la que cuenta la institución obstaculiza en cierta medida el desarrollo de las actividades. Por otra parte, Segurado y Agulló (2002) mencionan que existen dos perspectivas dentro del concepto de calidad de vida laboral, la primera enfocada directamente al bienestar del colaborador, en el caso de Uniminuto, esta perspectiva se puede observar desde el área de bienestar, donde se utilizan estrategias para demostrar el interés de la organización en aspectos individuales de los trabajadores; aunque no se debe dejar de lado la segunda perspectiva, dirigida a la calidad del entorno laboral, en este caso es importante mencionar que Uniminuto al ser una institución que brinda educación semi-presencial y con horarios nocturnos, no cuenta con la disponibilidad que les permita a los colaboradores contar con un horario acorde a sus necesidades, es decir, que en cierta medida no estaría aportando a la satisfacción del colaborador desde esta perspectiva.

Finalmente, es importante reconocer que si bien la organización cuenta con niveles moderados de bienestar en sus colaboradores, se pueden mejorar estos niveles, teniendo en cuenta las sugerencias de los colaboradores, ya que al conocer sus necesidades, será más fácil realizar actividades que estén dirigidas a resolver los inconvenientes que estén presentando las personas, pues de lo contrario difícilmente se lograría un acercamiento a los trabajadores para mejorar la calidad de vida y bienestar en la institución.

Conclusiones

En la Corporación Universitaria Minuto de Dios se determinó que el bienestar y calidad de vida de los colaboradores presenta un rango moderado, no obstante, es de gran interés alcanzar un nivel superior para que las personas que conforman dicha organización se sientan a gusto a nivel laboral y personal.

Es evidente que los compañeros de trabajo de Uniminuto no tienen una convivencia fuera de su entorno laboral, ya sea por la carga de trabajo o la falta de interés de participar en actividades que propicien su bienestar, lo cual hace que la interacción entre pares no sea óptima.

Se debe tener en cuenta la estructura y cultura de la organización en la cual se pretende realizar estrategias orientadas a mejorar el bienestar de los colaboradores, ya sea a nivel familiar, laboral o personal, pues la rigidez de la organización implica que todos los procesos no se lleven a cabo, debido a que necesitan de la respectiva aprobación para desarrollarlos.

Los colaboradores que tiene conocimiento de la zona de orientación laboral y la zona de orientación de escucha se encuentran satisfechos por los beneficios que esta genera, además, porque es un espacio que está pensado en brindar apoyo, orientación, acompañamiento y una escucha activa, ya que los colaboradores son una parte importante de Uniminuto.

Referencias

Alberich, T., López, A. y Martín, M. (2006). Un instrumento para el desarrollo: principios, metodologías y estrategias para su implantación en el territorio. *La Agenda 21 de la Cultura*. Re-

cuperado de <https://es.scribd.com/document/275034014/La-Agenda-21-de-La-Cultura>

Bedoya, M., Posada, D., Quintero, J. y Zea, J. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8 (12), 1-12.

Bisquerra, R. (1998). Modelos de Orientación e Intervención psicopedagógica. Barcelona: Editorial Praxis.

Borroto, R y Aneiros, R. (2002). Investigación - acción. Recuperado de http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/infodir/39_investigacion_accion.doc

Camacho, R. e Higueta, D. (2013). Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético. *Pensamiento & Gestión*, 35, 87-118.

Casademunt, A., Morales, A. y Montes, J. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. *Revista Intangible Capital*, 8(2), 364-405.

Codina, A. (2004). Saber escuchar. Un intangible valioso. *Intangible capital*, 4(0), 1-26.

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2002). *Acuerdo 028 Estatus principios generales*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0BwiOPvxq6aPodm03X0Jmam5LNFk/view>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (s.f.). *Diagnostico Universidad minuto de Dios*. Recuperado de <https://drive.google.com/file/d/0BwiOPvxq6aPoTEJvZzVaannXekE/view>

Gardie, O. (1994). Estilos de pensamiento de los docentes del instituto pedagógico de Maracay: configuraciones y perfiles derivados del modelo de cerebro total de Herrmann. Universidad pedagógica Libertador Colecciones CIEAPRO

Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá – Colombia. *Revista ciencias estratégicas*, 18(24), 225-236.

Moyano, A. (2014). *Relaciones sociales en las organizaciones* (tesis de pregrado). Universidad El Rosario, Bogotá, Colombia.

Organización Mundial de la Salud. (1998). *The World Health Report 1998*. Recuperado de http://www.who.int/whr/1998/en/whr98_en.pdf?ua=1

Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. México: Editorial Manual Moderno.

Restrepo, F. y López, A. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Revista Cuaderno de administración*, 29(49), 55-63.

Reyes, D., Gallego, G., Páez, S. y Pulido, G. (2011). Fundamentación. Área temática de calidad de vida. Bogotá, Colombia: Secretaria de Integración Social.

Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral. Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.