



Especialización en Psicología Laboral

Identificación del bienestar laboral en los colaboradores de una empresa privada durante la pandemia de COVID-19

CANDIDATO A ESPECIALISTA

Nombre: Rita Alexandra Fiallos Noboa

Correo: rita.fiallos@uisek.edu.ec



ECUADOR
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK

Universidad Internacional SEK
Campus Miguel de Cervantes
Calle Alberto Einstein s/n
y 5ta. Transversal
Tel.F. 3974800 (Carcelén)

DIRECTOR/A

PHD. RAFAEL RUIZ CALATRAV

Nombre: R. Alexandra Fiallos Noboa
Correo: rita.fiallos@uisek.edu.ec

Fecha: Quito, 02 de septiembre de
2021

RESUMEN

La situación extraordinaria de la pandemia por Covid-19 ha traído consigo una nueva realidad, como la adaptación masiva al trabajo telemático. Ahora tiene una nueva connotación, y con ello surgen una serie de cuestionamientos en la afectación mental que esta nueva realidad trae consigo, por lo cual en pro de identificar el grado de satisfacción laboral, se aplica el presente estudio, basado en una escala de medición rápida y sencilla que pondrá las bases de futuras investigaciones.

El “Índice de Pemberton” es una escala desarrollada por (Hervás y Vásquez 2013) como un método de evaluación simple e integrador, así como económico en recursos materiales, sociales y tiempo usado para evaluar los cambios en el bienestar de una determinada población. Se administró el cuestionario “Índice de Pemberton” a una población $n=15$, siendo el 100% de la población de trabajadores de una empresa privada y en relación directa con la misma, todos ellos con altos niveles de estudios, cuyas edades oscilan entre los 27 y los 59 años ($M=38,54$ y $DE=10,83$), siendo el 67% mujeres y el 33% hombres. El contexto de aplicación propuesto fue identificar el nivel de bienestar de los colaboradores de una empresa privada en desempeño de funciones mixtas (presenciales y teletrabajo). Los resultados señalan altos niveles de bienestar psicológico y emocional tanto de las percepciones laborales presentes al momento de la toma de la encuesta, como en la percepción del día anterior a la aplicación del cuestionario. Los resultados son indicativos de alta satisfacción personal laboral.

Palabras clave

Índice de Pemberton – Bienestar laboral – Percepción estado laboral

ABSTRACT

The “Pemberton Index” is a scale developed by (Hervás and Vásquez 2013) as a simple and integrative assessment method, as well as economical in material, social and time resources used to assess changes in well-being in a given population. The “Pemberton Index” questionnaire was administered to a population $n=15$, being 100% of the population of employees in a private company and directly related to it, all of them with high levels of education, whose ages ranged from 27 to 59 years ($M=38.54$ and $SD=10.83$), 67% of whom were women and 33% were men. The proposed implementation context was to identify the level of well-being of employees of a private company performing mixed functions (face-to-face and teleworking). The results indicate high levels of psychological and emotional well-being both in the work perceptions present at the time of the survey and in the perception of the day before the questionnaire was applied. The results are indicative of high personal job satisfaction.

Keywords:

Pemberton Index – Workplace – Perception of Work Status

Introducción

Un aspecto motivo de interés en el tema de investigación fue conocer el nivel de bienestar laboral, por cuanto se ha establecido una relación directa entre la satisfacción de las personas con su trabajo, especialmente relevante en la realidad actual que ha modificado la forma habitual de cumplir con el trabajo (Hernández, Galvis & Narváez, 2003). Esta investigación se centra en establecer el nivel de bienestar laboral percibido por los colaboradores de una empresa privada en cumplimiento de funciones mixtas (presenciales y remotas) secundarias a la pandemia de COVID-19.

A la inserción de nuevas tecnologías y la necesidad de reformularse en esta transición, se suma una crisis sanitaria que impulsó a los trabajadores a escenarios laborales no deseados e inesperados (Baute, & De Luca, 2020) Las emergentes disposiciones gubernamentales entorno al tema de salud, llevaron a la población mundial a un confinamiento total con la consecuente

adopción de labores a través de la modalidad de teletrabajo permanente (Baute, & De Luca, 2020) en un intento de mantener la productividad y su variante de trabajo mixto y flexible donde se vinculan términos como trabajo remoto, trabajo móvil o teletrabajo. (Ramos, Ramos y Tejera, 2020) al tiempo que se abrió la posibilidad de retomar actividades parciales habiéndose controlado momentáneamente el tema sanitario.

La realización constante de la actividad laboral a distancia en un lugar diferente al habitual, siendo el hogar la nueva oficina (Peiró y Soler, 2020) y el teletrabajo la nueva forma de dar empleo en un intento tanto de la empresa como de los colaboradores de mantener las actividades laborales activas (Urrego Campos, & Unda Toloza, 2021), hace que se cuestione si el cumplimiento de funciones a distancia o mixtas tiene una afectación directa sobre el nivel de bienestar percibido por los colaboradores.

El interés de esta investigación se ha centrado en un grupo de trabajadores privados que ha venido cumpliendo funciones de teletrabajo, así como funciones mixtas desde que se instauró el confinamiento total y parcial secundario a la pandemia de COVID-19, para intentar identificar el impacto que ha tenido la implementación del teletrabajo en su bienestar laboral percibido, ya que en algunos estudios se han identificado dimensiones negativas a este nivel desencadenando consecuencias a corto y largo plazo que vinculan la productividad de la organización. (González Cabanach, Souto-Gestal, González-Doniz, y Franco Taboada, 2018).

Es necesario empezar a estudiar los factores entorno al bienestar laboral percibido por el colaborador, ya que acorde Fierro, Simón, Ponce y Arenas (2018) un estado de bienestar permite afrontar las tensiones normales de la vida y trabajar de forma productiva, y además es capaz de contribuir a la comunidad. De esta forma surge como pregunta de investigación ¿Cuál es el nivel de bienestar laboral de los colaboradores de la empresa privada durante el cumplimiento de funciones mixtas (presenciales y teletrabajo)?

“Como expresa Rodríguez y Quiñones, (2012) el bienestar psicológico ha empezado a ser evaluado desde diversos conceptos como lo es la satisfacción con la vida, la felicidad, la calidad de vida, el crecimiento personal”, entre otros. El bienestar experimentado evalúa los estados afectivos actuales y los sentimientos de las personas en tiempo real, basándose en la memoria y juicio del sujeto (Hervás y Vázquez 2013) y con mayor justificación ahora que mundialmente se cursa con una pandemia.

La propuesta de investigación se lleva a cabo con la finalidad de identificar el nivel de bienestar de los colaboradores de una empresa privada en desempeño de funciones mixtas (presenciales y teletrabajo), así como determinar si existe algún impacto sobre el bienestar laboral con la

aplicación de una escala de evaluación corta basada en memoria y juicio, la denominada Pemberton Happiness Index (PHI) que incluye dos grandes dimensiones: el bienestar recordado y el bienestar experimentado (Hervás y Vázquez, 2013).

El alcance del estudio es la identificación del nivel de bienestar laboral de los colaboradores de una empresa privada en desempeño de funciones mixtas (presenciales y teletrabajo) a consecuencia de la pandemia de COVID-19.

Objetivo

Identificar el nivel de bienestar de los colaboradores de una empresa privada en desempeño de funciones presenciales y teletrabajo, a través de una escala de evaluación corta basada en memoria y juicio para identificar el nivel de bienestar laboral de los colaboradores de una empresa privada en cumplimiento de funciones mixtas por la pandemia COVID-19.

Metodología de la Investigación

El diseño elegido para la investigación es cuantitativo, de corte transversal con un solo grupo de participantes.

Instrumento

Se utilizó el cuestionario “Índice de felicidad de Pemberton”, una escala que se destaca por su practicidad y economización de recursos (tiempo, dinero, trabajo); para obtener información sobre el bienestar de una población, en un tiempo reducido. (Delfino, G., Botero Rojas, & González Insúa, 2019) con corte a la fecha de la aplicación de la encuesta, evaluando el bienestar recordado previo al día de estudio, así como, el bienestar experimentado al momento de responder.

La escala es descriptiva consta de tres secciones La primera, que evalúa el bienestar percibido, incluye 11 variables que aluden al llamado “bienestar recordado”, mas relacionado con las emociones generales y bienestar social. Se trata de afirmaciones como “Estoy muy satisfecho con mi vida” o “Me siento muy unido a las personas que me rodean” ante las cuales el participante debe marcar su nivel de acuerdo o desacuerdo. El continuo de respuesta va de 0 a 10, siendo 0 “En total desacuerdo” y 10 “Totalmente de acuerdo”.

La segunda sección está integrada por 10 variables relacionados con el “bienestar laboral pasado” que hace referencia a los acontecimientos ocurridos el día previo, ya que se fija en aspectos recordados de la felicidad, que en algunos casos pueden estar determinados por la

experiencia. Esta dimensión se refleja en algunas de las preguntas que intentan abordar este problema como: ``me sentí satisfecho con algo que hice ayer``, ``en algunos momentos me sentí desbordado``, ``pase un rato divertido con alguien``, ``estuve preocupado por temas personales``, entre otros. Los participantes deben responder las cuestiones de manera positiva o negativa.

La tercera sección es similar a la segunda con la diferencia de que esta recopila la información del ``bienestar laboral actual`` refiriéndose al día de la aplicación de la escala, los cuales influyen de manera positiva o negativa en la felicidad de la persona. Se trata de 5 experiencias positivas y 5 experiencias negativas con respuestas afirmativas o negativas similares a la escala anterior. Todas las secciones de la escala "Índice de Pemberton" pueden ser unificadas en una escala de ``bienestar general`` que permite averiguar de manera bastante acertada el bienestar del encuestado.

El cuestionario fue enviado de manera digital y devuelto de la misma manera a través de un e-mail. El tiempo promedio para completar dicho cuestionario fue de 5 min. La participación fue voluntaria y anónima.

Con el objetivo de facilitar el análisis de los datos en la escala de Felicidad de Pemberton definieron tres categorías. En la primera se debe calificar de uno al diez, siendo el diez el nivel de totalmente de acuerdo que mide el nivel de bienestar percibido; la segunda y tercera partes que evalúan la percepción del estado laboral pasado y presente al momento de la toma de la encuesta respectivamente, se basan en respuestas de si o no, que evidencian el reporte de experiencias negativas y positivas en relación con las actividades laborales de cada colaborador.

Población

La estudio estuvo conformado por 15 sujetos como población total al 100% de la nómina pertenecientes a una empresa privada. El rango de edad de los participantes oscila entre los 27 a los 59 años ($M= 38,54$ y $DE=10,83$). El 67% fueron mujeres y el 33% fueron hombres. Criterio de inclusión fue el hecho de ser trabajador de la empresa y el criterio de exclusión personas que no trabajan en la empresa.

Los participantes se encontraban en cumplimiento de funciones laborales mixtas, es decir, en casa y oficina de manera alternada secundaria a las restricciones de aforo por la pandemia del COVID-19.

Método para control de la calidad de datos

Se utilizó el mismo protocolo de la aplicación del instrumento para la población y para la tabulación de los datos sobre los que se hizo control de digitación aleatorio y limpieza de base de datos antes del procesamiento.

Resultados

Luego de la recopilación de las encuestas se procedió a la codificación de datos y al análisis descriptivo de las variables estudiadas mediante la producción de tablas con valores de media, desviación estándar y porcentaje identificado por cada ítem para la primera parte y con porcentajes comparativos entre las respuestas de si y no para la segunda y tercera sección de la encuesta.

Tabla 1. Valores estadísticos descriptivos para los niveles de bienestar percibido

NIVELES DE BIENESTAR PERCIBIDO	MEDIA	D.E.	%
1- Me siento muy satisfecho/a con mi vida	9,20	1,08	92%
2- Me siento con la energía necesaria para cumplir bien mis tareas cotidianas	8,40	1,92	84%
3-Siento que mi vida es útil y valiosa	9,53	1,30	95%
4- Me siento satisfecho/a con mi forma de ser	9,40	1,06	94%
5- Mi vida está llena de aprendizajes y desafíos que me hacen crecer	9,33	1,23	93%
6- Me siento muy unido a las personas que me rodean	8,47	2,36	85%
7- Me siento capaz de resolver la mayoría de los problemas de mi día a día	9,07	0,88	91%
8- Siento que lo importante puedo ser yo mismo/a	9,47	1,13	95%
9- Disfruto cada día de muchas pequeñas cosas	9,33	0,98	93%
10- En mi día a día tengo muchos ratos en los que me siento mal	5,07	3,20	51%
11- Siento que vivo en una sociedad que me permite desarrollarme plenamente	7,07	2,58	71%
12- Bienestar experimentado	8,00	2,62	80%

La Tabla 1 presenta los resultados obtenidos para la primera parte del “Índice de felicidad de Pemberton”, la media general para el bienestar percibido ($M=8.53$) es superior a las registradas por Velázquez, Mikkelsen, Linares y Celemín (2010) ($M = 6.29$) y Myers y Diener (1995) ($M = 6.33$). Los colaboradores de la empresa privada reportan satisfacción global con la vida (ítem 1), un buen grado de vitalidad (ítem 2). Los colaboradores demuestran además un buen bienestar psicológico en: sentido de vida (ítem 3), crecimiento personal (ítem 4), auto aceptación (ítem 5), relaciones positivas (ítem 6), control percibido o dominio del entorno (ítem 7), autonomía (ítem 8), disfrute de cosas pequeñas (ítem 9). Sobre la afectividad negativa (ítem 10) el resultado resulta algo elevado por arriba del 50%, y en relación al último ítem evaluado, y el bienestar experimentado (ítem 12) se obtuvo un porcentaje que supera el 50%, lo que habla de un bienestar social alto.

Tabla 2. Porcentaje de participantes que reportan experiencias positivas y negativas en percepción de estado laboral pasado

PERCEPCIÓN DE ESTADO LABORAL PASADO	% SÍ	% NO
1- Me sentí satisfecho por algo que hice	87%	13%
2- En algunos momentos me sentí desbordado	33%	67%
3- Pasé un rato divertido con alguien	100%	0%
4- Me aburrí durante bastante tiempo	13%	87%
5- Hice algo que realmente disfruto haciendo	87%	13%
6- Estuve preocupado por temas personales	60%	40%
7- Aprendí algo interesante	73%	27%
8- Pasaron cosas que me enfadaron mucho	27%	73%
9- Me permití un capricho	60%	40%
10- Me sentí menospreciado por alguien	20%	80%

En la Tabla 2 “Percepción del estado laboral pasado”, se presentan los resultados de las experiencias positivas y negativas experimentadas en relación al día anterior a la encuesta. Se observa el predominio de las experiencias positivas sobre las negativas, con un porcentaje mayor en los ítems 3, 5 y 7 para las experiencias positivas y sobre las experiencias negativas el ítem 6 sobresale de los demás, demostrando un nivel alto de preocupación por temas personales durante el cumplimiento de actividades laborales.

Tabla 3. Porcentaje de participantes que reportan experiencias positivas y negativas en percepción de estado laboral actual.

PERCEPCIÓN DE ESTADO LABORAL ACTUAL	% SÍ	% NO
1- Satisfecho	87%	13%
2- Desbordado	13%	80%
3- Divertido	47%	47%
4- Aburrido	7%	87%
5- Disfrutando	60%	33%
6- Preocupado	40%	53%
7- Aprendiendo nuevas cosas	67%	27%
8- Enfadado	7%	87%
9- Caprichoso	13%	80%
10- Menospreciado	0%	93%

En la Tabla 3, “Percepción de estado laboral actual”, se incluyen los resultados de la percepción de estado laboral referido al día de la encuesta. En la tabla se evidencia un predominio de las experiencias positivas sobre las negativas, al igual que en la sección anterior. Los ítems con mayor predominio que sobrepasan el 50% son el 1, 5 y 7 en experiencias positivas, mientras que para las experiencias negativas ninguno de ellos sobrepasa el 50%, sin embargo, al igual que en la Tabla 2, el ítem 6 referido a la preocupación percibida se encuentra alto 40%.

Discusión

El “Índice de Felicidad de Pemberton” evalúa el bienestar de una manera integrativa usando los ítems mencionados de forma fraccionada en 3 secciones como se mencionó previamente. La escala se aplicó a una población total de 15 personas, siendo el 100% de la nómina de una empresa privada, en cumplimiento de funciones presenciales y teletrabajo secundarias a la pandemia de COVID-19.

Los datos obtenidos en este estudio son similares a los hallados en otras investigaciones sobre bienestar (Zubieta & Delfino, 2010; Zubieta, Muratori, & Fernández, 2012; Zubieta, Muratori & Mele, 2012). Los participantes de este estudio poseen niveles altos de bienestar, sobre todo respecto al bienestar psicológico y de satisfacción con la vida y afecto positivo. Como limitación observada, se debe mencionar que la muestra es pequeña (15 personas), todos los sujetos del estudio cuentan con nivel educativo alto, así como, hacer una diferenciación de género no fue posible por la fácil identificación de estos por la posibilidad de perder la confidencialidad del estudio.

Al realizar esta investigación, se encontró que las respuestas a las variables contrastadas por los participantes demostraron aspectos positivos, demostrando la serie de emociones actuales y previas en referencia al día de la aplicación de la encuesta

Se observó que en la sección uno, los ítems de satisfacción global con la vida (ítem 1, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 12), son elevados tanto para los hombres como las mujeres en la totalidad de la población, siendo no factible realizar una diferenciación entre hombres y mujeres como los datos reportados en otras investigaciones (Moreno & Marrero, 2015; Muratori, Delfino & Zubieta, 2012; Puskar et al., 2010), dónde el nivel de optimismo y autoestima es superior en hombres que en mujeres, debido a que el tamaño reducido de población encuestada, lo que impide realizar correlaciones entre las variables para poder profundizar en la investigación.

De manera similar a (Clarke et al. 2000) quién menciona que las dimensiones no están relacionadas significativamente con la edad, en este estudio no fue posible realizar esta comparación para no romper la confidencialidad de los datos, al igual que en la variable de género.

Lo postulado por Melchior, Berkman, Niedhammer, Chea y Goldberg, (2003), que sostienen que las personas con mayor nivel educativo, perciben mayor apoyo social; y cuenta con un mayor grado de bienestar y calidad de vida, no se pudo corroborar con lo encontrado en el presente estudio, ya que toda la población encuestada posee un alto nivel educativo y mostraron un alto porcentaje de apoyo social, bienestar y calidad de vida.

El "Índice de Felicidad de Pemberton" permitió obtener información optimizando no solo el tiempo, sino también los recursos materiales, sociales y económicos, accediendo a mediciones de bienestar de manera breve, rápida, precisa e integrativa. Posibilitó conocer y obtener información sobre el grado de bienestar de los sujetos, y con ello planificar futuros trabajos de prevención e intervención. Teniendo en cuenta que el índice únicamente evaluó el bienestar y la afectividad en escala de si o no y se recomienda aplicarla en conjunto con otra que evalúe

de manera cuantitativa el grado de bienestar para obtener mayor información que contribuya a un estudio mas profundo de las poblaciones seleccionadas.

Referencias bibliográficas

Amerisse, M., Echelini, M. F., & Ginarte, M. L. (2020). Trabajo a distancia. Impactos positivos de la pandemia por COVID-19.

Baute, A. L. G., & De Luca, V. P. (2020). Teletrabajo y pandemia. Derecho Laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, 63(277), 137-152.

Clarke, P.J., Marshall, V.W., Ryff, C.D., & Rosenthal, C.J. (2000). Well-being in Canadian seniors: Findings from the Canadian study of health and aging. Canadian Journal on Aging/La Revue Canadienne du Vieillissement, 19(2), 139-159. <https://doi.org/10.1017/S0714980800013982>

Delfino, G., Botero Rojas, C. M., & González Insua, F. (2019). Una escala corta de bienestar: el índice de felicidad de Pemberton aplicado a la población adulta de Buenos Aires.

Fierro-Arias, L., Simón-Díaz, P., Ponce-Olivera, R. M., & Arenas-Guzmán, R. (2018). Estudio sobre la satisfacción laboral y la felicidad en médicos dermatólogos. Gaceta Médica de México, 154(1), 26-35.

González Cabanach, R.; Souto-Gestal, A.; González-Doniz, L. y Franco Taboada, V. (2018). Perfiles de afrontamiento y estrés académico en estudiantes universitarios. Revista de Investigación Educativa, 36(2), pp. 421-433. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6018/rie.36.2.290901>

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.

Hervás, G., & Vázquez, C. (2013). Construction and validation of a measure of integrative well-being in seven languages: The Pemberton Happiness Index. Health and Quality of Life Outcomes, 11(1), 66. <https://doi.org/10.1186/1477-7525-11-66>

Melchior, M., Berkman, L.F., Niedhammer, I., Chea, M., & Gold-berg, M. (2003). Social relations and self-reported health: a prospective analysis of the French Gazel cohort. Social Science & Medicine, 56(8), 1817-1830. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(02\)00181-8](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(02)00181-8)

Moreno, Y., & Marrero, R.J. (2015). Optimismo y autoestima como predictores de bienestar personal: Diferencias de género. Re- vista Mexicana de Psicología, 32(1), 27-36

Myers, D.G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. Psychological science, 6(1), 10-19. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1995.tb00298.x>

Peiró, J y Soler, A. (2020) El impulso al teletrabajo durante el Covid-19 y los retos que plantea. IVELAB. Recuperado de <https://umivale.es/dam/web-corporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-planteaf.pdf>

Ramos, V., Ramos, C., Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de COVID-19. Revista

Rodríguez, R., Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout) diferenciación, actualización y líneas de intervención. Medicina y seguridad del trabajo. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>.

Urrego Campos, A. M., & Unda Toloza, M. A. (2021). Factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar psicológico de los profesores del área de ciencias de la salud de la UCC Campus Villavicencio durante Pandemia Covid 19.

Velázquez, G.A., Mikkelsen, C., Linares, S. & Celemín, J.P. (2014). Calidad de Vida en Argentina. Ranking del bienestar por departamentos (2010). Tandil: Centro de Investigaciones Geográficas (CIG) - CONICET/UNCPBA.

Zubieta, E.M., & Delfino, G. (2010). Satisfacción con la vida, bienestar psicológico y bienestar social en estudiantes universitarios de Buenos Aires. Anuario de Investigaciones, 17, 277-283.

Zubieta, E.M., Muratori, M., & Fernández, O. (2012). Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género. Salud & Sociedad: Investigaciones en Psicología de la Salud y Psicología Social, 3(1), 66-76.

Zubieta, E.M., Muratori, M., & Mele, S. (2012). Bienestar, clima emocional, percepción de problemas sociales y confianza. Anuario de Investigaciones, 19(1), 97-106.

Zubieta, E., Fernández, O., & Sosa, F. (2012). Bienestar, valores y variables asociadas. Boletín de Psicología, 106(3), 7-27.