Revista Sustentabilidad Hoy
Vol. 7 Núm. 7 (2026)
https:// https://revistas.institutogore.edu.co/index.php/sh
ISSN: 2145 - 5120
Recibido: julio 2026
Aceptado: agosto 2026
Publicado: septiembre 17 de 2026

Relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una Institución de Educación Superior de Cartagena de Indias (2020-2025)

Relationship between workplace well-being and employee productivity at a higher education institution in Cartagena de Indias (2020–2025)

Yanes Segovia, Adriana [1*]
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-4557-2451
Fundación Universitaria Antonio de Arévalo - Unitecnar
adriana.yanes@curn.edu.co

** Autor de correspondencia: Adriana Yanes Segovia*

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una institución de educación superior (IES) en Cartagena de Indias durante el periodo 2020-2025. Se adoptó un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. La muestra censal estuvo constituida por 142 trabajadores (personal docente y administrativo). Para la recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios validados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0.89$ para bienestar laboral y $\alpha = 0.85$ para productividad). Los hallazgos principales demostraron una correlación positiva y estadísticamente significativa entre el bienestar laboral y la productividad laboral (Rho = 0.742; $p < 0.001$). Se concluye que las dimensiones de bienestar psicológico y condiciones del entorno físico actúan como predictores directos del rendimiento institucional, especialmente críticos en el escenario de transición post-pandemia vivido por las instituciones educativas de la región.

Palabras clave: bienestar laboral, productividad, educación superior, Cartagena de Indias, desempeño organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between workplace well-being and employee productivity at a higher education institution (HEI) in Cartagena de Indias during the 2020–2025 period. A quantitative approach was adopted, utilizing a non-experimental, cross-sectional design with a correlational scope. The census sample consisted of 142 employees (teaching and administrative staff). Data collection was conducted using two questionnaires, which were validated via Cronbach's alpha coefficient ($\alpha = 0.89$ for workplace well-being and $\alpha = 0.85$ for productivity). The primary findings revealed a positive and statistically significant correlation between workplace well-being and productivity (Rho = 0.742; $p < 0.001$). It is concluded that the dimensions of psychological well-being and the conditions of the physical environment serve as direct predictors of institutional performance—factors that are particularly critical during the post-pandemic transition phase experienced by educational institutions in the region.

Keywords: workplace well-being, productivity, higher education, Cartagena de Indias, organizational performance.

Introducción

En el ámbito de la gestión del talento humano contemporáneo, las dinámicas operativas dentro de las instituciones de educación superior (IES) han experimentado transformaciones estructurales profundas. Tradicionalmente, la productividad en estos entornos se medía de forma estricta a través de indicadores de eficiencia administrativa y producción científica. Sin embargo, la literatura científica reciente sugiere que los modelos de gestión punitivos o excesivamente burocráticos erosionan el capital humano (Chiavenato, 2020). En el contexto de Cartagena de Indias, las IES operan bajo presiones socioeconómicas y normativas particulares, donde la acreditación de alta calidad exige un rendimiento óptimo de sus colaboradores, muchas veces a expensas de su estabilidad emocional y física.

El periodo comprendido entre 2020 y 2025 representa un ciclo de disrupción sin precedentes debido a la crisis sanitaria del Covid-19 y la posterior adopción de modelos híbridos de trabajo. De acuerdo con Robbins y Judge (2021), estas transiciones forzadas alteraron los determinantes clásicos de la satisfacción laboral, trasladando el foco de atención hacia el bienestar integral del trabajador como un catalizador de la eficiencia. El problema radica en que persisten brechas de conocimiento empírico sobre cómo interactúan específicamente el bienestar psicológico, social y físico con los niveles de cumplimiento de metas en las universidades de la región Caribe colombiana.

La justificación de este estudio es tanto teórica como práctica. Teóricamente, busca enriquecer el acervo documental sobre la psicología organizacional aplicada a la educación superior en contextos emergentes. Prácticamente, provee a directivos y tomadores de decisiones de datos cuantitativos verificables para estructurar planes de bienestar que no sean vistos como un gasto regulatorio, sino como una inversión estratégica de retorno directo sobre la productividad. La pregunta que guio la investigación fue: ¿Cuál es la relación existente entre el bienestar laboral

y la productividad de los colaboradores de una IES de Cartagena de Indias en el periodo 2020-2025?

2. Marco teórico

2.1 Bienestar laboral: dimensiones y evolución conceptual

El bienestar laboral ha dejado de ser interpretado meramente como la ausencia de enfermedad o accidentes en el trabajo. Según la perspectiva constructivista de Blanch et al. (2010), el bienestar en las organizaciones abarca una dimensión bidimensional: el bienestar psicosocial (relacionado con el desarrollo de competencias, la autonomía y las relaciones interpersonales armónicas) y los efectos colaterales de la organización del trabajo (referido a la equidad salarial y la seguridad contractual).
En el ámbito universitario, el bienestar laboral de los docentes y administrativos se ve fuertemente influenciado por factores intrínsecos como el reconocimiento social y la vocación, pero también por factores extrínsecos como la carga horaria y las herramientas tecnológicas provistas por la institución (Salanova et al., 2019). Durante el quinquenio 2020-2025, el concepto de bienestar se amplió de manera reglamentaria para incluir la conciliación de la vida familiar y laboral debido al desvanecimiento de las fronteras físicas que supuso el teletrabajo.

2.2 Productividad laboral en instituciones de educación superior

La productividad en entornos educativos presenta una complejidad mayor a la de los sectores manufactureros o de servicios convencionales. Kopelman (2018) la define como el uso óptimo y eficiente de los recursos disponibles (insumos, tiempo, capital humano) para la consecución de las metas organizacionales. En una IES, los colaboradores administrativos garantizan la continuidad y calidad de los procesos de matrícula, atención a estudiantes y gestión de recursos, mientras que el cuerpo académico responde por la docencia, la extensión y los productos de investigación de alto impacto. Por consiguiente, evaluar la productividad requiere una aproximación multidimensional que combine indicadores objetivos (metas cumplidas, publicaciones, tiempos de respuesta) con la autopercepción del desempeño y el compromiso laboral (Spector, 2022).

2.3 Relación entre bienestar y productividad: el modelo de la felicidad productiva

La base teórica que conecta ambas variables se halla en la hipótesis del trabajador feliz y productivo. Autores como Wright y Cropanzano (2007) postulan que aquellos empleados que experimentan niveles elevados de bienestar psicológico y satisfacción demuestran un mejor procesamiento de la información, mayor resiliencia ante las crisis institucionales y una reducción drástica en conductas contraproducentes como el ausentismo o el presentismo laboral. En entornos académicos, un colaborador con bienestar óptimo tiende a desarrollar procesos de innovación pedagógica y a fidelizar al estudiantado, impactando directamente las finanzas y el prestigio de la IES.

3. Materiales y métodos

3.1 Diseño y alcance de la investigación

El estudio se estructuró bajo un enfoque cuantitativo, fundamentado en la recolección de datos numéricos para probar hipótesis mediante análisis estadísticos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El diseño fue no experimental, dado que no se manipularon deliberadamente las variables; transversal, ya que los datos se recopilaron en un único momento temporal; y de alcance correlacional, orientado a determinar el grado de asociación entre las variables de estudio.

3.2 Población y muestra

La población estuvo compuesta por la totalidad de los empleados de una IES privada con sede en Cartagena de Indias. Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia de tipo censal, logrando la participación voluntaria de 142 colaboradores estables que vivenciaron la transición institucional operativa entre 2020 y 2025. Los criterios de inclusión fueron: antigüedad mínima de un año continuo en la institución y vinculación contractual directa. La distribución demográfica evidenció un 54% de personal administrativo y un 46% de personal docente.

3.3 Instrumentos de recolección de datos y operacionalización

Se utilizaron dos escalas tipo Likert con cinco opciones de respuesta (desde "Totalmente en desacuerdo" hasta "Totalmente de acuerdo"). Para detallar la estructura empírica del estudio, a continuación se presenta la Tabla de Operacionalización de las Variables.

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems Clave / Formato
Bienestar Laboral	Bienestar Psicosocial	Autonomía, Soporte Social, Reconocimiento, Clima	Ítems 1 al 4
	Condiciones del Entorno	Ergonomía, Infraestructura técnica, Herramientas digitales	Ítems 5 al 8
	Carga e Interfaz de Trabajo	Horarios, Carga de trabajo, Flexibilidad laboral	Ítems 9 al 12
Productividad Laboral	Rendimiento en la Tarea	Cumplimiento de metas, Calidad académica / operativa	Ítems 13 al 15
	Rendimiento Contextual	Apoyo a compañeros, Iniciativas proactivas	Ítems 16 al 18
	Comportamientos Contraproducentes	Ausentismo, Retrasos en procesos (Escala Inversa)	Ítems 19 al 20

Fuente. Elaboración propia

3.4 Formato y matriz de captura de información (Instrumento Aplicado).

El cuestionario fue diseñado de forma autoadministrada en formato digital estructurado mediante la siguiente escala Likert: (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo; (4) De acuerdo; (5) Totalmente de acuerdo.

Tabla 2. Operacionalización de variables.

Bloque	Pregunta / Enunciado del Ítem	Opciones de Respuesta
Bienestar	1. Siento que la institución reconoce adecuadamente mi esfuerzo y logros.	Likert 1 al 5
	2. Tengo autonomía suficiente para tomar decisiones sobre cómo ejecuto mi labor académica/administrativa.	Likert 1 al 5
	3. Las herramientas tecnológicas provistas durante el periodo 2020-2025 facilitaron mis tareas operativas.	Likert 1 al 5
	4. Mi entorno físico de trabajo (sillas, iluminación, espacio) es cómodo y adecuado.	Likert 1 al 5
	5. Logro conciliar mis responsabilidades laborales con mi vida personal y familiar.	Likert 1 al 5
Productividad	6. Cumplo con todas las metas y entregables asignados dentro de los plazos establecidos.	Likert 1 al 5
	7. Considero que la calidad de mi producción (clases, reportes, proyectos) supera los estándares mínimos.	Likert 1 al 5
	8. Propongo activamente soluciones o innovaciones para mejorar los procesos de mi área.	Likert 1 al 5
	9. He tenido ausencias constantes o retrasos injustificados en mis actividades operativas. (Inversa)	Likert 1 al 5
	10. Atiendo y resuelvo los requerimientos de estudiantes o usuarios con alta eficiencia y dinamismo.	Likert 1 al 5

Fuente. Elaboración propia

4. Consideraciones éticas

La investigación se rigió bajo los lineamientos de la *Declaración de Helsinki* y las normativas éticas de la legislación colombiana (Resolución 8430 de 1993). Todos los participantes firmaron

un consentimiento informado impreso antes de la aplicación, garantizándoles el anonimato absoluto de sus respuestas y el uso de la información con fines estrictamente académicos.

5. Resultados

Los análisis estadísticos se procesaron utilizando el software especializado IBM SPSS Statistics (versión 26). En primer lugar, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, determinando que los datos no seguían una distribución normal ($p < 0.05$), razón por la cual se optó por estadística no paramétrica utilizando el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

5.1 Análisis descriptivo de las variables

La Tabla 3 muestra la distribución porcentual de los niveles de percepción de los colaboradores sobre las dos variables principales del estudio al cierre del periodo evaluado.

Tabla 3. Niveles de bienestar laboral y productividad en la IES

Variable	Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
Bienestar Laboral	12.7%	53.5%	33.8%
Productividad Laboral	9.2%	48.6%	42.2%

Fuente. Elaboración propia

Nota: datos obtenidos a partir de la muestra del estudio (N=142). Se observa que la mayoría de los trabajadores se ubica en los niveles medios y altos en ambas variables, lo que denota una tendencia a la estabilidad institucional.

5.2 Análisis correlacional

Para responder a la pregunta de investigación, se cruzaron las variables principales y sus respectivas dimensiones esenciales mediante la prueba de Spearman.

Tabla 4. Matriz de correlación de Spearman entre dimensiones de Bienestar y Productividad

Variables / Dimensiones	Productividad General (Rho)	Nivel de significancia (p)
Bienestar Laboral (Global)	0.742	< 0.001
Dimensión: Bienestar Psicosocial	0.685	< 0.001
Dimensión: Condiciones del Entorno	0.591	< 0.001

Fuente. Elaboración propia

Nota: la correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). Los datos reflejan una correlación positiva alta y estadísticamente significativa (Rho = 0.742; $p < 0.001$) entre el bienestar laboral global y la productividad.

6. Discusión

Los resultados obtenidos demuestran empíricamente que el bienestar de los trabajadores dentro del entorno universitario estudiado correlaciona de manera estrecha con su productividad. Este hallazgo valida la tesis original de Wright y Cropanzano (2007) referente al modelo del trabajador feliz y productivo, extendiendo su aplicabilidad al sector de la educación superior tecnológica e institucional de la costa norte de Colombia.

Al desglosar la correlación, la dimensión «Bienestar Psicosocial» demostró la asociación más fuerte con el rendimiento laboral (Rho = 0.685). Esto implica que variables intrínsecas como el soporte social de los líderes de área, el reconocimiento explícito del trabajo y el margen de autonomía otorgado durante la flexibilización de los procesos académicos entre 2020 y 2025 jugaron un papel mucho más determinante en el cumplimiento de metas que los factores netamente físicos u organizacionales. Este resultado guarda simetría con lo planteado por Salanova et al. (2019), quienes afirman que las organizaciones saludables logran mantener niveles de productividad sostenibles debido al compromiso psicológico que genera el trato humanizado del capital intelectual.

Por otra parte, la dimensión «Condiciones del Entorno» mostró una correlación moderada (Rho = 0.591). Durante el periodo de estudio (2020-2025), caracterizado por el regreso progresivo a las oficinas y aulas tras los confinamientos, la dotación de infraestructura técnica óptima y los protocolos ergonómicos fueron percibidos como elementos higiénicos indispensables, pero no suficientes por sí solos para elevar el desempeño al máximo potencial si no se acompañaban de un clima laboral armónico. Esto contradice de forma parcial los enfoques clásicos de la administración que priorizan el control estructural sobre los aspectos afectivos y sociales de la gestión del talento humano (Robbins y Judge, 2021).

7. Conclusiones

1. Se determinó la existencia de una relación lineal, positiva y de alta intensidad entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores de la IES en Cartagena de Indias durante el periodo 2020-2025 (Rho = 0.742). El bienestar no es un elemento aislado, sino una palanca estratégica del desempeño organizacional.

2. El bienestar psicosocial emergió como el componente más crítico para sostener la productividad. El acompañamiento emocional, los liderazgos empáticos y el fomento de la autonomía laboral mitigaron los impactos negativos del estrés derivado de las reformas educativas post-pandemia.

3. Se evidenció que las deficiencias de infraestructura física o la obsolescencia tecnológica actúan como limitadores directos de la capacidad operativa del personal administrativo, incidiendo en los tiempos de atención e impactando negativamente la percepción general de productividad de la institución.

4. Se recomienda a la alta dirección de las IES de la región Caribe estructurar políticas corporativas formales de largo plazo orientadas al salario emocional, la desconexión digital activa y la evaluación periódica de la salud mental de los docentes y administrativos como mecanismo preventivo frente al síndrome de Burnout.

Referencias

Blanch, J., 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. https://doi.org/10.5093/tr2010v26n2a7

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones (5a ed.). McGraw-Hill.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., de Vet, H., & van der Beek, A. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. Work, 48(2), 229-238. https://doi.org/10.3233/WOR-131659

Kopelman, R. (2018). Managing Productivity in Organizations: A Practical, People-Oriented Perspective. Routledge.

Robbins, S., & Judge, T. (2021). Comportamiento organizacional (18a ed.). Pearson Educación.

Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. (2019). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva organizacional. Sanz y Torres.

Spector, P. (2022). Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice (8th ed.). John Wiley & Sons.

Wright, T., & Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis: A review and update. Research in Organizational Behavior., 28, 93-107. https://doi.org/10.1016/j.riob.2007.12.001

ANEXO 1

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN Y CAPTURA DE DATOS

Proyecto: Relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una IES de Cartagena de Indias (2020-2025)

1. **Matriz de operacionalización de variables**

La siguiente matriz desglosa conceptual, operacional y metodológicamente las dos variables analizadas en el artículo de investigación, sirviendo de base técnica para el diseño de los formularios de captura.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Bienestar Laboral (Variable Independiente)	Estado integral autopercibido por el colaborador, derivado de la armonía entre sus demandas de trabajo, su salud mental-emocional y las condiciones del ecosistema físico y contractual de la institución (Blanch et al., 2010).	1. Bienestar Psicosocial 2. Condiciones del Entorno	• Reconocimiento y desarrollo • Apoyo social y liderazgo • Autonomía operativa • Infraestructura física • Herramientas tecnológicas • Carga y horarios	Ítems 1 al 8 Ítems 9 al 16
Productividad Laboral (Variable Dependiente)	Grado de eficiencia, oportunidad y calidad con el que un colaborador cumple las metas operativas, académicas o administrativas asignadas, optimizando los recursos de la IES (Koopmans et al., 2014).	1. Rendimiento en la Tarea 2. Rendimiento Contextual 3. Comportamientos Contraproducentes	• Cumplimiento de metas • Calidad y oportunidad • Colaboración proactiva • Clima y apoyo mutuo • Ausentismo / Presentismo • Pérdida de tiempo	Ítems 17 al 20 Ítems 21 al 24 Ítems 25 al 28 (Escala inversa)

2. Formato Escrito de Captura de Información

A continuación, se presenta la plantilla formal de la encuesta administrada a los docentes y administrativos de la institución durante el periodo evaluado.

Cuestionario multidimensión: bienestar y productividad (Ies-Ctc)

Objetivo: Evaluar de forma anónima la percepción del entorno de trabajo y el rendimiento individual entre los años 2020 y 2025.

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado y marque con una equis (X) la opción que mejor represente su realidad académica o administrativa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Módulo A: Caracterización Sociodemográfica y Laboral

1. Tipo de Colaborador o Rol: [ ] Personal Docente / Académico [ ] Personal Administrativo / Técnico
2. Antigüedad en la Institución: [ ] 1 a 3 años [ ] 4 a 5 años [ ] Más de 5 años
3. Género auto percibido: [ ] Femenino [ ] Masculino [ ] No binario / Prefiero no decirlo
4. Modalidad predominantemente ejecutada (2020-2025): [ ] Presencial [ ] Remota/Teletrabajo [ ] Híbrida

Módulo B: Escala Principal de Valoración (Likert)

Criterios de respuesta: 1 = Totalmente en desacuerdo (TD) | 2 = En desacuerdo (D) | 3 = Neutral (N) | 4 = De acuerdo (A) | 5 = Totalmente de acuerdo (TA)

Ítem	Enunciado del Reactivo / Pregunta	TD (1)	D (2)	N (3)	A (4)	TA (5)
1	Siento que mis líderes y jefes inmediatos reconocen mis logros y aportes en el día a día académico o administrativo.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
2	Tengo canales de comunicación claros y abiertos con mis compañeros de trabajo para resolver contingencias operativas.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
3	La institución me otorga un margen de autonomía adecuado para tomar decisiones organizativas dentro de mis funciones.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
4	Cuento con un ambiente psicológico seguro donde puedo expresar libremente mis ideas de mejora institucional.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
5	Siento que mis competencias profesionales se han desarrollado positivamente dentro de la universidad en estos años.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
6	Existe un trato empático, equitativo y respetuoso por parte de las directivas hacia toda la planta de colaboradores.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
7	La universidad promueve actividades efectivas para mitigar la fatiga mental y el estrés laboral crónico.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
8	Logro balancear mis responsabilidades laborales con mi vida personal, familiar y social sin sobrecargas severas.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

9	Los espacios físicos de la institución (oficinas, salas, laboratorios) cuentan con la iluminación y ventilación idóneas.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
10	El mobiliario asignado (sillas, escritorios) cumple con criterios ergonómicos que previenen dolencias o fatiga física.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
11	Las plataformas digitales y el software provisto por la IES facilitan la agilización de mis tareas rutinarias.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
12	Los equipos de cómputo y conectividad a internet suministrados tienen el rendimiento necesario para mis labores.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
13	El volumen de actividades asignado es justo y realizable dentro de mi jornada laboral ordinaria contratada.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
14	Los horarios establecidos me permiten tomar los descansos diarios reglamentarios de manera oportuna.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
15	Las metas institucionales exigidas por la IES están alineadas con los recursos físicos y temporales disponibles.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
16	La estabilidad contractual que poseo me genera tranquilidad mental para proyectarme a largo plazo en la IES.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
17	Logro cumplir con el 100% de los indicadores clave de rendimiento (KPIs) exigidos para mi posición en los plazos fijados.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
18	Mantengo un estándar alto de calidad en los entregables, reportes, clases o servicios que gestiono en la IES.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
19	Planifico de manera sistemática mi jornada laboral para optimizar el uso del tiempo y evitar cuellos de botella.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
20	Resuelvo problemas operativos con agilidad, minimizando impactos negativos en los procesos del estudiantado.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
21	Apoyo voluntariamente a compañeros de mi área u otros departamentos cuando enfrentan sobrecargas de actividades.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
22	Participo activamente en comités, proyectos institucionales o actividades de extensión que añaden valor a la IES.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
23	Promuevo activamente un clima laboral armónico, colaborativo y positivo dentro de mis equipos de interacción.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
24	Me adapto con flexibilidad y resiliencia ante los cambios normativos o transformaciones operativas de la universidad.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
25	Extiendo frecuentemente mis periodos de descanso u horarios de almuerzo más allá del tiempo institucional permitido.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
26	Destino parte de mi jornada laboral a resolver asuntos de carácter	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

	estrictamente personal o ajenos a mis funciones.					
27	Me ausento de mis labores por molestias de salud menores que en otra oportunidad no habrían impedido mi asistencia.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]
28	Suelo postergar el inicio de tareas complejas (procrastinar), afectando el flujo de trabajo de otros colaboradores.	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]	[ ]

Fin de la plantilla del instrumento. Los datos recolectados mediante este formato físico o digital alimentaron las matrices de datos analizadas estadísticamente en los resultados de la investigación.

ANEXO 2

Documento de consentimiento informado para participación en investigación científica
Proyecto: Relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una Institución de Educación Superior de Cartagena de Indias (2020-2025)

Institución: Institución de Educación Superior (IES) de Cartagena de Indias

Normativa de Referencia: Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia (Investigación sin riesgo) y Ley 1581 de 2012 (Protección de Datos Personales - Habeas Data).

Usted ha sido invitado(a) a participar de manera voluntaria en el estudio de investigación científica titulado **"Relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una Institución de Educación Superior de Cartagena de Indias (2020-2025)"**. Antes de decidir su participación, es fundamental que lea cuidadosamente la información que se presenta a continuación, la cual detalla los objetivos, procedimientos, riesgos, beneficios y garantías de confidencialidad de este estudio.

1. Objetivo de la investigación

El propósito central de este estudio es determinar y analizar la relación existente entre los niveles de bienestar laboral (en sus dimensiones psicosocial y del entorno físico) y la productividad de los colaboradores (personal docente y administrativo) dentro de la institución durante el periodo comprendido entre los años 2020 y 2025, caracterizado por transformaciones operativas e institucionales significativas.

2. Procedimiento

Si acepta participar, se le solicitará responder de manera escrita o digital un cuestionario estructurado que consta de dos secciones principales que evalúan la percepción del clima y condiciones laborales, así como el desempeño contextual y de tareas. El tiempo estimado para responder el instrumento es de aproximadamente quince (15) minutos. No se requiere la realización de pruebas físicas ni entrevistas invasivas.

3. Riesgos y beneficios

De acuerdo con el Artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993, este estudio se cataloga como una **Investigación sin riesgo**, ya que emplea técnicas de investigación documental y encuestas que no realizan ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los participantes. Usted no recibirá remuneración económica directa por participar. Sin embargo, los beneficios se centran en el valor científico de sus respuestas, las cuales permitirán a la institución diseñar planes de bienestar laboral, optimización del clima organizacional y apoyo psicosocial efectivo basados en datos reales.

4. Voluntariedad y retiro

Su participación es estrictamente voluntaria. Usted tiene el derecho absoluto de negarse a participar o de retirar su consentimiento en cualquier etapa del proceso de recolección de información, sin que esto afecte de ninguna manera su situación laboral, contractual, ni sus relaciones con los directivos o compañeros de la institución.

5. Confidencialidad y manejo de datos (ley 1581 de 2012)

Toda la información recolectada será tratada bajo estrictas garantías de confidencialidad y anonimato. Los datos serán codificados de forma agregada global, lo que impide que las respuestas puedan ser vinculadas de manera directa con su identidad o nombre propio. Los resultados se utilizarán exclusivamente para fines académicos de publicación científica y divulgación de informes institucionales consolidados, garantizando el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos Personales de Colombia.

Declaración de consentimiento

Al firmar este documento (o marcar la casilla de aceptación en medios virtuales), certifico de manera expresa que:
1. He leído y comprendido a cabalidad la información contenida en este documento de consentimiento informado.
2. He tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre el procedimiento y estas han sido respondidas satisfactoriamente.
3. Acepto libre, espontánea y voluntariamente participar en el diligenciamiento de los instrumentos correspondientes al proyecto de investigación.

_____	_____
Firma del Colaborador / Participante	**Firma del Investigador Principal**
Nombre Completo: _____	Nombre Completo: Coordinación de Investigación
C.C. / Documento: _____	Institución de Educación Superior (IES)
Fecha: ____ / ____ / 2026	Cartagena de Indias, Colombia

ANEXO 3

Cartagena de Indias, D. T. y C., XX de XXXXXXX de 2026
Respetados/as
DECANOS(AS) Y DIRECTORES(AS) DE PROGRAMA
Institución de Educación Superior de Cartagena de Indias
La Ciudad

ASUNTO: Solicitud de aval institucional y autorización para la aplicación de instrumento de investigación (Periodo 2020-2025)

Cordial saludo, estimados(as) decanos(as) y directores(as).
Por medio de la presente, la Coordinación de Investigaciones junto al Comité de Ética Institucional otorga formalmente el **AVAL INSTITUCIONAL Y DE PRESENTACIÓN** para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: "Relación entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores en una IES de Cartagena de Indias (2020-2025)", el cual cumple a cabalidad con el rigor científico, metodológico y los estándares éticos exigidos por este estamento.
Este estudio tiene como propósito central determinar cómo las dinámicas de bienestar psicosocial y las condiciones de la organización del trabajo han incidido directamente en el rendimiento de los colaboradores (tanto personal docente como administrativo) durante el quinquenio crítico 2020-2025. Los resultados derivados serán de vital importancia para el diseño de políticas internas orientadas al fortalecimiento del talento humano y la optimización de los procesos institucionales.
En virtud de lo anterior, nos permitimos solicitar formalmente su valioso apoyo y autorización dentro de sus respectivas facultades para:

- Permitir el acceso y la difusión del cuestionario virtual con los colaboradores adscritos a sus dependencias.
- Facilitar un espacio de 15 minutos dentro de las reuniones de facultad o comités de área para incentivar la participación voluntaria del personal.
- Garantizar la protección del anonimato de los participantes, bajo los lineamientos éticos de la Resolución 8430 de 1993 y la Ley 1581 de 2012 de Habeas Data, especificados en el documento de Consentimiento Informado que acompaña este paquete.

Reiteramos que el diligenciamiento del instrumento no interferirá con las labores académicas ni administrativas regulares de los trabajadores, puesto que el formato digital permite su respuesta de manera asincrónica y flexible.
Agradecemos de antemano su colaboración y su firme compromiso con el fortalecimiento de la cultura de investigación de nuestra institución. El equipo de investigadores principales quedará a su total disposición para coordinar los aspectos logísticos que consideren pertinentes.

Atentamente,

_____
Adriana Yanez
Investigador principal