

Percepción de los Universitarios de la Carrera de Licenciatura en Administración acerca del Entorno Laboral. Año 2024.

Perception of Undergraduate Administration Students Regarding the Work Environment. Year 2024.

Pereira Fernández, Claudia Isabel¹ 

Cazeneuve Escobar, Rocío Elizabeth²

Sanabria Florentín, María Cristina³

Figueroedo Delpuerto, Leticia María Inés⁴

*Autor de correspondencia: Claudia Isabel Pereira Fernández. Email:
clapereira8504@gmail.com*

Como referenciar
este artículo

Pereira, C., Cazeneuve, R., Sanabria, M. y Figueroedo, L. (2025). *Percepción de los Universitarios de la Carrera de Licenciatura en Administración acerca del Entorno Laboral. Año 2024. Revista Científica Multidisciplinaria TAJY. 2025; 2(1): 121-129*

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar la percepción de los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración acerca del entorno laboral, en el contexto del año 2024. La investigación se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N.º 8, el cual promueve el trabajo decente y el crecimiento económico. El enfoque del estudio fue cuantitativo, con un alcance descriptivo, y se aplicó un muestreo no probabilístico por criterios, encuestando a 103 estudiantes. Los resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva en los factores organizacionales (72%) e individuales (68%), mientras que los factores grupales presentan una valoración positiva menor (58%).

Palabras clave: entorno laboral, factores organizacionales, factores individuales, factores grupales.

Abstract

This research aimed to analyze the Business Administration students' perception regarding the work environment in the context of the year 2024. The study is framed within Sustainable

¹ Universidad Nacional de Canindegú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Docente, clapereira85@gmail.com

² Universidad Nacional de Canindegú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, escobarrocio875@gmail.com

³ Universidad Nacional de Canindegú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, cristisana5122@gmail.com

⁴ Universidad Nacional de Canindegú, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Estudiante, maines_1999@hotmail.com

Fecha de recepción: 20 de octubre del 2025. Fecha de aceptación: 14 de diciembre del 2025



Todo el contenido de esta revista es publicado bajo licencia de Creative Commons Attribution –Non Commercial.

Development Goal No. 8, which promotes decent work and economic growth. A quantitative approach with a descriptive scope was used, applying non-probabilistic sampling based on specific criteria. The sample consisted of 103 students. The results reveal a predominantly positive perception in organizational factors (72%) and individual factors (68%), while group factors showed a lower positive rating (58%).

Keywords: work environment, organizational factors, individual factors, group factors.

Introducción

Esta investigación se enmarca directamente en el Objetivo de Desarrollo Sostenible N°8, el cual busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y, en ese contexto, La Organización Internacional del trabajo (OIT), en el año 2022, en relación a los principios y derechos fundamentales del trabajo, incluyó “el entorno de trabajo seguro y saludable” como principio y derecho fundamental en el trabajo (OIT 2022)

En el contexto actual, estudiar la percepción del entorno laboral hoy en día es fundamental debido a los cambios acelerados en el mundo del trabajo y, las nuevas generaciones, influenciadas por los cambios sociales, tecnológicos y económicos, tienen una perspectiva diferente acerca del trabajo. A diferencia de generaciones anteriores, los jóvenes

valoran no solo la estabilidad laboral, sino también aspectos como el equilibrio entre la vida personal y profesional, el sentido de propósito, el clima organizacional y las oportunidades de crecimiento. Esta transformación en la forma de concebir el empleo impulsa la necesidad de estudiar cómo los futuros profesionales, especialmente los universitarios que ya se insertan en el mercado laboral, perciben su entorno de trabajo y qué factores consideran determinantes para su bienestar y desarrollo.

Dado que muchos estudiantes trabajan y estudian al mismo tiempo y en general existen preocupaciones sobre la inserción laboral, estabilidad, salarios y condiciones de trabajo y en algunos casos las empresas no siempre ofrecen un entorno laboral favorable para los jóvenes profesionales sumado a la priorización que dan los jóvenes al bienestar y desarrollo más que solo tener un empleo, entonces, en ocasiones, en el entorno laboral se tiene

dificultades y desafíos relacionados a los factores organizacionales, individuales y grupales que inciden directamente en la experiencia cotidiana en del trabajo.

En este sentido, se fundamenta el estudio concibiendo la necesidad de conocer factores determinantes que son percibidos como prioritarios en la cambiante dinámica del empleo por parte de 103 jóvenes universitarios de la ciudad de Concepción, teniendo una delimitación temporal correspondiente al año 2024, y además, ofrece datos actuales sobre las percepciones y experiencias reales de jóvenes que ya están insertos en el mercado laboral, lo cual puede orientar estrategias de intervención tanto en el ámbito educativo como empresarial.

Uribe (2015), menciona que la estructura organizacional, el liderazgo, cultura corporativa, diseño del puesto de ambientes psicológicos, entre otros pueden ser positivos o negativos en términos de un ambiente y clima laboral organizacional (Uribe, 2015).

En palabras de Segurado y Agulló (2002) existen indicadores individuales, del ambiente laboral, del trabajo y la organización y del entorno sociolaboral que determinan la calidad de vida en el trabajo (CVT).

En ese sentido, González, et. al. (2010) mencionan que la percepción que tiene el individuo sobre su trabajo y las

posibilidades que le ofrece para la satisfacción de las necesidades y expectativas personales hacen referencia a la CVT, principalmente las que tienen que ver con la con la realización personal, familiar, profesional, laboral, la salud y la economía.

Para Pérez (2016, p. 17) la CVT se mide en la satisfacción que pudiera tenerse en cuanto a:

- a) Oportunidades de desarrollo personal y profesional.
- b) Condiciones de trabajo seguras y saludables.
- c) Satisfacción, motivación y bienestar en el trabajo.
- d) Incremento en la libertad, la autonomía y la participación en la toma de decisiones.
- e) Contribución al desarrollo laboral y profesional, en forma individual y en equipo.
- f) Desarrollo profesional, psicológico y social del individuo.
- g) Un trabajo creativo, estable y remunerado de manera adecuada.
- h) Relaciones interpersonales positivas, apoyo, reconocimiento y retroalimentación continua.
- i) Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades humanas, el crecimiento continuo y la seguridad en el empleo.

- j) Bienestar físico y psicológico del trabajador.
- k) El más completo desarrollo profesional, personal, familiar y social del empleado.
- l) La realización personal, familiar y social, y es un medio para preservar la economía y salud de la persona.
- m) El más completo desarrollo del ser humano mediante el trabajo, para que se desempeñe en forma óptima en sus tareas y obtenga el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar.

El objetivo general de la investigación es analizar la percepción de los universitarios de la carrera de Licenciatura en Administración acerca del entorno laboral, año 2024. Para lograr el objetivo general se ha decidido estudiar tres factores clave: organizacionales, individuales y grupales.

Materiales y Métodos

Los aspectos metodológicos, fundamentados en Hernández et. al. (2022), se describen a continuación

Este estudio se enmarcó dentro de un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo. La población objetivo estuvo compuesta por 142 estudiantes de la carrera de Licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas y

Administrativas de la Universidad Nacional de Concepción (dato proveído por la coordinación de carrera, indicando cantidad de matriculados), se utilizó un muestreo no probabilístico intencional o dirigido, ya que, solo se incluyó en la muestra a aquellos que se encontraban trabajando al momento de la recolección de datos, 103 estudiantes.

Para la recolección de datos, se utilizó la técnica de encuesta, administrada a través de un formulario de Google, con el fin de minimizar el impacto ambiental y evitar el uso de papel, empleando un cuestionario estructurado como instrumento, que incluyó una escala de Likert de cinco puntos con las siguientes opciones de respuesta: "Totalmente en desacuerdo", "En desacuerdo", "Neutral", "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo". El análisis de los datos recolectados se llevó a cabo utilizando técnicas estadísticas descriptivas, que permitieron caracterizar las respuestas de los participantes y comprender las tendencias predominantes dentro de la muestra estudiada. Se garantizó la confidencialidad de los datos, los cuales fueron analizados en forma agregada, sin mencionar información individual que pudiera identificar a los participantes.

Resultado y discusión

Este apartado contiene datos del cuestionario sobre la percepción del entorno laboral de universitarios. Las preguntas y sus respectivas respuestas en una escala de Likert se organizaron en una tabla que resume las respuestas de los participantes mostrando la frecuencia de respuestas en las tres dimensiones estudiadas.

Tabla 1

Datos generales

Sexo	
Masculino	29%
Femenino	70%
No responde	1%
Edad	
Entre 17 y 27 años	95%
Más de 27 años	5%
Trabaja actualmente	
Sí	73%
No	27%

La mayoría de los participantes son mujeres, representando el 70% de la muestra, mientras que los hombres constituyen el 29%. Un pequeño porcentaje, el 1%, prefirió no responder. El 95% está en el rango de edad de 17 a 27 años, lo que es típico en un entorno universitario. Solo el 5% tiene más de 27 años. El 73% de los participantes indican que trabajan actualmente, lo que sugiere una alta tasa de empleo entre los estudiantes encuestados. El 27% no trabaja en este momento, lo cual podría estar relacionado con el enfoque en los estudios o la falta de oportunidades laborales; los resultados de las tablas siguientes hacen referencia a

quienes actualmente se encuentran empleados.

Tabla 2

Factores organizacionales

Cultura organizacional					
Indicadores	1	2	3	4	5
Innovación	10%	3%	31%	33%	26%
Valores claros	8%	7%	26%	41%	21%
Liderazgo					
Dirección clara.	10%	9%	13%	41%	30%
Líderes accesibles	6%	7%	28%	33%	29%
Líderes íntegros	10%	6%	19%	41%	27%
Clima organizacional					
Ambiente de trabajo positivo.	12%	4%	20%	40%	27%
Colaboración entre los empleados.	7%	3%	25%	39%	29%
Recursos necesarios disponibles.	8%	2%	16%	40%	37%

Los resultados indican una percepción positiva en cuanto a la cultura, el liderazgo y el clima organizacional, con un porcentaje considerable de empleados que expresan satisfacción en estos ámbitos. Sin embargo, la presencia de respuestas neutrales y en desacuerdo sugiere áreas de mejora, particularmente en la comunicación de valores, la accesibilidad de los líderes y el fomento de la innovación. En promedio, el 67% de los indicadores de los factores organizacionales han dado una respuesta de connotación positiva (de acuerdo y totalmente de acuerdo).

Tabla 3

Factores individuales

Indicadores	Motivación				
	1	2	3	4	5
Motivación personal	11%	3%	22%	31%	36%
Tareas desafiantes	9%	4%	26%	30%	34%
Reconocimiento	10%	11%	27%	32%	23%
Competencias					
Habilidades.	7%	3%	11%	34%	48%
Oportunidades	12%	4%	24%	35%	28%
Desafíos profesionales	8%	3%	15%	39%	38%
Compromiso	9%	1%	20%	39%	34%
Esfuerzo para alcanzar los objetivos	8%	1%	19%	36%	39%
Desarrollo profesional y personal	6%	4%	15%	32%	46%
Satisfacción laboral					
Situación laboral actual.	12%	7%	24%	38%	22%
Equilibrio: vida laboral y personal.	9%	9%	25%	41%	19%
Bienestar general.	10%	3%	24%	41%	25%

Los resultados reflejan un panorama en el que la mayoría de los empleados se sienten motivados, competentes y relativamente satisfechos con su situación laboral. Sin embargo, existen áreas donde el reconocimiento del desempeño y el equilibrio entre la vida laboral y personal podrían mejorarse. Además, aunque la mayoría se siente preparada para los desafíos profesionales, hay un grupo significativo que muestra neutralidad o desacuerdo, lo que podría indicar la necesidad de iniciativas adicionales para fortalecer estos aspectos. Este análisis sugiere que, mientras que la organización tiene muchas fortalezas, hay oportunidades de mejora que podrían contribuir al bienestar y al rendimiento general de los colaboradores.

En promedio, 68 % son indicadores que muestran una percepción positiva del entorno laboral.

Tabla 4

Factores grupales

Indicadores	Cohesión				
	1	2	3	4	5
Apoyo mutuo	9%	5%	28%	38%	23%
Espíritu de camaradería	10%	3%	33%	37%	20%
Buena comunicación y colaboración	7%	6%	30%	40%	20%
Participación					
Toma de decisiones en el equipo.	13%	5%	20%	39%	26%
Opinión valorada en el equipo.	12%	3%	27%	38%	23%
Espacio para expresar ideas y sugerencias	13%	4%	27%	39%	20%
Manejo de conflicto					
Se manejan de manera constructiva.	13%	5%	29%	38%	18%
Procedimientos claros para resolver desacuerdos	11%	5%	34%	39%	14%
Resolución rápida y justa.	9%	15%	26%	34%	19%

En relación a los factores grupales, desde la perspectiva de los universitarios, desde un enfoque en tres áreas clave: cohesión, participación y manejo de conflictos, los resultados sugieren que gozan de una cohesión moderada a alta en sus lugares de trabajo, con buenos niveles de participación

y manejo de conflictos. Sin embargo, hay variaciones en las respuestas que sugieren áreas de mejora, particularmente en la resolución rápida y justa de conflictos y en asegurar que todos los miembros perciban que sus opiniones son valoradas en igual medida.

Se visualizan 9 indicadores, que representa el 58%, con una connotación positiva acerca de los factores organizacionales del entorno laboral.

Discusión

El 72% considera que existe en su ambiente laboral factores organizaciones de buena cultura, liderazgo y clima organizacional y tal como lo expresan Gruesso e Hiniestroza, (2016), se puede decir que se trata de un desarrollo de organizaciones saludables, fundamental para que el capital humano reconozca su entorno laboral como un potenciador de la realización personal y la reducción del malestar considerando tres ejes: ambiente (interno – externo), la complejidad, que son las esferas individuales caracterizados por cualidades objetivas y subjetivas y, por la evolución (desarrollo organizativo dinámico).

Las experiencias laborales previas, la personalidad, el temperamento, los recursos personales hacen que la

percepción individual de las demandas laborales varíe significativamente. (Amorrott, 2024), aquí se ve que el 68% de los indicadores relacionados a motivación, competencia y satisfacción laboral, los estudiantes perciben como positivos.

El tipo de relaciones interpersonales puede determinar que el trabajo se viva como placentero u hostil. Las relaciones laborales adecuadas contribuyen a lograr un entorno laboral saludable. Pero, si el ambiente de relaciones laborales es falso y de mucha intriga, se pierde la transparencia y la comunicación haciendo que el lugar de trabajo se convierta en desagradable e inhóspito y se empieza a germinar la desconfianza entre los miembros del grupo (Valero-Hernández, 2012, p. 274); en esta dimensión grupal, se encuentra el menor porcentaje (58%) de percepciones positivas, lo cual da a entender que es donde más se requiere trabajar en las organizaciones atendiendo la participación, cohesión y el manejo de conflicto entre los colaboradores.

Conclusiones

Al término de la investigación, en conclusión, dando respuesta al objetivo general se concluye que los resultados muestran que la percepción general es predominantemente positiva, especialmente en los factores organizacionales (72%) e individuales (68%), destacándose aspectos como la motivación, el liderazgo, la disponibilidad de recursos y el desarrollo profesional. Sin embargo, los factores grupales presentan un porcentaje más bajo de valoración positiva (58%), evidenciando que las relaciones interpersonales, la participación y el manejo de conflictos aún representan desafíos importantes en el entorno laboral. Estos hallazgos subrayan la importancia de promover un entorno de trabajo saludable, inclusivo y participativo, que potencie tanto el bienestar como la realización personal y profesional de los jóvenes trabajadores, alineándose así con los principios del trabajo decente y el ODS 8

González-Baltazar, R.; Hidalgo-Santacruz, G.; Salazar, J. y Preciado-Serrano, M. (2010, Abril/Junio). Elaboración y validez del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "cvt-gohisalo" Ciencia y Trabajo Vol. 12 N° 36, pp 332-340. Available at: http://works.bepress.com/jose_salar/4/.

Gruesso Hiniestroza, M. (2016). Organizaciones saludables y procesos organizacionales e individuales. Comprensión y retos. Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.

Hernández Sampieri, R., Mendoza Torres, C., y Baptista Lucio, P. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7.^a ed.). McGraw Hill.

Referencias bibliográficas

Amorrostu, A. A. (2024). Bienestar laboral. Editorial Universitaria. https://www.google.com.py/books/edition/BIENESTAR_LABORAL/6n81EQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+saludable.+factores+individuales&pg=PA1981&printsec=frontcover

Organización Internacional del Trabajo. (2022). Actas: Conferencia Internacional del Trabajo, 110.^a reunión. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho>

Pérez, J. P. (2016). Calidad de vida en el trabajo. Editorial El Manual Moderno.

https://www.google.com.py/books/edition/Calidad_de_vida_en_el_trabajo/MgB8DQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+y+factores+individuales&pg=PT89&printsec=frontcover

Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4).

<https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/26765/Psicotema.2002.1?sequence=1>

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales.

https://www.google.com.py/books/edition/Clima_y_ambiente_organizacional/UuYhCQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+y+factores+organizacionales&pg=PP15&printsec=frontcover

Valero-Hernández, C. (2012). La gerencia de la desconfianza: un enfoque interpretativo sobre la cultura y el comportamiento del

latinoamericano en el entorno organizacional. Palibrio.

https://www.google.com.py/books/edition/La_Gerencia_De_La_Desconfianza/ZfRMAAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=entorno+laboral+saludable.+factores+grupales&pg=PA274&printsec=frontcover

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202024000300240&lng=es&nrm=iso&tlang=es

Yoshikuni, A. C., Dwivedi, R., Dultra-de-Lima, R. G., Parisi, C., & Oyadomari, J. C. T. (2023). Role of Emerging Technologies in Accounting Information Systems for Achieving Strategic Flexibility through Decision-Making Performance: An Exploratory Study Based on North American and South American Firms. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 24(2), 199-218. <https://doi.org/10.1007/s40171-022-00334-9>

Zwirtes, A., & Alves, T. W. (2015). Os Impactos Causados pela Inovação Tecnológica nos Escritórios de Contabilidade do Rio Grande do Sul: Uma Análise de Cluster. *Revista Contraponto*, 2(2), Article 2.

<https://seer.ufrgs.br/index.php/contraponto/article/view/59929>