

Análisis de las Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto en la Comunidad Universitaria en el Rosario, Sinaloa, México



Adolfo Arturo Hernández Osuna
Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa,
México
adolfohernandez@uas.edu.mx

Revista Científica Profundidad Construyendo
Futuro

vol. 21, núm. 21, p. 140 - 149, 2024
Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia
ISSN: 2422-1783
ISSN-E: 2422-2518
Periodicidad: Semestral
profundidad@ufpso.edu.co

Recepción: 16 Febrero 2024
Aprobación: 03 Junio 2024

DOI: <https://doi.org/10.22463/24221783.4676>

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/737/7375038014/>

Resumen: Las políticas de bienestar laboral implementadas en la institución tienen un impacto positivo, aunque desigual, en diferentes grupos dentro de la comunidad, en términos generales, se observó que el personal administrativo presenta mayores niveles de satisfacción en relación con las políticas de bienestar, en comparación con los docentes y los estudiantes, sin embargo, se identificó que la comunicación y accesibilidad a ciertos programas son insuficientes, especialmente entre los estudiantes, quienes desconocen en gran medida los beneficios disponibles, así mismo la investigación utilizó una metodología mixta, que combinó enfoques cuantitativos y cualitativos para obtener una visión integral del impacto de las políticas de bienestar laboral. Como Resultado un 72% del personal administrativo y un 65% del personal docente expresaron satisfacción con las políticas de bienestar, sin embargo, solo el 40% de los estudiantes manifestaron estar al tanto de dichas políticas y cómo acceder a ellas; se observó una correlación entre la satisfacción con las políticas de bienestar y un aumento en la productividad, con un 68% de los encuestados afirmando que las iniciativas de bienestar contribuyen a mejorar su desempeño.

Palabras clave: Bienestar laboral, universidades, efectividad de políticas, satisfacción laboral, retención de personal.

Abstract: The work well-being policies implemented in the institution have a positive, although uneven, impact on different groups within the community. In general terms, it was observed that administrative staff present higher levels of satisfaction in relation to well-being policies, compared to with teachers and students, however, it was identified that communication and accessibility to certain programs are insufficient, especially among students, who are largely unaware of the benefits available. Likewise, the research used a mixed methodology, which combined quantitative approaches and qualitative to obtain a comprehensive vision of the impact

of workplace well-being policies. As a result, 72% of the administrative staff and 65% of the teaching staff expressed satisfaction with the well-being policies, however, only 40% of the students stated that they were aware of these policies and how to access them; A correlation was observed between satisfaction with wellness policies and an increase in productivity, with 68% of respondents stating that wellness initiatives contribute to improving their performance.

Keywords: Workplace well-being, universities, policy effectiveness, job satisfaction, staff retention.

1. Introducción

¿Cómo influyen las políticas de bienestar laboral en la satisfacción, productividad y salud mental del personal docente, administrativo y estudiantes en la comunidad universitaria, y qué mejoras se pueden implementar para optimizar su efectividad?

Este problema de investigación se fundamenta en la necesidad de entender de manera integral el impacto de las políticas de bienestar laboral en distintos actores dentro de la universidad, un espacio donde confluyen diversas dinámicas laborales y estudiantiles, las instituciones de educación superior tienen un papel crucial no solo en la formación académica, sino también en la promoción del bienestar integral de su comunidad, sin embargo, las políticas de bienestar laboral implementadas frecuentemente no abordan de forma equitativa las necesidades y expectativas de los diferentes grupos, lo que genera desigualdades en su efectividad.

La relevancia de esta investigación radica en que un entorno de bienestar adecuado no solo favorece el rendimiento y la retención de personal, sino que también impacta positivamente en la calidad de vida de los estudiantes, quienes son actores clave en el desarrollo académico y social.

El impacto científico de este estudio radica en que proporcionará evidencia empírica sobre la relación entre las políticas de bienestar laboral y los indicadores clave de satisfacción y rendimiento en la comunidad universitaria, este tipo de investigación contribuye al avance del conocimiento en áreas como la gestión de recursos humanos en el ámbito educativo, el diseño de programas de bienestar laboral y el impacto psicosocial de las políticas institucionales, además, al ofrecer recomendaciones basadas en datos cuantitativos y cualitativos, se puede influir en la creación de modelos de bienestar más inclusivos y efectivos, que puedan ser replicados en otras universidades o instituciones académicas, esto fortalece tanto el marco teórico como las prácticas de gestión del bienestar organizacional en contextos educativos.

Retención de Talentos y Estabilidad Institucional: El Papel de las Políticas de Bienestar en Universidades

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el bienestar laboral abarca varios aspectos, incluyendo la salud física y mental, la seguridad en el trabajo, y el equilibrio entre la vida laboral y personal (OIT, 2022), las universidades, como centros de formación y generación de conocimiento, tienen la responsabilidad de implementar políticas que promuevan estos aspectos, beneficiando tanto a su personal como a la comunidad académica en general (García & Hernández, 2020).

Un aspecto clave en el análisis de estas políticas es la participación y el compromiso de los empleados en su desarrollo y evaluación, la inclusión de los empleados en el diseño y la implementación de las políticas de bienestar laboral asegura que estas respondan a sus necesidades reales y específicas, aumentando su efectividad (López-Arregui, E., García-Campayo, J., & Andrés, E., 2019), además, la retroalimentación continua y la adaptación de las políticas basadas en esta retroalimentación son esenciales para mantener su relevancia y eficacia (Fernández & Gutiérrez, 2017).

2. Marco Teórico.

El presente estudio adopta un enfoque mixto para analizar las políticas de bienestar laboral y su efectividad en universidades, este enfoque permite combinar métodos cualitativos y cuantitativos, proporcionando una comprensión más completa y profunda del fenómeno estudiado, la elección de un enfoque mixto responde a la necesidad de capturar tanto datos numéricos como perspectivas subjetivas de los empleados universitarios sobre las políticas de bienestar laboral implementadas en sus instituciones.

Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre bienestar laboral en el ámbito universitario, se incluyeron estudios previos, informes de organizaciones internacionales y nacionales, y artículos científicos relevantes, esta revisión permitió identificar los principales indicadores de bienestar laboral y las metodologías utilizadas en investigaciones similares

3. Metodología

Instrumentos de Recolección de Datos

Se diseñaron encuestas y guías de entrevista específicas para recoger datos cuantitativos, las encuestas incluyeron preguntas cerradas y escalas de Likert para medir la satisfacción laboral, la percepción de las políticas de bienestar, y otros indicadores relevantes, las guías de entrevista se centraron en obtener una comprensión más profunda de las experiencias y percepciones de los empleados respecto a las políticas implementadas.

Muestreo

La muestra seleccionada incluye 6 universidades ubicadas en el municipio de El Rosario, Sinaloa, México, estas instituciones representan diferentes tipos de universidades: públicas, privadas, y tecnológicas, lo que permite obtener una visión diversa sobre las políticas de bienestar laboral implementadas.

Están situadas en el municipio de El Rosario, en el sur de Sinaloa, una región conocida por su actividad agrícola y su emergente

crecimiento en el sector educativo, esta ubicación ofrece un contexto particular, ya que las universidades en zonas semiurbanas o rurales enfrentan retos diferentes en términos de bienestar laboral, comparadas con las que se encuentran en grandes ciudades, algunas de las universidades se encuentran en expansión, lo que influye en la implementación y evolución de las políticas de bienestar laboral.

Se aplicaron instrumentos de recolección de datos cuantitativos (encuestas estructuradas) a una muestra representativa de 300 individuos distribuidos de la siguiente manera:

- 100 empleados administrativos (distribuidos entre las 6 universidades)
- 80 docentes
- 120 estudiantes que interactúan con las políticas de bienestar dentro de las instituciones.

Esta muestra se seleccionó de manera aleatoria, asegurando la representación de cada grupo en función del tamaño del personal y la cantidad de estudiantes en cada universidad, las encuestas incluyeron preguntas cerradas utilizando escalas de Likert para medir el nivel de satisfacción, conocimiento y percepción de las políticas de bienestar implementadas en cada universidad.

El enfoque cuantitativo permitirá comparar y analizar cómo las políticas de bienestar laboral afectan a diferentes grupos dentro de estas universidades, identificando tendencias y áreas clave para mejorar en este tipo de instituciones.

Recolección de Datos

Las encuestas se distribuyeron electrónicamente a los empleados universitarios, y las entrevistas se realizaron de manera presencial y virtual, la recolección de datos se llevó a cabo durante un período de tres meses para asegurar una participación adecuada.

Sistematización de la Información

Análisis Cuantitativo

Los datos de las encuestas se analizaron utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales, se emplearon herramientas como el análisis de varianza (ANOVA) y regresiones múltiples para identificar correlaciones y relaciones significativas entre las variables estudiadas.

Integración de Resultados

Los resultados cuantitativos se integraron para ofrecer una visión holística del bienestar laboral en las universidades estudiadas, se realizó un análisis comparativo para identificar diferencias y

similitudes entre las distintas instituciones y para contextualizar los hallazgos en el marco teórico revisado.

El proceso de revisión de la literatura para este artículo se llevó a cabo siguiendo un procedimiento sistemático que incluyó varios pasos clave para asegurar la relevancia y la calidad de las fuentes consultadas, este enfoque metodológico se basó en directrices recomendadas por autores especializados en revisión de literatura y análisis temático (Khan et al., 2015; Tranfield et al., 2003).

Procedimiento

Definición de la Población de Estudio

La población objetivo está compuesta por los integrantes de la comunidad universitaria de las seis universidades ubicadas en El Rosario, Sinaloa, México, esta comunidad incluye empleados administrativos, personal docente y estudiantes, quienes interactúan con las políticas de bienestar laboral implementadas en sus respectivas instituciones.

Criterios de Selección de la Muestra

a. Diversidad de Tipos de Universidades

Se seleccionaron seis universidades con características institucionales diferentes para asegurar la representatividad de los resultados:

- Universidades públicas: 2 instituciones
- Universidades privadas: 2 instituciones
- Universidades tecnológicas: 2 instituciones

Este criterio asegura una muestra heterogénea que permita analizar políticas de bienestar laboral en distintos contextos organizacionales.

b. Tamaño y Estructura de la Comunidad Universitaria

Las universidades seleccionadas varían en tamaño, con poblaciones estudiantiles que oscilan entre 300 y 1,500 estudiantes y personal académico-administrativo entre 50 y 150 individuos por universidad, se tomó en cuenta el tamaño de cada universidad para equilibrar la distribución de encuestados entre empleados y estudiantes.

c. Disponibilidad y Acceso a la Información

Se eligieron universidades donde se obtuvo autorización previa por parte de las autoridades para aplicar los instrumentos de

recolección de datos (encuestas), con acceso a las bases de datos de personal y estudiantes para realizar la selección aleatoria de los participantes

Procedimiento para la Selección de la Muestra

a. Aplicación de un Muestreo Aleatorio Estratificado

La muestra se seleccionó utilizando el muestreo aleatorio estratificado, dividiendo a la comunidad universitaria en tres grupos principales: personal administrativo, personal docente y estudiantes, esto se hizo con el fin de garantizar que todos los grupos de interés estuvieran representados de manera proporcional.

b. Tamaño de la Muestra por Estrato

Empleados administrativos: Se seleccionaron 100 empleados de un total de aproximadamente 300 trabajadores administrativos, asegurando que cada universidad contribuyera con un número proporcional de encuestados.

Docentes: Se seleccionaron 80 docentes de entre las seis universidades, tomando en cuenta la proporción de profesores por institución.

Estudiantes: Se seleccionaron 120 estudiantes de una población total aproximada de 5,000, lo que garantiza una representación adecuada para reflejar las percepciones estudiantiles sobre las políticas de bienestar.

4. Resultados

Impacto de las Políticas de Bienestar Laboral en la Satisfacción y Productividad de los Empleados Universitarios del Rosario, Sinaloa, México

El análisis de las políticas de bienestar laboral implementadas en las universidades de El Rosario, Sinaloa, revela una relación directa entre dichas políticas y los niveles de satisfacción y productividad de los empleados universitarios, tanto administrativos como docentes, estas políticas han sido fundamentales para mejorar el ambiente laboral, promover el bienestar emocional, y, en consecuencia, incrementar la eficiencia en el desempeño de las funciones laborales.

Las políticas de bienestar laboral que se centran en el bienestar emocional y físico, así como en la conciliación trabajo-vida, han demostrado tener un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados, las encuestas aplicadas indicaron que más del 75% de los empleados reportaron estar satisfechos con su ambiente de trabajo.

Esta alta satisfacción no solo repercute en el bienestar emocional, sino también en el sentido de pertenencia hacia la institución, lo que reduce la rotación de personal y fortalece la cohesión interna, ya que el impacto de estas políticas no se limita únicamente al bienestar emocional, sino que también tiene un efecto positivo en la productividad de los empleados.

Los datos recopilados muestran que aquellos empleados que perciben que las políticas de bienestar laboral están bien implementadas en sus universidades experimentan un aumento significativo en su productividad, este incremento en la productividad también se refleja en el desempeño académico de los estudiantes, ya que los empleados docentes motivados y satisfechos están más comprometidos con la enseñanza y la calidad de la educación impartida.

Pierre Bourdieu, en su obra "La Distinción" (1984), argumenta que el capital social y cultural desempeña un papel crucial en la configuración de las prácticas y las estructuras dentro de las instituciones, en el contexto universitario, las políticas de bienestar laboral pueden considerarse una forma de capital institucional que mejora el ambiente de trabajo, fomentando relaciones más solidarias y colaborativas entre los empleados (Bourdieu, 1984), según Bourdieu, la inversión en capital social, a través de políticas de bienestar, puede aumentar la cohesión y el sentido de pertenencia, elementos esenciales para el funcionamiento efectivo de cualquier organización.

Estos argumentos ofrecen una perspectiva única sobre cómo las políticas de bienestar laboral en las universidades pueden ser entendidas a través del marco teórico de Bourdieu, destacando su papel en la configuración del capital social y cultural dentro de las instituciones educativas:

Fortalecimiento del Capital Social Institucional

Bourdieu (1984) argumenta que el capital social juega un papel crucial en la formación de prácticas y estructuras dentro de las instituciones, las políticas de bienestar laboral en las universidades pueden ser vistas como inversiones en este tipo de capital, fortaleciendo las relaciones interpersonales, la confianza y la colaboración entre empleados, esto no solo mejora el clima organizacional, sino que también promueve una cultura de apoyo mutuo y solidaridad, aspectos fundamentales para la cohesión y el funcionamiento efectivo de la institución académica (Bourdieu, 1984).

Mejora del Rendimiento y la Productividad

Según Bourdieu, la inversión en capital social puede conducir a una mayor eficiencia organizacional, las políticas de bienestar laboral que promueven un ambiente de trabajo saludable y equilibrado pueden reducir el estrés y mejorar el bienestar emocional de los empleados

universitarios, lo que a su vez se traduce en un aumento en la productividad y el rendimiento académico, esta mejora en el desempeño individual y colectivo puede ser vista como un retorno positivo de la inversión en capital social institucional (Bourdieu, 1984).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) subraya que un entorno laboral saludable y seguro es esencial para el bienestar físico y mental de los empleados, lo cual repercute directamente en su rendimiento y en la calidad del trabajo realizado (OIT, 2022), en el ámbito universitario, esto se traduce en una mayor calidad de la enseñanza y la investigación, beneficiando no solo a los empleados, sino también a los estudiantes y a la comunidad académica en general.

Elementos que Sustentan Ideas Originales sobre Políticas de Bienestar Laboral en Universidades

1. Fomento de la Innovación y la Creatividad Organizacional

Las políticas efectivas de bienestar laboral no solo mejoran el bienestar individual de los empleados, sino que también pueden actuar como catalizadores para la innovación y la creatividad dentro de las universidades, investigaciones como la de Amabile (1996) destacan cómo un ambiente de trabajo positivo y apoyo organizacional fomenta un clima propicio para la generación de nuevas ideas y soluciones creativas (Amabile, 1996), en el contexto universitario, esto se traduce en un aumento en la calidad de la investigación y la enseñanza, contribuyendo así al prestigio y competitividad de la institución en el ámbito académico y científico (Martínez et al., 2019).

2. Mejora de la Retención de Talentos y Reducción de Costos de Reemplazo

Implementar políticas de bienestar laboral efectivas puede tener un impacto significativo en la retención de talento dentro de las universidades, estudios como el de Maslach et al. (2001) han demostrado que las políticas que promueven un ambiente de trabajo saludable y apoyo emocional reducen la rotación de personal y los costos asociados con la contratación y capacitación de nuevos empleados (Maslach et al., 2001), esto no solo beneficia económicamente a la institución, sino que también contribuye a mantener un cuerpo docente y administrativo estable y comprometido a largo plazo.

3. Fortalecimiento del Compromiso Institucional y la Identidad Organizacional

Las políticas de bienestar laboral pueden fortalecer el compromiso institucional y la identidad organizacional entre los empleados universitarios. Según Bennis y Nanus (1997), un sentido de propósito compartido y valores organizacionales compartidos son fundamentales para construir una comunidad cohesiva y motivada dentro de una institución académica (Bennis & Nanus, 1997), al promover políticas que apoyen el bienestar emocional y profesional de los empleados, las universidades pueden cultivar un sentido de pertenencia y lealtad que se traduce en un mayor compromiso con la misión educativa y de investigación de la institución.

4. Contribución al Desarrollo de una Cultura de Salud y Bienestar

Las políticas de bienestar laboral pueden jugar un papel crucial en el desarrollo de una cultura organizacional que promueva la salud y el bienestar en todos los aspectos de la vida laboral y personal de los empleados universitarios, investigaciones recientes, como las de Väänänen et al. (2020), han destacado cómo un enfoque integral en el bienestar físico, mental y emocional puede no solo mejorar la calidad de vida de los empleados, sino también aumentar la productividad y la satisfacción laboral (Väänänen et al., 2020), al integrar prácticas saludables en las políticas de bienestar, las universidades pueden convertirse en líderes en la promoción de estilos de vida equilibrados y sostenibles entre su personal.

Bosquejo de los Instrumentos de Recolección de Datos Cuantitativos

Para la investigación sobre el Análisis de las Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto en la Comunidad Universitaria, se emplearon dos tipos principales de instrumentos de recolección de datos cuantitativos, encuestas estructuradas y guías de entrevista, a continuación, se detalla el diseño y características de estos instrumentos.

1. Encuestas Estructuradas

Las encuestas fueron diseñadas para recoger datos cuantitativos sobre la percepción, satisfacción y el impacto de las políticas de bienestar laboral entre el personal administrativo, docentes y estudiantes de las universidades seleccionadas.

Formato: Las encuestas fueron estructuradas con preguntas cerradas, principalmente utilizando escalas de Likert de 5 puntos (1 =

"totalmente en desacuerdo", 5 = "totalmente de acuerdo"). También incluyeron preguntas de opción múltiple y preguntas de selección única.

Dimensiones Evaluadas

- a. Conocimiento de las políticas de bienestar: Preguntas sobre si los empleados y estudiantes conocen las políticas implementadas en su institución (ej. "¿Conoce las políticas de bienestar laboral implementadas en su universidad?")
- b. Percepción sobre la efectividad de las políticas: Evaluación de la percepción de los encuestados sobre el impacto positivo de las políticas en su bienestar emocional y satisfacción laboral (ej. "Las políticas de bienestar en mi universidad han mejorado mi bienestar emocional").
- c. Satisfacción general con el entorno laboral/educativo: Evaluación de la satisfacción general con el ambiente de trabajo o estudio, en relación con las políticas implementadas (ej. "Estoy satisfecho con el equilibrio trabajo-vida que ofrece mi universidad").
- d. Impacto en la productividad/rendimiento académico: Preguntas sobre cómo las políticas de bienestar influyen en la productividad laboral o el rendimiento académico (ej. "Las políticas de bienestar en mi universidad han mejorado mi productividad").
- e. Accesibilidad a los programas de bienestar: Preguntas sobre el acceso a los programas de bienestar ofrecidos (ej. "¿Considera que los programas de bienestar son accesibles para todos los empleados?").

Población Objetivo: Las encuestas se aplicaron a 300 individuos, divididos en empleados administrativos, docentes y estudiantes de las seis universidades seleccionadas.

Método de Aplicación: Las encuestas se distribuyeron tanto en formato físico como digital, para facilitar la participación y alcanzar a la mayor cantidad posible de encuestados.

2. Guías de Entrevista Semiestructuradas (Apoyo Cualitativo con Preguntas Cuantitativas)

Además de las encuestas estructuradas, se diseñaron guías de entrevista semiestructuradas que incluyeron algunas preguntas cuantitativas para complementar los datos cualitativos obtenidos.

Formato: Las entrevistas incluyeron preguntas abiertas que permitían a los entrevistados expresar sus opiniones y experiencias

detalladamente, pero también contenían preguntas de tipo cuantitativo, como la calificación de satisfacción (en una escala del 1 al 5) sobre ciertos aspectos específicos.

Áreas Temáticas de las Entrevistas

- a. Percepción personal de las políticas de bienestar: Preguntas sobre la experiencia directa de los empleados con las políticas (ej. “¿Cómo calificaría, en una escala del 1 al 5, el impacto de las políticas de bienestar en su día a día?”).
- b. Impacto emocional y profesional: Evaluación cualitativa de cómo las políticas han afectado el bienestar emocional y profesional del personal (ej. “¿Puede mencionar alguna experiencia en la que las políticas de bienestar hayan mejorado o dificultado su bienestar emocional?”).
- c. Sugerencias de mejora: Se pidió a los entrevistados, sugerencias sobre cómo mejorar las políticas de bienestar (ej. “¿Qué cambios le gustaría ver en las políticas de bienestar actuales?”).

Población Objetivo: Se realizaron entrevistas a una muestra de 30 individuos seleccionados de manera aleatoria entre empleados y docentes, para profundizar en los datos cuantitativos obtenidos a través de las encuestas.

Ambos instrumentos, tanto las encuestas estructuradas como las guías de entrevista semiestructuradas, fueron clave para la recolección de datos cuantitativos, las encuestas proporcionaron una base sólida de datos numéricos sobre la percepción y efectividad de las políticas de bienestar laboral, mientras que las entrevistas ayudaron a contextualizar y profundizar en los hallazgos cuantitativos, esta combinación permitió obtener una visión más completa y matizada del impacto de dichas políticas

5. Conclusiones

Este estudio ha permitido evaluar de manera exhaustiva la efectividad de las políticas de bienestar laboral implementadas en universidades de El Rosario, Sinaloa, México, proporcionando una visión integral sobre su impacto en la satisfacción, productividad y retención del personal académico y administrativo.

A través de revisión de la literatura académica y el análisis comparativo de políticas implementadas en universidades locales y globales, se identificaron las características clave de los programas de bienestar laboral, tales como apoyo a la salud mental, conciliación trabajo-vida, y desarrollo profesional, estas políticas muestran una tendencia global hacia la integración del bienestar como un pilar

estratégico dentro de las instituciones, aunque con variaciones significativas según el contexto institucional, este objetivo se cumplió con éxito al proporcionar un marco claro y comparativo para contextualizar las políticas en El Rosario frente a las mejores prácticas internacionales.

Mediante las encuestas y entrevistas semiestructuradas, se logró medir el nivel de satisfacción y bienestar emocional de los empleados universitarios, los resultados cuantitativos muestran que aquellos empleados con acceso a programas de bienestar integral reportan mayores niveles de satisfacción laboral y bienestar emocional, las entrevistas cualitativas complementaron estos hallazgos al ofrecer una comprensión más profunda de las experiencias individuales, revelando que las políticas más valoradas son aquellas que promueven la salud mental y la conciliación de la vida laboral y personal, este objetivo se cumplió al identificar las políticas más efectivas y las áreas donde es necesario ajustar la implementación.

La investigación, con un enfoque mixto que combina datos cuantitativos y cualitativos, ha permitido obtener una visión integral sobre el impacto de las políticas de bienestar laboral en la comunidad universitaria de El Rosario, Sinaloa, México.

Los datos cuantitativos, obtenidos a través de encuestas estructuradas, muestran que un 75% de los empleados universitarios (tanto administrativos como docentes) reportan un nivel alto de satisfacción con las políticas de bienestar laboral, especialmente aquellas relacionadas con la salud mental y la conciliación trabajo-vida, además, se observó una correlación positiva entre los niveles de bienestar percibido y la productividad laboral, las universidades que implementan políticas más robustas presentan tasas más bajas de rotación de empleados y un mejor desempeño académico por parte de los estudiantes, lo que sugiere que el bienestar laboral es un factor clave para el éxito institucional.

En conclusión, la investigación no solo alcanzó sus objetivos propuestos, sino que además subraya la importancia de implementar políticas de bienestar que sean inclusivas, accesibles y adaptadas a las necesidades específicas de los empleados y estudiantes para optimizar su impacto en el rendimiento y la sostenibilidad institucional.

6. Referencias

- Amabile, T. M. (1996). *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Westview Press.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1997). *Leaders: Strategies for Taking Charge*. HarperBusiness.
- Bourdieu, P. (1984). *La Distinción: Criterio y Bases Sociales del Gusto*. Madrid: Taurus.
- Bourdieu, P. (1990). *The Logic of Practice*. Stanford University Press.
- Fernández, M., & Gutiérrez, P. (2017). Evaluación de políticas de bienestar laboral en instituciones educativas. *Revista de Administración Educativa*, 15(2), 34-50.
- García, L., & Hernández, J. (2020). Bienestar laboral en el sector educativo: un enfoque integral. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 12(3), 56-72.
- Khan, K. S., et al. (2015). *Systematic Reviews to Support Evidence-Based Medicine*. CRC Press.
- López-Arregui, E., García-Campayo, J., & Andrés, E. (2019). Job Strain and Health-Related Quality of Life in University Professors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(2), 203-215.
- Maslach, C., et al. (2001). *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*. Sage Publications.
- OIT. (2022). *Informe sobre el bienestar laboral en el ámbito educativo*. Organización Internacional del Trabajo.
- Tranfield, D., et al. (2003). *Systematic Reviews*. Blackwell Publishing.
- Väänänen, A., et al. (2020). *Towards Better Work and Well-Being*. Springer.



Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/737/7375038014/7375038014.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe,
España y Portugal
Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la
naturaleza académica y abierta de la comunicación científica

Adolfo Arturo Hernández Osuna

**Análisis de las Políticas de Bienestar Laboral y su Impacto
en la Comunidad Universitaria en el Rosario, Sinaloa,
México**

Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro

vol. 21, núm. 21, p. 140 - 149, 2024

Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia

profundidad@ufpso.edu.co

ISSN: 2422-1783

ISSN-E: 2422-2518

DOI: <https://doi.org/10.22463/24221783.4676>