

PERCEPCIÓN DEL BIENESTAR LABORAL DE LOS EMPLEADOS: ESTUDIO COMPARATIVO SEGÚN SU GÉNERO

Kyria E. Echevarría Alicea, Universidad del Este
Rosaliz Santiago Ortega, Universidad del Este

RESUMEN

El bienestar laboral de los empleados es una de las metas más anheladas dentro de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2013). El propósito de esta investigación fue medir la relación del bienestar laboral general y el género, establecer la relación entre el bienestar psicosocial y el género, evaluar la relación entre los efectos colaterales y el género y explorar las propiedades psicométricas del instrumento del cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG). Se evaluaron las variables dependientes de bienestar psicosocial, efectos colaterales y bienestar laboral general con la variable independiente de género. Utilizamos el género porque según Crespo (2014) el género femenino somatiza más el estrés y refiere más síntomas físicos y de dolor que el hombre. También se utilizó el cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch et al., 2010) el cual nos fue autorizado a utilizar para la recolección de los datos. La investigación fue de carácter descriptivo, cuantitativo y un método de muestreo de bola de nieve exponencial. Las conclusiones para esta investigación fueron que el bienestar laboral general y el bienestar psicosocial no tienen diferencias estadísticamente significativas según el género. Sin embargo, los efectos colaterales sí tienen diferencias estadísticamente significativas según el género.

PALABRAS CLAVE: Bienestar Laboral, Bienestar Psicosocial, Efectos Colaterales

PERCEPTION OF EMPLOYEES WELL-BEING: A COMPARATIVE STUDY BY GENDER

ABSTRACT

Well-being of employees is desirable within organizations goals. It is a positive indicator of the actions taken by any company to make the worker's experience in organizing something that encourages good performance and therefore achieve better results (Gómez, 2013). The purpose of this research was to measure the relation of overall labor well-being and gender. We establish the relationship between psychosocial well-being and gender and assess the relationship between collateral effects and gender. We explore the psychometric properties of the Labor Well-being General (qBLG) questionnaire. The dependent variables of psychosocial well, collateral effects and general work well with the independent variable gender. We use gender because according Crespo (2014) sometimes females experience more stress and more physical and pain symptoms than men. We use the questionnaire General Labor Well-being (Blanch et al., 2010) which was authorized, for data collection. The research was descriptive and quantitative. We use a sampling method called snow ball exponential character. We find that general labor welfare and psychosocial wellness have no statistically significant differences by gender. However, collateral effects do have significant differences by gender.

JEL: M00, M10

KEYWORDS: Labor Well-Being, Psychosocial Well-Being, Collateral Effects

INTRODUCCIÓN

La salud y la calidad de vida son un resultado social directamente relacionado con las condiciones generales de la vida de las personas y con la forma de vivir. Desde mediados del siglo XX se ha producido un desplazamiento hacia la búsqueda de las causas de las enfermedades relacionadas con el individuo en el área de trabajo (Palomino, Grande & Linares, 2014). En este contexto el bienestar laboral es uno de los factores que ha cobrado mucha importancia y que obedece hoy en día a una necesidad imperante de las empresas por tratar de que sus empleados estén más comprometidos. Es importante destacar el estudio realizado por la Asociación Americana de Psicología (2016) donde se llevó a cabo una encuesta en línea a empleados de Estados Unidos para medir el Bienestar Laboral. En este estudio participaron 1,501 empleados mayores de 18 años. Los datos obtenidos arrojaron que el 33% de los empleados estadounidenses dicen que por lo general se sienten tensos o estresados durante la jornada laboral. Además, los resultados reflejaron un alto por ciento de estrés laboral crónico, debido a la falta de oportunidades para el crecimiento o el progreso de los empleados. APA (2016) refiere que un tercio de los empleados estadounidenses utiliza los programas de promoción de bienestar laboral que les ofrece la empresa. Otros autores como Vélez & Mayorga (2015) establecen que es necesario considerar los aspectos de bienestar y salud laboral a la hora de evaluar la eficacia de los empleados, ya que la calidad de vida laboral y el estado de salud física y mental tienen repercusiones sobre su desempeño laboral. Por otro lado, Santiago (2013) especifica que es importante el bienestar laboral de los empleados, ya que este se refleja en su compromiso y lealtad hacia la empresa.

Según el estudio de Domínguez (2011) en las empresas los empleados ejecutan constantemente diferentes actividades en largos periodos de tiempo, lo que ocasiona desgastes que atrofian sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. Una organización saludable es aquella que fomenta el bienestar laboral creando un clima y condiciones favorables para que los empleados tengan un mejor desempeño en sus labores (Gómez, 2015). Ante lo planteado, el objetivo de este trabajo de investigación es analizar el bienestar laboral de los empleados con la intención de llenar una brecha en la literatura mediante un estudio más exhaustivo para medir la relación de bienestar laboral general según el género, establecer la relación que existe entre el bienestar psicosocial según el género, evaluar la relación que existe entre los efectos colaterales según el género y explorar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) en la población puertorriqueña. Teniendo en cuenta lo anterior, el artículo se estructura de la siguiente manera: en la sección de revisión literaria se define el concepto de bienestar laboral, efectos colaterales y bienestar psicosocial; en la sección de metodología se explica el procedimiento seguido; en los resultados los datos, interpretación y comparación de estos con otros estudios y en las conclusiones la contribución del estudio, las limitaciones encontradas en el mismo y las recomendaciones para futuras investigaciones relacionadas con este tema.

REVISIÓN DE LITERATURA

La Organización Internacional del Trabajo (2016) define el Bienestar Laboral como una combinación de factores biológicos, psicológicos (pensamientos, emociones y comportamientos) y sociales (socioeconómicos, socio ambientales, y culturales). El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización (Estrada & Ramírez, 2010). El bienestar laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por las necesidades y las expectativas del trabajador (Restrepo & López, 2013). El bienestar laboral de los empleados es una de

las metas más anheladas de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados (Gómez, 2015).

Considerando que uno de los activos más importantes de una organización es su capital humano, se hace necesario, tomar medidas que velen por el bienestar laboral de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa. Atender este componente de bienestar laboral es una responsabilidad ineludible de los líderes empresariales y del área de Recursos Humanos, ya que el mismo se encuentra asociado directamente con los resultados económicos y el logro de la eficiencia organizacional. Blanch, Sahagún, Cantera & Cervantes (2010) desarrollaron un modelo teórico sobre el bienestar laboral general que incluye dos dimensiones principales: bienestar psicosocial (que abarca las facetas de afectos, competencias y expectativas) y efectos colaterales (somatización, desgastes y alienación).

El bienestar psicosocial en el trabajo representa el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos. El bienestar psicosocial vislumbra la interacción de la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo en el que se está sumergido (Beleño et. al., 2014). Algunos elementos que afectan el bienestar psicosocial del trabajador y que pueden producir resultados negativos lo son el estrés laboral, el burnout, el mobbing, el acoso sexual y la violencia física. El daño colateral puede implicar efectos positivos o negativos, si los efectos son positivos aumenta la satisfacción laboral del empleado (Beleño et. al., 2014). Los efectos colaterales representan la dimensión de malestar, que evalúa efectos negativos, como la somatización (trastornos digestivos, dolores de cabeza, tensiones musculares, dolores de espalda, etc.), la alienación (mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado, frustración) y el agotamiento (sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental). En la investigación de Blanch et. al., (2010) aplicaron y validaron el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG).

Este cuestionario incluye una dimensión de bienestar psicosocial (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación). Este cuestionario se administró a una muestra de 1252 profesionales de la sanidad (medicina y enfermería) que trabajaban respectivamente en hospitales y en universidades de Brasil, Chile, Colombia y España. Los resultados indicaron que el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) constituye un instrumento psicométricamente adecuado para la evaluación del bienestar laboral general del personal que trabaja en organizaciones de servicio a personas. Según su investigación este cuestionario reproduce fielmente la estructura de su modelo teórico propuesto que es el mismo que se utilizó en este estudio con la aprobación de los autores. El estudio de investigación de Crespo (2014) se planteó ¿Cómo las nuevas condiciones de trabajo impuestas por el New Management sanitario influían en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina? En este estudio participaron 281 profesionales de la medicina de España y de América Latina. Ellos utilizaron el cuestionario de Calidad de Vida Laboral que incluye escalas relacionadas con las Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General de (qBLG) de Blanch et al., (2010).

Los resultados mostraron una tendencia general a una valoración moderadamente positiva de las condiciones de trabajo y del bienestar laboral general, contrapesada por sentimientos y percepciones ambivalentes hacia el contexto y la propia experiencia laboral. Además se encontraron diferencias significativas entre los dos grupos estudiados, destacando una valoración más positiva del bienestar laboral del grupo latinoamericano. Ramírez (2016) planteó en su investigación como el personal académico universitario ve y vive el contexto de cambio en sus condiciones de trabajo. Esto debido a las transformaciones sufridas por el Capitalismo Global, Fordismo, Flexibilización Laboral y la Nueva Gestión Pública. En este estudio participaron 941 profesores de universidades públicas y privadas de España, Brasil, Colombia, Paraguay, Perú y Chile. Se utilizó el cuestionario de Calidad de Vida Laboral que incluye escalas relacionadas con las Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General (qBLG) de

Blanch et al., (2010). Los resultados mostraron una valoración moderadamente positiva de las condiciones de trabajo y de bienestar laboral.

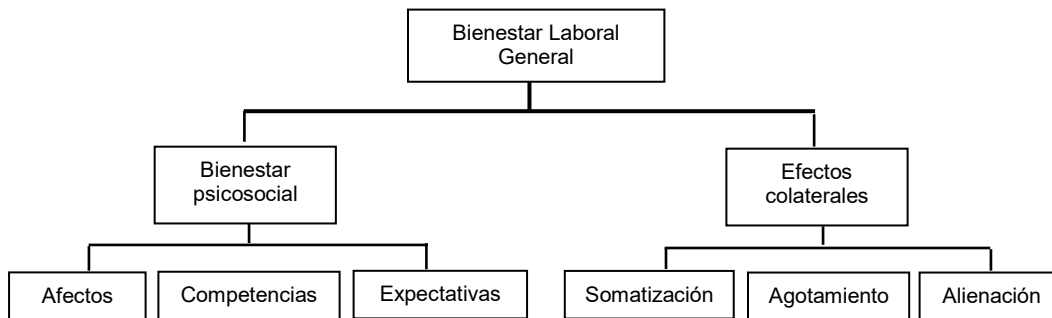
Ochoa (2013) en este estudio describe como el profesionalismo médico se ha adaptado a la crisis que viven los profesionales en el contorno iberoamericano. Utilizó los cuestionarios de escalas relacionadas con las Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch et al., (2010). Se les administró a 305 profesionales de la medicina de cinco países (Brasil, Chile, Colombia, Venezuela y España). Los resultados obtenidos en el cuestionario de Condiciones de Trabajo fue una valoración moderadamente positiva. En el bienestar laboral los resultados fueron aceptables en la escala de bienestar psicosocial y moderados bajo en la escala de efectos colaterales. Por ende, las condiciones de trabajo moderadas contrarrestan el bienestar laboral del profesional médico, ya que inciden en una baja realización profesional y acompañada de diversas sintomatologías.

En este contexto, Blanch & Cantera (2009) investigaron en este estudio cómo el empleo temporal involuntario afecta el bienestar laboral de los empleados. Utilizaron la Escala de Bienestar Laboral de Blanch. Se le aplicó el cuestionario a 463 personas que cumplieron con los cuatro “*tipos ideales*” de situaciones ocupacionales que ellos deseaban evaluar. Estos eran: empleo estable, empleo temporal voluntario, empleo temporal involuntario y desempleo. Los resultados arrojaron que existen diferencias estadísticamente significativas entre todos los tipos laborales en la escala de Bienestar Laboral. También se encontró evidencia empírica de los efectos colaterales del empleo temporal involuntario sobre el bienestar laboral. Además en la parte sociodemográfica el 60.4% de los participantes fueron mujeres.

Crespo (2013) se planteó ¿Cómo las nuevas condiciones de trabajo impuestas por el New Management sanitario influían en el bienestar laboral de los profesionales de la medicina? Se utilizó el cuestionario de Calidad de Vida Laboral que incluye escalas relacionadas con las Condiciones de Trabajo y Bienestar Laboral General de Blanch et al., (2010). En este participaron profesionales de la medicina de España y Latinoamérica. En el bienestar laboral general los resultados arrojaron una valoración de bienestar en el trabajo medio alto. En la dimensión de bienestar psicosocial (afectos, competencias y expectativas) los resultados obtenidos ayudaron a mejorar la puntuación del cuestionario y en efectos colaterales (somatización, desgaste y alienación) la puntuación fue medio bajo. En esta última la escala de desgaste sobresale por encima de las otras dos escalas (somatización y alienación). Además encontraron diferencias estadísticamente significativas entre sexos en la escala de somatización.

Romeiro (2015) investigó la incidencia del bienestar psicológico en el bienestar laboral. El objetivo de la investigación fue correlacionar la relación entre ambas variables. Este estudio se realizó con 32 docentes de un colegio y apoyándolo con una exhaustiva revisión bibliográfica. Se utilizó la Escala de Bienestar Psicológico (Sanchez, 2013) en la cual se añadieron sub-escalas de bienestar laboral y de relaciones de pareja. Los resultados comprueban la teoría de Romeiro afirmando cómo el bienestar psicológico puede influir de manera positiva y negativa en el bienestar laboral. Otro hallazgo importante de este estudio es que existen diferencias marcadas entre el sexo masculino y femenino. En el sexo masculino no existe una relación en cuanto al bienestar psicológico y bienestar laboral; sin embargo en el femenino sí existe esa relación entre ambas variables. Ante lo planteado se desarrolla esta investigación donde se utilizó el *Modelo Teórico de Bienestar Laboral General* (Figura 1) de los autores Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, (2010). Crespo (2013)(como se citó en Warr, 1987; 2007) reconocen que este modelo de Bienestar Laboral General propone una visión del bienestar laboral que no se limita al estatus de la variable dependiente, efecto o consecuencia de determinadas características organizacionales que impactan sobre el individuo y responde a la tradición clásica clínica.

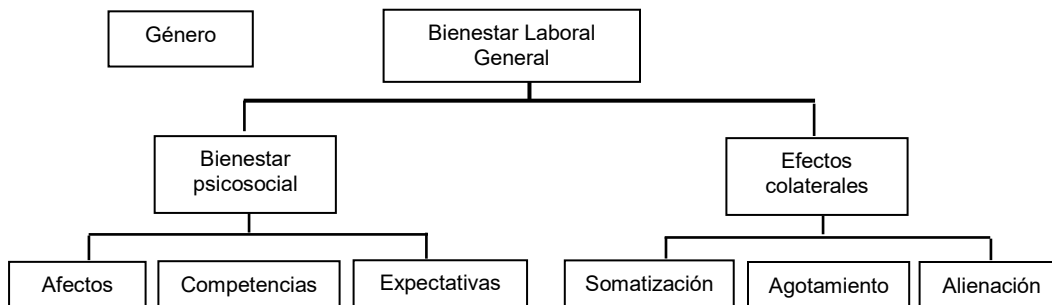
Figura 1: Modelo Teórico de Bienestar Laboral General



Fuente: Modelo teórico Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas de Blanch et. al., 2010.

Para esta investigación el modelo propuesto fue el de Bienestar Laboral General de Blanch et. al. (2010) (Figura 2) añadiendo la variable de género. El género es decir masculino o femenino fue la variable independiente en este nuevo modelo. Mientras que las demás variables dependientes fueron bienestar laboral general, bienestar psicosocial y efectos colaterales. Esta investigación quiere demostrar la relación del género con las tres variables dependientes. Según Crespo (2014) el género femenino somatiza más el estrés y refiere más síntomas físicos y de dolor, mientras que el hombre expresa menos estas somatizaciones y canaliza más su estrés en forma de enojo o agresividad.

Figura 2: Modelo Teórico de Bienestar Laboral General Según el Género



Fuente: Modelo teórico propuesto Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas de Blanch et. al., 2010.

METODOLOGÍA

La investigación se planteó de carácter descriptivo correlacional con un enfoque metodológico cuantitativo. En esta investigación se empleó el método de muestreo en bola de nieve (snow-ball sampling). Esta es una técnica de muestreo no aleatorio, no probabilística y por conveniencia. El muestreo por bola de nieve fue un muestreo exponencial donde cada individuo debía invitar a participar a dos o más individuos a participar. La población consta de contactos a través de correos electrónicos y redes sociales. Se utilizó el cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) de Blanch et. Al. (2010) que incluye una serie de ítems cerrados, organizados de acuerdo con un modelo teórico. El cuestionario incluye una dimensión de *bienestar psicosocial* (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de *efectos colaterales* (somatización, desgaste y alienación). El cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) consta de 64 ítems que están divididos en la siguiente forma: 9 ítems del área de sociodemográfico, 42 ítems de la dimensión de bienestar psicosocial y 13 ítems de la dimensión de efectos colaterales.

Los cuestionarios fueron aplicados desde el 19 de marzo hasta el 4 de mayo de 2016. Se obtuvieron un total de 196 cuestionarios contestados y el requisito para poder contestar el mismo era que la persona estuviese trabajando y que fuera mayor de 18 años. Para realizar los análisis estadísticos se utilizó SPSS. En la investigación que realizó Torres (2013) se evaluó la percepción que tienen los docentes de algunas instituciones educativas colombianas acerca del ambiente laboral. Para la recopilación de los datos se utilizó el instrumento de estructura factorial del cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch et. al., 2010). La muestra fue de 498 profesionales docentes de 19 instituciones educativas del sector formal de Colombia. El instrumento estuvo disponible en un sitio web, vía internet para los empleados tener acceso al instrumento. Es importante destacar el estudio de Pulido et. al. (2014) donde investigó la situación laboral a nivel nacional para ser tomada como referencia y establecer el estado laboral de los graduados de la Facultad de Ingeniería de la Corporación Universidad de la Costa. Para este estudio se contó principalmente con la información de la herramienta de Seguimiento a Graduados (HSG), con base en las 5 encuestas manejadas por el Observatorio Laboral del Ministerio de Educación Nacional. La investigación se basó en la información recopilada de estudios anteriores, y de los datos suministrados por los graduados y empresarios de la región Caribe. Para recopilar los datos utilizaron las siguientes herramientas de trabajo: llamadas telefónicas, correos electrónicos, visitas a empresas, redes sociales y google docs.

RESULTADOS

Los resultados de las preguntas demográficas fueron los siguientes, el género que más sobresalió fue el femenino con 64.3%. En la edad de 31 a 40 años reflejó un resultado de 39.3%. Con un 34.2% el grado de bachillerato fue el que más alto, seguido por el doctorado con un 25.5%. En la empresa con un 74% se alzó la empresa privada. La industria de la salud obtuvo el 62.2% de participantes. La posición de empleado regular se llevó la puntuación más alta con 81.1%. La jornada de trabajo que más se reflejó fue el de tiempo completo con un 89.3%. El ítem de más de 15 años obtuvo un 28.1% en el pregunta de tiempo en la industria. Para hacer el análisis factorial se debe cumplir con la prueba de KMO en la cual se debe obtener un valor 0.6 o más y un nivel de significancia menor a 0.05 en la prueba de esfericidad de Bartlett. Ahora bien en la tabla 1 Prueba de KMO y Bartlett se muestran los resultados obtenidos los cuales cumplieron con las especificaciones para el análisis factorial. La prueba de KMO fue significativa, ya que se obtuvo un resultado mayor a 0.6 y la prueba de esfericidad de Bartlett también es significativa, ya que se obtuvo un resultado de 0.000 cumpliendo con la significancia menor a 0.05.

Tabla 1: Prueba de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.950
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	14895.873
	gl	1485
	Sig.	0.000

La prueba de KMO fue significativa, ya que se obtuvo un resultado mayor a 0.6 y la prueba de esfericidad de Bartlett también es significativa, ya que se obtuvo un resultado de 0.000 cumpliendo con la significancia menor a 0.05.

Los datos del análisis factorial reflejaron la presencia de dos componentes. El primero incluye todos los reactivos relacionados a bienestar psicosocial y el segundo incluye los reactivos relacionados a efectos colaterales confirmando la estructura de la escala en su totalidad. Se obtuvo un 66% acumulado de la varianza total del modelo. Ver tabla 2 Varianza total explicada.

Tabla 2: Varianza Total Explicada

Varianza Total Explicada						
Componente	Autovalores Iniciales			Sumas de Extracción de Cargas al Cuadrado		
	Total	% De Varianza	% Acumulado	Total	% De Varianza	% Acumulado
1	29,387	53,430	53,430	29,387	53,430	53,430
2	7,370	13,399	66,829	7,370	13,399	66,829
3	4,091	7,438	74,268	4,091	7,438	74,268
4	1,264	2,297	76,565	1,264	2,297	76,565
5	1,112	2,021	78,586	1,112	2,021	78,586

Los datos del análisis factorial reflejaron la presencia de dos componentes. El primero incluye todos los reactivos relacionados a Bienestar Psicosocial y el segundo incluye los reactivos relacionados a Efectos colaterales confirmando la estructura de la escala en su totalidad. Se obtuvo un 66% acumulado de la varianza total del modelo.

Los valores alfa para el instrumento de Bienestar Laboral General que tiene 55 reactivos fueron de 0.97. Según Gliem, J. & Gliem (2003) sugieren que para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach mayor de 0.70 es aceptable. Ver tabla 3: Alpha de Cronbach para el Cuestionario de Bienestar Laboral General.

Tabla 3: Alpha de Cronbach

Cuestionario del Bienestar Laboral General	
Alpha de Cronbach 0.971	Número de reactivos 55 reactivos

Los valores alfa para el instrumento de Bienestar Laboral General que tiene 55 reactivos fue de 0.97. Según Gliem, J. & Gliem, (2003) sugieren que para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach mayor de 0.70 es aceptable.

El análisis de prueba t se utiliza para comparar la media de dos grupos diferentes y el análisis de prueba t independiente se utiliza cuando se van a comparar la media de variables continuas para dos grupos diferentes (Pallant, 2005). En esta investigación se realizaron tres pruebas t para Bienestar Laboral General, Bienestar Psicosocial y Efectos Colaterales. En la tabla 4 se demostró la significancia del bienestar laboral, bienestar psicosocial y efectos colaterales. El bienestar laboral tiene una significancia de 0.221 con un grado de libertad de 194.

Es decir, que no es estadísticamente significativa porque tiene nivel de confiabilidad de 0.056 en la significancia bilateral. La prueba t obtuvo un resultado de 0.852. Para el bienestar psicosocial tiene una significancia 1.50 con un grado de libertad de 194. Por lo tanto, no es estadísticamente significativa ya que no cumple con el nivel de confiabilidad de 0.05 en la significancia bilateral. En la prueba t tiene un resultado de 1.92. En efectos colaterales tiene una significancia de 0.306 con un grado de libertad de 194. La prueba t tiene un resultado de -4.26. En la significancia bilateral arrojó un resultado de 0.000, lo que hace que el resultado sea estadísticamente significativo con el género.

Tabla 4: Análisis de Prueba T

		Prueba de Levene de Calidad de Varianzas		Prueba T Para la Igualdad de Medias		
		F	Sig.	T	GI	Sig. (Bilateral)
Bienestar Laboral	Se asumen varianzas iguales	1.505	0.221	0.852	194	0.395
	No se asumen varianzas iguales			0.821	.852	0.413
Promedio de Bienestar psicosocial	Se asumen varianzas iguales	2.091	0.150	1.923	194	0.056
	No se asumen varianzas iguales			1.848	126.817	0.067
Promedio Efectos colaterales	Se asumen varianzas iguales	1.054	0.306	-4.264	194	0.000
	No se asumen varianzas iguales			-4.352	151.352	0.000

El análisis de prueba t se utiliza para comparar la media de dos grupos diferentes y el análisis de prueba t independiente se utiliza cuando se van a comparar la media de variables continuas para dos grupos diferentes (Pallant, 2005). En esta investigación se realizaron tres pruebas t para Bienestar Laboral General, Bienestar Psicosocial y Efectos Colaterales. En la tabla 4 se demuestra que los efectos colaterales son significativos con el género.

También es importante la comparación con las variables independientes para ver la significancia o la relación con la variable dependiente género. En la tabla 5 Estadísticas de grupo se puede observar la diferencia estadísticamente significativa del género con los efectos colaterales.

Tabla 5: Estadísticas de Grupo

	Género	N	Media	Desviación Estándar	Media de Error Estándar
Promedio de Bienestar Laboral	Masculino	70	4.3881	1.39199	0.16637
	Femenino	126	4.2250	1.21998	0.10868
Promedio de Bienestar psicosocial	Masculino	70	4.8694	1.87070	0.22359
	Femenino	126	4.3770	1.62702	0.14495
Promedio Efectos colaterales	Masculino	70	2.8330	1.35253	0.16166
	Femenino	126	3.7338	1.45160	0.12932

En la tabla 5 se demuestra que los efectos colaterales son significativos con el género, ya que el género femenino obtuvo una puntuación más alta que el género masculino. Lo que demuestra que la mujer sufre más de desgastes emocionales y agotamiento físico que los hombres.

La muestra para la prueba t independiente de realizó comparando la dimensión de Efectos Colaterales con el grupo de género masculino y femenino. Las diferencias no fueron estadísticamente significativas en el género masculino ($M = 2.83$, $SD = 1.35$) y el género femenino ($M = 3.73$, $SD = 1.45$; $t(194) = t = -4.26$, $p=0.000$). La magnitud de las diferencias en las medias fue moderado alto con un η^2 de 0.09 según las guías de Cohen, (1988). Estos datos validan los resultados de la investigación de Crespo (2013) donde en la dimensión de efectos colaterales en relación al género masculino y el género femenino presentan resultados similares. Con lo antes expuesto se establece que las femeninas sufren más de desgastes emocionales y agotamiento físico que los hombres. En el estudio de Garófalo, Petroche & Subía (2015) los resultados presentaron que no hay diferencias significativas entre los efectos colaterales en relación al género femenino y masculino, lo que valida los resultados encontrados en este estudio. Además, en este estudio de Garófalo et. al. (2015) los resultados establecieron que no hay diferencias significativas en

cuanto a hombres y mujeres en las puntuaciones del índice de Bienestar Laboral General lo que va a consonó con lo encontrado en este estudio.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIÓN

Este artículo contribuye a la revisión de literatura sobre el bienestar laboral general donde se estableció de acuerdo a los resultados obtenidos que el bienestar psicosocial no tienen diferencias en cuanto al género femenino o masculino. Sin embargo se encontraron diferencias significativas entre los géneros femenino y masculino en la variable de efectos colaterales. Los efectos colaterales representan la dimensión de malestar, que evalúa los efectos negativos como: la somatización (trastornos digestivos, dolores de cabeza, tensiones musculares, dolores de espalda, etc.), la alienación (mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado, frustración) y el agotamiento (sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico, saturación mental). El género femenino fue el que presentó una mayor diferencia significativa en cuanto a los efectos colaterales, estableciendo así que las féminas padecen más de desgastes emocionales y agotamiento físico que el género masculino.

Cabe señalar que el bienestar psicosocial que está representado por afectos, competencias y expectativas no demostró relación alguna con respecto al género. Esto establece que no hay diferencias según el género femenino y masculino en cuanto a su expectativa o trayectoria laboral y su nivel de insatisfacción, inseguridad y malestar. A partir de los resultados de esta investigación, se puede establecer que la estructura del Cuestionario de Bienestar Laboral General (qBLG) está psicométricamente adecuada para medir el bienestar laboral general de la población puertorriqueña, al cumplir con un 66% de la varianza total del modelo. Finalmente es importante mencionar, que este tipo de trabajo contribuye a la administración de las organizaciones para que diseñen políticas y prácticas orientadas a reducir el de desgaste o agotamiento de su capital humano. Es recomendable que se le ofrezca al capital humano herramientas para mejorar su rendimiento laboral ya que la literatura establece que, en ocasiones, un desempeño distinto al deseado es causado por factores relacionados con el bienestar físico o emocional del trabajador. La principal limitación de la investigación que se presentó, fue la autorización de las empresas para administrar el instrumento ya que muchas de ellas no autorizan la participación de sus empleados en este tipo de estudio. Se recomienda para trabajos futuros, continuar en la misma línea de investigación comparando el Bienestar Laboral General (qBLG) de diferentes organizaciones ya sea en tamaño o sectores para así poder ampliar la literatura del Bienestar Laboral en las empresas.

REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2016). Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support, New Survey Finds. doi:10.1037/e508442016-001
- Beleño Navarro, R., Crissien Borrero, J., Silvera Hernández, L. & Ucrós Campos, M. (2014). *Bienestar laboral de los docentes y administrativos de la universidad de la costa c.u.c. en el 2013* (Master's thesis, Universidad de la Costa, Barranquilla). Retrieved from <http://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Blanch, J., & Cantera, L. M. (2009). El malestar en el empleo temporal involuntario. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(1), 59 - 70. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231316499007>
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 157 - 170. Retrieved from DOI: 10.5093/tr2010v26n2a7

Crespo, F. L. (2013). *Crisis de la sanidad: el bienestar laboral de los profesionales de la medicina desde la psicología social del trabajo* (Master's thesis, Universidad Abat Oliba CEU, Barcelona, España). Retrieved from <http://www.recercat.cat/handle/2072/219171>

Crespo, J. L. (2014). El bienestar laboral de los profesionales de la medicina: una comparativa iberoamericana. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 6, 39 - 71.

Domínguez, C. (2011). Bienestar laboral. Retrieved from <http://www.codigosdelseser.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>

Estrada Rodríguez, Y., & Ramírez Reyes, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURyDES*, 3(8). Retrieved from <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>

Garófalo Bravo, E. (2015). *Bienestar psicosocial y condiciones de trabajo de los profesionales de la medicina de los hospitales: Universitario y Dr Efrén Jurado López de la ciudad de Guayaquil* (Master's thesis, Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador). Retrieved from <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/29668>

Gliem, J., & Gliem, R. (2003). Retrieved from <http://www.ssnpstudents.com/wp/wp-content/uploads/2015/02/Gliem-Gliem.pdf>

Gómez Correa, M. P. (2015). *Las prácticas de recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados* (Master's thesis, Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia). Retrieved from <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

International Labour Office. Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Ginebra: OIT.

Ochoa, P. (2013). *La crisis del profesionalismo médico. Entre la nostalgia del pasado y las condiciones del presente*

Pallant, J. (2005). *SPSS SURVIVAL MANUAL* (2nd ed.). Australia: Allen & Unwin.

Palomino Moral, P. A., Grande Gascón, M. L., & Linares Abad, M. (2014). La salud y sus determinantes sociales. Desigualdades y exclusión en la sociedad del siglo XXI. *Revista Internacional de Sociología*, 72(Extra_1), 45-70. doi:10.3989/ris.2013.02.16

Pulido Roncancio, C. G., Mercado Caruso, N. N., & Obredor Baldovino, T. P. (2014). Estudio de Impacto de Graduados para el Fortalecimiento de los Programas Académicos. *Revista INGE CUC*, 10(1), 19 - 29. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4888853>

Ramírez Delgado, M. E. (2016). *Condiciones laborales del profesorado universitario: viviendo cambios en el contexto laboral* (Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Barcelona, España). Retrieved from <http://www.fes-sociología.com/files/congress/11/papers/861.pdf>

Restrepo Escobar, F.E. & López Velásquez, A.M. (2013), Percepciones del entorno laboral de los profesionales universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 29(49), 55 - 63 Retrieved from:
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a07.pdf>

Romeiro Martínez, S. (2015). Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 123 - 148. Retrieved from
<http://www.utic.edu.py/revista/images/PDF/VolumenII/sandra%20romeiro%202.pdf>

Santiago Ortega, R. (2013). *Impacto de la gestión estratégica e integración de los recursos humanos con la planificación de la organización* (Doctoral dissertation). Retrieved from
<http://bibliotecavirtualut.suagm.edu/es/publications/impacto-de-la-gestion-estrategica-e-integracion-de-los-recursos-humanos-con-la>

Torres Gómez, A. C. (2013). *Percepción de los riesgos psicosociales ocasionados por el medio ambiente laboral en la profesión docente colombiana* (Master's thesis, Universidad de Manizales, Colombia). Retrieved from <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/6789/487://>

Vélez Laguado, P., & Mayorga Ayala, L. D. (2013). Relación de los factores de riesgo psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de planta de la Universidad Francisco de Paula Santander en el periodo del 2011-2012. *Revista Ciencia y Cuidado*, 10(2), 85 - 95. Retrieved from
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4698185.pdf>

RECONOCIMIENTO

Los autores agradecen el apoyo logístico y financiero al Programa Institucional para el Fomento de la Investigación de la Universidad del Este, Puerto Rico y al Sr. Luis Iturralde Albert, Vicerrector Asociado de Investigación.

BIOGRAFÍA

Kyria E. Echevarría Alicea, es egresada del Programa de Maestría en Recursos Humanos de la IEN Business School en la Universidad del Este, campus de Carolina. Se puede contactar en la IEN Business School, Universidad del Este, Carretera 190 Km 1.8 Barrio Sabana Abajo, Carolina, PR 00983, Correo electrónico kechevarria11@email.suagm.edu

Dra. Rosaliz Santiago Ortega, Catedrática Auxiliar de la IEN Business School, Universidad del Este. Se puede contactar en la IEN Business School, Universidad del Este, Carretera 190 Km 1.8 Barrio Sabana Abajo, Carolina, PR 00983, Correo electrónico rosantiago@suagm.edu