



## C A P Í T U L O 5

# EL BIENESTAR LABORAL EN LA CONSTRUCCIÓN DEL BIEN COMÚN A TRAVÉS DE UNA COMUNIDAD EDUCATIVA MÁS SANA EN UNIVERSIDADES DE MÉXICO: UNIVERSIDAD PÚBLICA Y PRIVADA

**Eva María Pérez Castrejón**

Profesora- Investigadora de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla. Doctora en Comunicación Aplicada  
ORCID: 0000-0002-3295-3901

**Mauricio Ernesto Ortiz Roche**

Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma del Hidalgo.  
maestro. en Dirección de la Comunicación.  
ORCID: 0000-0002-5122-3760

**Raúl Arenas García**

Profesor-Investigador de la Universidad Autónoma del Hidalgo. doctor en Ciencias Sociales.  
ORCID: 0000-0002-6677-0396

**RESUMEN:** El objetivo de este capítulo identificar la percepción y satisfacción de los colaboradores universitarios de dos instituciones de educación superior frente a sus ambientes laborales como parte del bien común. En este caso, la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla y la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, una privada y la otra pública. Esto en la práctica laboral, beneficiando el entorno y las necesidades de los colaboradores en su bien ser y bien estar. Este tipo de estrategias y acciones se reflejan en los vínculos sociales construyendo una mejor comunidad educativa en los complejos contextos donde se desarrollan las personas. Se presenta una reflexión teórica del bienestar laboral, así como el vínculo con el ámbito laboral y el quehacer de los colaboradores en las organizaciones públicas y privadas.

**PALABRAS CLAVE:** Bienestar laboral, universidad, estrategias, acciones.

**KEYWORDS:** Work well-being, university, strategies, actions.

## INTRODUCCIÓN

El presente texto expone los resultados de una investigación cuantitativa que arroja resultados acerca del cómo viven los colaboradores las estrategias y acciones de bienestar laboral a favor del bien común en la construcción de una mejor comunidad educativa de dos universidades mexicanas: la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo [UAEH] y la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla [UPAEP].

A lo largo del escrito se describen bases teóricas acerca del bienestar laboral, así como las estrategias y acciones desde la importancia y trascendencia de aplicarlas y ejecutarlas por parte del especialista de la disciplina, el desempeño profesional que este actor puede tener más allá de simples ejecuciones.

Para alcanzar el objetivo, es importante mostrar en el texto el nivel de impacto que tienen en los colaboradores de diferentes edades las estrategias y acciones de bienestar laboral y cómo esto ha trascendido en la construcción de una mejor comunidad educativa y por tanto en el bien común de las comunidades institucionales. Las organizaciones públicas y privadas necesitan implementar planes estratégicos que favorezcan el bienestar laboral y así los colaboradores impacten positivamente en el desarrollo de la comunidad educativa, ya que las reacciones en las experiencias laborales pueden ser positivas, realizar un trabajo con escrupulosidad y esmero, sin duda mejores académicos y administrativos a quienes se les beneficia física, mental e intelectualmente y además, fortalecer la pertenencia de la sociedad en la que se mantienen activos. Esto desde una perspectiva donde cada una de las acciones estratégicas contribuyan con el logro de las metas y objetivos institucionales, así como de provocar un cambio que contribuya al bien común. Sin embargo, a pesar de la existencia histórica del concepto de bienestar laboral, no en todas las universidades se le ha dado prioridad; desde sus inicios, este concepto ha sido un parteaguas de reflexión por el bienestar de las personas y la construcción y mantenimientos de las buenas relaciones sociales en las instituciones universitarias.

El texto presenta un marco teórico acerca del concepto e impacto de bienestar laboral y su función dentro las universidades, estos conceptos pueden ser un binomio importante en el desarrollo de las personas y la sociedad educativa en favor del bien común. Además, se presentan los conceptos de estrategia y acción. Posteriormente se muestra cómo la UPAEP y la UAEH han incidido en los colaboradores de diferentes edades con estrategias y acciones de bienestar laboral en busca de mejorar las condiciones de trabajo. El bienestar de los colaboradores es de suma importancia para las instituciones universitarias e impacta en lo económico, cultural, social y es punta de lanza para la motivación de los individuos que forman parte de diferentes universidades que pretenden mantenerse competitivas a través del recurso humano que colabora buscando la sostenibilidad y el logro de los objetivos organizacionales que cada día demandan más cambios acordes al entorno (Robbins y Judge, 2020).

## 1. APROXIMACIÓN TEÓRICA Y CONCEPTUAL

### 1.1 El bienestar laboral en la historia y su concepto

A través de los años, la expansión de la carga laboral crece día con día por lo que se da de manera natural un riesgo psicosocial en el desarrollo laboral de quienes integran las instituciones de educación superior, por lo que las estrategias y acciones de bienestar laboral pueden contribuir en mejorar el entorno y ecosistema del colaborador y que no sienta que la institución solo se preocupa por la productividad sino por su bienestar en un ambiente de trabajo agradable.

A modo de definición el bienestar laboral hace referencia a la calidad de vida en los espacios laborales en donde los colaboradores se desarrollan, este concepto surge en los años 70 ante la constante inquietud y necesidad de la satisfacción laboral y las condiciones de éstas (Calderón et al., 2003). Este término es mucho más profundo que solo hacer referencia al tema económico que se les puede asignar a los colaboradores dentro de las instituciones, también se preocupa por atender la parte cultural y familiar. Otro autor como Vigova (2002) plantea que este concepto contribuye en buscar la satisfacción de las personas en diferentes contextos sociales en lo físico, familiar, emocional y espiritual, esto es posible a través de diferentes planes. Esto ha provocado que en las organizaciones que, como bien se sabe, son edificaciones sociales se vean beneficiadas y la calidad de vida pueda ser mejor para los colaboradores generándoles factores psicosociales positivos que provocan mayor compromiso y bajan el nivel de estrés y así las encomiendas son cumplidas de manera más eficaz y eficiente (Monte, 2012).

El bienestar laboral se ha convertido en un pilar fundamental para que las instituciones educativas logren sus objetivos por lo que el ecosistema necesita estar limpio y así los individuos lograrán una mejor productividad y calidad en el servicio, en este caso educativo, esto genera confianza y credibilidad. De acuerdo a Orozco (2010) el bienestar laboral podría dominar un ambiente laboral placentero como una respuesta a parte de las necesidades básicas, la motivación y rendimiento laboral, esto como un factor psicosocial, es otra mirada al impulso de una mejor sociedad educativa a la que se le favorece el sentido de identidad y pertenencia, así como el compromiso afectivo con la organización hasta lograr sentimientos de competencia y beneficiar la autoestima.

La práctica del bienestar laboral, hace referencia a la calidad de vida en la experiencia laboral que impacta en las personas que se desarrollan en las instituciones educativas, esto dando la cara a la no satisfacción que se llega a dar (Caballero, 2015) por temas como sobrecarga laboral.

## 1.2 Estrategias y acciones, planear para incidir en los grupos sociales universitarios

La estrategia se puede conceptualizar como patrones de objetivos que se han concebido e iniciado con el propósito de darle a la organización una dirección planificada (Koontz et al., 2012).

Para Ortiz y Pérez (2022), la estrategia es una de las herramientas de trabajo fundamentales para el desempeño profesional del especialista de la comunicación, comprendiendo la palabra desempeño a la acción de realizar determinadas funciones, en este caso de la comunicación.

El uso de estrategias y acciones para la aplicación de estrategias y acciones que le conciernen al bienestar laboral en búsqueda del bien común es fundamental ya que a través de estas se puede lograr que se reconozca la necesidad de mejorar las experiencias humanas que en las instituciones universitarias (Chavez et al., 2017).

Es importante destacar que una estrategia es un concepto que se utiliza no solo en el ámbito académico sino político, económico, social, cultural, como el referente principal en la toma de decisiones para el cumplimiento de objetivos.

La palabra estrategia se conceptualiza como las acciones que indican formas de pensar o de hacer las cosas, es decir, cuando una persona explota su capacidad de pensamiento en sus decisiones para lograr algo. Esta palabra tiene su origen en las palabras griegas “stratos”, que se refiere a ejército, y “agein”, que significa guía y la palabra “strategos” que refiere a “estratega” (Contreras, 2013). La estrategia exige un pensamiento estructurado que se da a partir de las necesidades establecidas y que se pretenden alcanzar, aquí cabe el paradigma de Lasswell de las interrogantes clásicas para comprender la función de la estrategia a diferencia de las acciones que son las ejecuciones que harán posible a las estrategias como el resultado de hacer; la acción implica movimientos y cambios, entonces la estrategia se puede conceptualizar como patrones de objetivos que se han concebido e iniciado con el propósito de darle a la organización una dirección planificada (Engel y Riedmann, 1992).

El bienestar laboral no se puede ver sin estrategias y acciones que se verán reflejadas en un soporte material físico y/o digital que darán la línea y pauta para el beneficio de las personas, esto a través de la difusión de mensajes que se posicionan a través de herramientas de comunicación naturales o artificiales que difundirán eficazmente en las universidades. En este contexto la comunicación, supone en su concepto básico la transmisión, recepción y procesamiento de información. Cuando una institución transmite un mensaje, la comunicación ocurre al comprender el receptor dicha información (Treviño, 2010).

Las acciones de bienestar laboral que se ponen en práctica en las instituciones educativas cobran relevancia más allá del prestigio que estas tengan por sí mismas, la aplicación de estrategias que se apoyan en acciones creativas e innovadoras que permitan captar la atención de quienes integran las instituciones universitarias en búsqueda de su bienestar físico, mental y hasta espiritual. Lo anteriormente escrito genera efectos a través de cualquier opción de comunicación, dependen en gran parte del mensaje, un cambio en una parte del sistema, genera cambio en todo lo demás (Keller, 2001). El bien común a través del bienestar laboral es un camino a la reflexión, reconstrucción y búsqueda de caminos alternativos emergentes por lograr nuevas miradas, nuevos pensamientos, nuevas formas de vida. Es un ámbito de encuentros y discusiones, de aconteceres y críticas (Fuentes, 2012).

## 2. MÉTODO

El diseño metodológico de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo. Las unidades de análisis son colaboradores de la UPAEP y de la UAEH, se utiliza como técnica de recolección de datos a la encuesta y como instrumento, un cuestionario que se aplica a una muestra de 169 personas. Se miden las estrategias aplicadas para beneficiar y/o contrarrestar la parte emocional, física, intelectual, espiritual, financiera, social y laboral. El objetivo principal de la aplicación de este instrumento es identificar la percepción y satisfacción de los colaboradores universitarios de ambas instituciones educativas, frente a sus ambientes laborales. Por lo que el método será cuantitativo que posibilite entender las relaciones de causa y efecto que permitan probar el impacto de las suposiciones de las estrategias y acciones de bienestar laboral, esto mediante el análisis estadístico. La encuesta que se emplea está planteada a través de una serie de preguntas cerradas (Hernández et al., 2010). Las variables y categorías se pueden observar en la Tabla 1.

Tabla 1 - *Variables y categorías que se consideran para el instrumento de medición*

VARIABLES	CATEGORÍAS
Emocional	Webinars, test, cápsulas informativas, despedida a jubilados y valores.
Física	Torneos deportivos, carrera, actividades físicas, escaneo médico y check up.
Intelectual	Webinars, meditación, inteligencia artificial, talleres artísticos y generación.
Espiritual	Rosario, misa y capilla.
Financiera	Panorama, webinars, apoyo a nómina, feria del automóvil y eventos.
Social	Actividades de integración, eventos institucionales, festejo de cumpleaños y actividades para jubilados.
Laboral	Reconocimientos, presentaciones, beneficios, servicios, NOM-035

Nota: elaboración propia con información de la presente investigación

Se aplica un instrumento a manera de cuestionario a 169 colaboradores de la UPAEP y de la UAEH, es un procedimiento de recolección de información, que, por medio de un cuestionario, recopila las percepciones u opiniones de una población, con el fin de inferir y concluir con respecto a la población completa (Alvira, 2004).

La encuesta tiene como objetivo medir la percepción y satisfacción de los colaboradores universitarios de ambas instituciones educativas, respecto de las estrategias y acciones de bienestar laboral aplicadas para beneficiar y/o contrarrestar la parte emocional, física, intelectual, espiritual, financiera, social y laboral.

La encuesta se responde pensando en las estrategias y acciones que promueve el área de Bienestar Laboral de UPAEP y las diversas instancias de la UAEH.

La escala utilizada es del 1 (totalmente de acuerdo) al 5 (Totalmente en desacuerdo). Se tiene la opción de elegir N/A (no aplica) en los casos que así se considere.

1. Totalmente de acuerdo (TA)
2. De acuerdo (A)
3. Indiferente (I)
4. En desacuerdo (D)
5. Totalmente en desacuerdo (TD)
6. No Aplica (N/A), en captura como cero.

En las Figuras 2 y 3 se visualizan los instrumentos aplicados

Las encuestas fueron aplicadas a través de *Google Forms* y los resultados verifican si existe armonía, consistencia y coherencia entre el objetivo que pretenden las estrategias y acciones de bienestar laboral de las instituciones en el impacto de los colaboradores o si hay una disonancia. Cada institución puede estructurarse con distintas proporciones, no existen instituciones que tenga una estructura que corresponda completamente con una configuración, generalmente caminan en la búsqueda de una armonía interna y en relación con su entorno (Mintzberg, 2001).

Figura 2 - Cuestionario para colaboradores de la UPAEP que reciben y viven las estrategias y acciones de bienestar laboral.

Género	Masculino	Femenino
Edad		
Área de trabajo		

Ítems	1 TA	2 A	3 I	4 D	5 TD	6 N/A
1. Acciones como los Webinars contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
2. Acciones como los test emocionales contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
3. Acciones como las cápsulas informativas contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
4. Los torneos deportivos que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo.						
5. Las acciones de escaneo médico (check up) que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo.						
6. Las pláticas, conferencias, talleres de conocimientos generales, suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos.						
7. Los talleres artísticos suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos.						
8. Consideras que los rosarios, las misas y actividades en la capilla han contribuido en tu vida espiritual.						
9. Las prestaciones suman con tu estabilidad financiera.						
10. Los descuentos que dan empresas externas suman con tu estabilidad financiera.						
11. Las actividades sociales de integración, eventos institucionales, festejo de cumpleaños, entre otras consideras que favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad.						
12. Las actividades para jubilados favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad.						
13. El que los colaboradores sean reconocidos, tengan beneficios, los servicios necesarios y se vigile el cumplimiento de la NOM-035 (salud mental) suma en que haya más productividad,						

Nota: elaboración propia con información de la presente investigación

Figura 3 - Cuestionario para colaboradores de la UAEH que reciben y viven las estrategias y acciones de bienestar laboral.

Género	Masculino	Femenino
Edad		
Área de trabajo		

Ítems	1 TA	2 A	3 I	4 D	5 TD	6 N/A
1. Acciones como los Webinars contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
2. Acciones como los test emocionales contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
3. Acciones como las cápsulas informativas contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral.						
4. Los torneos deportivos que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo.						
5. Las acciones de escaneo médico (check up) que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo.						
6. Las pláticas, conferencias, talleres de conocimientos generales, suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos.						
7. Los talleres artísticos suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos.						
8. Consideras que los rosarios, las misas y actividades en la capilla han contribuido en tu vida espiritual.						
9. Las prestaciones suman con tu estabilidad financiera.						
10. Los descuentos que dan empresas externas suman con tu estabilidad financiera.						
11. Las actividades sociales de integración, eventos institucionales, festejo de cumpleaños, entre otras consideras que favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad.						
12. Las actividades para jubilados favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad.						
13. El que los colaboradores sean reconocidos, tengan beneficios, los servicios necesarios y se vigile el cumplimiento de la NOM-035 (salud mental) suma en que haya más productividad,						

Nota: elaboración propia con información de la presente investigación

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados de la encuesta en UPAEP

En la UPAEP, del total de encuestados, 67.8 % son mujeres y 32.2 % son hombres, de edades entre 24 y 62 años, pertenecientes las áreas de Promoción, Comunicación Interna, Emprendedores, Vicerrectoría de Investigación, Modalidades a Distancia, Contact Center, Administrativa, Dirección de investigación básica y aplicada, Admisiones, Soporte Audiovisual, Contenidos e Imagen Institucional, Protocolos, Decanato de Ciencias Humanas y Sociales, Centro de Vinculación, Decanato de Ingenierías, Ciencias Médicas, Negocios, Ingenierías, Formación y Desarrollo del Talento, UPAEP store, Ciencias Creativas, Ciencias Humanas y Sociales, Desarrollo Humano, Laboratorios, Internacionalización, Ciencias de la Vida y la Salud, Konector UPAEP, Emprendedores, Educación Continua, Desarrollo institucional y Ciencias Humanas y Sociales.

En el ítem 1 “Acciones como los Webinars contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral”. Los datos indican que para los colaboradores UPAEP los Webinar a los que se hace referencia han contribuido de manera positiva en su entorno laboral, ya que un 63 % refieren estar totalmente y de acuerdo con esta actividad. Destaca un 26 % indiferente.

En el ítem 2 “Acciones como los test emocionales contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral”, los datos especifican que en relación a los test que se aplican a los colaboradores, un 67 % menciona que contribuyen de manera positiva en sus emociones.

En el ítem 3 “Acciones como las cápsulas informativas contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral”, los datos refieren que las cápsulas informativas son bien recibidas por los colaboradores UPAEP, 7 de cada 10, manifiestan algún tipo de mejora emocional.

El ítem 4 “Los torneos deportivos que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo” indica que más del 60 % de los encuestados manifestaron que su salud se beneficia a través de los torneos deportivos que se organizan de manera cotidiana.

En el ítem 5, “Las acciones de escaneo médico (*check up*) que ofrece la universidad suma en el bienestar físico de tu cuerpo”, un alto 96 %, sumado entre totalmente de acuerdo (79 %) y de acuerdo, es la percepción de el chequeo médico que realiza la Universidad a sus colaboradores.

En el ítem 6, “Las pláticas, conferencias, talleres de conocimientos generales, suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos”, los datos especifican que, aunque este tipo de actividades son bien recibidas por la comunidad de la UPAEP, destaca que el porcentaje más alto, 53 %, solo está de acuerdo.

En el ítem 7, "Los talleres artísticos suman en el desarrollo de tus habilidades y conocimientos", los datos describen que esta actividad igualmente es bien valorada por los colaboradores ya que al sumar las opciones, el 74% consideran que está de acuerdo y totalmente de acuerdo.

En el ítem 8, "Consideras que los rosarios, las misas y actividades en la capilla han contribuido en tu vida espiritual", destaca que .como institución de inspiración católica, un 80 % está totalmente de acuerdo y de acuerdo con estas actividades. Por otro lado, un 16 % que se declara indiferente.

En el ítem 9, "Las prestaciones suman con tu estabilidad financiera", se especifica qu estas prestaciones son muy bien vistas por la comunidad UPAEP, un 84 % sumado están de acuerdo a que coadyuvan en la estabilidad financiera de los colaboradores.

En el ítem 10, "Los descuentos que dan empresas externas suman con tu estabilidad financiera", el apoyo que estos convenios entre UPAEP y algunas empresas brindan al personal de la Universidad es bien recibido, 66 % de los encuestados así lo manifiestan.

En el ítem 11, "Las actividades sociales de integración, eventos institucionales, festejo de cumpleaños, entre otras consideras que favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad", se indica que estas prácticas que desarrolla la UPAEP han sido un gran acierto, pues un alto 96 % sumado, están de acuerdo en llevarlas a cabo.

En el ítem 12, "Las actividades para jubilados favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad", un 40 % de las respuestas fue " No Aplica", mientras que un 15% se mostró indiferente..

En cuanto al ítem 13, "El que los colaboradores sean reconocidos, tengan beneficios, los servicios necesarios y se vigile el cumplimiento de la NOM-035 (salud mental) suma en que haya más productividad, interés por realizar actividades de crecimiento profesional y el fortalecimiento de equipos", se muestra que un 93% de los colaboradores está de acuerdo.

## 3.2 Resultados de la encuesta en UAEH

De las 169 respuestas del Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades de la UAEH el 68 % mujeres y el 32 % hombres, de edades entre 28 años y 65 años, de las áreas académicas de Ciencias de la Comunicación, Lingüística, Ciencias Políticas y Administración Pública, Trabajo Social, Ciencias de la Educación, Historia y Antropología, y Sociología y Demografía. Es necesario destacar que en la UAEH no existe un departamento de bienestar laboral, las actividades que aquí se describen son acciones de diversas instancias universitarias quienes, desde su ámbito, generan acciones en beneficio de la comunidad universitaria, incluidos los colaboradores.

Estas áreas son, entre otras, la Dirección de Administración de Personal, la Dirección de Superación Académica, la Coordinación de Extensión, los sindicatos académico y administrativo, la Rectoría, el Patronato Universitario, el Servicio Médico, entre otras.

La encuesta aplicada a colaboradores del ICSHu muestra lo siguiente:

En el ítem 1, "Acciones como Garzas cuidando Garzas, cápsulas informativas, en SUMA, cursos en línea, ceremonias de Mérito Garza, jubilación y retiro voluntario, contribuyen positivamente en algún tipo de mejora emocional en tu espacio laboral", los resultados refieren que para los miembros del ICSHu/UAEH estas actividades que realiza la institución son fundamentales para la mejora emocional en su lugar de trabajo, sumados altamente de acuerdo y de acuerdo, el 78 % se manifiesta positivamente por estos apoyos.

En el ítem 2, "Los torneos deportivos, carrera atlética, clases de zumba y el apoyo que brinda el Servicio Médico Universitario, suma en el bienestar físico de tu cuerpo", el 81% está de acuerdo en este tipo de actividades

En el ítem 3, "Las pláticas, conferencias, talleres de conocimientos generales, los talleres artísticos, El FINI, la FUL, OSUAEH, suman el desarrollo de tus habilidades y conocimientos", se indica que estas actividades institucionales y con gran tradición en la UAEH forman parte de la cultura organizacional institucional y eso se ve manifestado con un 96 % de reconocimiento de los colaboradores de la UAEH.

En el ítem 4, "Las prestaciones, los préstamos vía nómina, la Dirección del Ahorro, los beneficios que dan empresas externas, las ferias del automóvil entre otras actividades suman con tu estabilidad financiera", se especifica que las prestaciones que brinda la institución a sus colaboradores es fundamental para el desarrollo personal ya que un 74% sumados está de acuerdo con los apoyos recibidos; sólo el 14% refiere estar indiferente.

En el ítem 5, "Las actividades sociales de integración como la comida del Día del Maestro, cena de fin de año, eventos institucionales, actividades para jubilados, entre otras consideras que favorecen las relaciones humanas y el sentido de identidad", muestra una amplia aceptación ya que el 74 % de los colaboradores están totalmente de acuerdo y de acuerdo, con las actividades que organiza la institución.

En el ítem 6, "El que los colaboradores sean reconocidos, tengan beneficios, los servicios necesarios y se vigile el cumplimiento de la NOM-035 (salud mental) suma en que haya más productividad, interés por realizar actividades de crecimiento profesional y el fortalecimiento de equipos", se muestra la satisfacción de los colaboradores de la UAEH con las actividades de bienestar laboral que les brinda la institución con un 91%, de acuerdo.

## CONCLUSIONES

El bienestar laboral se ha convertido en una herramienta necesaria para las instituciones públicas y privadas en la construcción del bien común a través de una comunidad educativa más sana en universidades de México, se puede potencializar de tal manera que las áreas de oportunidad que se presentan en el ámbito laboral puedan ser de menor impacto negativo, como, por ejemplo, aminorar el estrés y provocar mayor satisfacción en la vida personal, que los colaboradores sientan que tienen mayor estabilidad laboral en una atmósfera sana con un clima organizacional sano. Lo anterior provoca que los individuos perciban y vivan mayor sentido de identidad y pertenencia y eviten malestares psicosociales, esto frente a un contexto más globalizado en el que el ser más competente sea una necesidad latente.

Las estrategias y acciones toman relevancia para que las instituciones educativas logren sus objetivos a través del bienestar de sus colaboradores que se saben fundamentales en el desarrollo institucional ya que su labor es trascendente. Un plan de bienestar laboral plantea la serie de estrategias y acciones que contribuyen con la salud, el manejo del estrés, la seguridad, la familia y el desarrollo y crecimiento personales de quienes integran las instituciones educativas, quienes además pueden provocar un mejor desempeño eficaz y eficiente.

Es necesario formar y retener talento que ayuden a la mejora de los procesos organizacionales. La carencia de este tipo de programas, estrategias y acciones están provocando desánimo de quienes conforman las instituciones educativas, bajo desempeño y rendimiento, propuestas no innovadoras, menos compromiso y relaciones no afectivas.

El planteamiento principal de un plan estratégico de bienestar laboral es mejorar la autoestima, la salud mental, mejores formas de socialización y vinculación, bajar el estrés y el conflicto interno, impulsar el deseo por ser cada día un mejor colaborador, provocar clima organizacional favorable, afectividad positiva, entornos psicosociales positivos, entre otros.

El bienestar laboral se convierte en un modelo que posibilita la optimización y mejora las condiciones laborales de los recursos humanos a través de experiencias con impacto positivo, que favorecen la construcción de comunidades educativas más sanas en las universidades públicas y privadas de México.

## REFERENCIAS

- Alvira,, M. (2004). La Encuesta, una Perspectiva General Metodológica. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12 (18), 22-31. [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf)
- Barrera, C. y Barrientos N. (2019). Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S. [Tesis de grado] Universidad San Buenaventura. <https://bibliotecadigital.usb.edu.co/entities/publication/28e2bc5b-e56c-44a2-8c84-6dd6d0f86318>
- Barley, S. y Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 363–399. <https://doi.org/10.2307/2393449>
- Briceno, W. y Gillezeau, P. (2012) Argumentos sobre el estado de bienestar Negotium, 8 (23), 26-66. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78225158002.pdf>
- Caballero-Lozada, M. y Nieto-Gómez, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario Entramado, 11 (1), 124-134. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265440664009>
- Calderón, G., Murllo, S. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*. 16(25), 109–37. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>.
- Casales, J. (2004). Psicología Social. Editorial Felix Varela.
- Chavez, A., Castro, J. y García, J. (2017). El sistema de promoción en la educación media: Criterio de la comunidad educativa. *Revista EDUCACIÓN*, 41 (2), 1-35. <https://www.redalyc.org/journal/440/44051357005/html/>
- Contreras, E. (2013). El concepto de estrategia como fundamento en la planeación estratégica. *Pensamiento & Gestión*, 35 (1), 152 - 181. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n35/n35a07.pdf>
- Engel, P. y Riedmaan, W. (1992). Casos sobre motivación y dirección de personal. Ediciones Deusto.

Fuentes , N. (2010). Maestrías en Comunicación en México: análisis comparativo de sus perfiles de producción y reproducción académica. *Comunicación y Sociedad*, 14 (1), 13-48. <https://www.scielo.org.mx/pdf/comso/n14/n14a2.pdf>

Gil, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241. <https://www.redalyc.org/comocitar. oa?id=36323272012>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). Metodología de la Investigación. McGraw Hill. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Keller, R. (2001). Mastering the marketing communications mix: Micro and macro perspectives on integrated marketing communication programs. *Journal of Marketing Management*, 17 (7-8), 819-847. <https://doi.org/10.1362/026725701323366836>

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) (14a. Ed.). Administración. UNA PERSPECTIVA GLOBAL EMPRESARIAL. McGraw Hill. [Documento PDF]. [https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

Mintzberg, H. (2001) (2ª. Ed.) Diseño de Organizaciones Eficientes. El Ateneo

Orozco, O. (2010). Factores psicosociales del ambiente laboral que caracterizan a funcionarios con contratación a término fijo e indefinido de una universidad privada de la Ciudad de Cali. *Guillermo de Ockham. Revista Científica*, 8 (2), 55–68. <https://www.redalyc.org/articulo. oa?id=105316833005>

Robbins, S. y Judge, T. (2020). Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones. Pearson

Treviño, R. (2010) Publicidad. Comunicación integral en Marketing. McGraw Hill

Vigoya, A. (2002). Bienestar Social Laboral. Departamento Administrativo de la Función Pública. República de Colombia. <https://repositoriocdim.esap.edu.co/bitstream/handle/20.500.14471/8625/12108-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>