



**Actividad física, estrés percibido y productividad laboral: estudio de caso comparativo
en Edgewell Personal Care y TMAGolf**

Gabriel Monroy Cubides

Pregrado de Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA)

Bogotá, Colombia

2025

**Actividad física, estrés percibido y productividad laboral: estudio de caso comparativo en
Edgewell Personal Care y TMAGolf**

Gabriel Monroy Cubides

Tutora: Dorys Rodríguez

Pregrado de Administración de Empresas

Colegio de Estudios Superiores de Administración (CESA)

Bogotá, Colombia

2025

Tabla de contenido

<i>1. Introducción</i>	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Justificación de la investigación	13
1.3 Introducción a las variables	15
1.4 Objetivo general.....	15
1.5 Objetivos específicos	16
<i>2. Revisión de la literatura</i>	19
2.1 Actividad física	19
2.2 Productividad laboral.....	19
2.3 Estrés laboral.....	20
2.4 Matriz de operacionalización de variables	20
2.5 Pregunta de investigación.....	22
2.6 Modelo conceptual del estudio.....	23
<i>3. Metodología</i>	25
3.1 Tipo de investigación.....	25
3.2 Población y muestra	25
3.3 Instrumentos.....	25
3.4 Procedimientos	26
<i>4. Análisis de los resultados</i>	28
4.1 Análisis descriptivo de la muestra.....	28
4.2 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre estrés para Edgewell Personal Care	60
4.3 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre estrés para TMAGolf.....	71
4.4 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre actividad física/productividad para Edgewell Personal Care.....	82
4.5 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre actividad física/productividad para TMAGolf	102
4.6 Análisis factorial exploratorio de las escalas.....	124
4.7 Respuestas a los objetivos y a la pregunta de investigación.....	133
<i>5. Discusión</i>	138
<i>Conclusiones</i>	142
<i>Recomendaciones</i>	146
Intervenciones organizacionales (Corto plazo 0 a 3 meses)	146

Promociones de actividad física de 0 a 6 meses	146
Gestión de cargas y claridad por rol de 3 a 6 meses.....	147
Soporte psicosocial de 0 a 6 meses	147
Medición y seguimiento	147
Enfoque por riesgo	148
Cultura y comunicación.....	148
Investigación y mejora continua	148
<i>Referencias bibliográficas</i>	149
<i>Anexos</i>	155

Índice de figuras

Figura 1: Modelo conceptual del estudio	24
Figura 2: Género de los encuestados	28
Figura 3: Empresa en la que trabajan	29
Figura 4: Consentimiento	29
Figura 5: Área en la que se trabaja.....	30
Figura 6: Cargo	30
Figura 7: Nivel desempeño de hace dos años en comparación al último año.....	31
Figura 8: Nivel de desempeño más reciente	31
Figura 9: Pregunta sobre realización de actividad física	32
Figura 10: Con qué frecuencia realizan actividad física semanalmente	32
Figura 11: Tiempo promedio de actividad física por sesión.....	33
Figura 12: Qué actividad física realizan con más frecuencia	33
Figura 13: Considera que la actividad física influye positivamente en el desempeño laboral	34
Figura 14: Ganas de trabajar	35
Figura 15: Activo y con energía en el trabajo	36
Figura 16: Optimismo respecto al trabajo	37
Figura 17: Tranquilidad durante la jornada laboral	38
Figura 18: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar.....	39
Figura 19: Trabajo significativo y valioso	40
Figura 20: Planifico el tiempo.....	41
Figura 21: Entrega tareas con precisión y calidad.....	41
Figura 22: Aporte más allá de funciones cuando se necesita	42
Figura 23: Eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades laborales	43
Figura 24: Puntualidad en entregas y compromisos	44
Figura 25: Pregunta sobre cumplimiento de metas principales de su rol.....	44
Figura 26: Con qué frecuencia se cumple con los tiempos de entrega.....	45
Figura 27: Ha tenido que rehacer trabajos por errores	45
Figura 28: Con qué frecuencia comete errores que afectan la calidad del trabajo.....	46
Figura 29: Con qué frecuencia se ha sentido estresado por temas laborales en el último mes	46
Figura 30: Qué nivel de ansiedad siente al enfrentar las responsabilidades laborales	47
Figura 31: El estrés laboral ha afectado negativamente su bienestar integral	47
Figura 32: En el último mes con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida	49
Figura 33: En el último mes con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado	50
Figura 34: En el último mes con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida	51
Figura 35: Con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida	52

Figura 36: En el último mes con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales	53
Figura 37: En el último mes con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien	54
Figura 38: En el último mes con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer	54
Figura 39: En el último mes con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida	55
Figura 40: Con qué frecuencia se ha sentido que tiene todo bajo control en el último mes	56
Figura 41: Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control	57
Figura 42: Con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer	58
Figura 43: Con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo	59
Figura 44: División por clúster (EPC)	60
Figura 45: Afectación hacia situaciones ocurridas inesperadamente (EPC)	60
Figura 46: Afectación por grupo de sentirse incapaz de controlar las cosas importantes de su vida (EPC)	61
Figura 47: Afectación por grupo al estrés (EPC)	62
Figura 48: Frecuencia grupal de manejo con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida (EPC)	63
Figura 49: Frecuencia grupal respecto a confrontación de los cambios importantes en la vida (EPC)	63
Figura 50: Frecuencia grupal respecto a seguridad a la capacidad para manejar problemas personales (EPC)	64
Figura 51: Sentimiento grupal respecto a sentir que las cosas van bien (EPC)	65
Figura 52: Frecuencia grupal a sentir que no ha podido afrontar todas las cosas que tenía que hacer (EPC)	65
Figura 53: Frecuencia grupal a controlar las dificultades de la vida (EPC)	66
Figura 54: Frecuencia grupal a sentir que todo lo tiene bajo control (EPC)	66
Figura 55: Frecuencia a sentimiento de enfado por cosas que han ocurrido fuera de su control (EPC)	67
Figura 56: Frecuencia grupal a pensar en las cosas que quedan por hacer (EPC)	68
Figura 57: Frecuencia grupal a sentimiento de control a la forma de pasar el tiempo (EPC)	68
Figura 58: División por clúster (TMA)	71
Figura 59: Afectación hacia situaciones ocurridas inesperadamente (TMA)	72
Figura 60: Afectación por grupo de sentirse incapaz de controlar las cosas importantes de su vida (TMA)	72
Figura 61: Afectación por grupo al estrés (TMA)	73
Figura 62: Frecuencia grupal de manejo con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida (TMA)	74
Figura 63: Frecuencia grupal respecto a confrontación de los cambios importantes en la vida (TMA)	74
Figura 64: Frecuencia grupal respecto a seguridad a la capacidad para manejar problemas personales (TMA)	75
Figura 65: Sentimiento grupal respecto a sentir que las cosas van bien (TMA)	76

Figura 66: Frecuencia grupal a sentir que no ha podido afrontar todas las cosas que tenía que hacer (TMA)	76
Figura 67: Frecuencia grupal a controlar las dificultades de la vida (TMA).....	77
Figura 68: Frecuencia grupal a sentir que todo lo tiene bajo control (TMA)	78
Figura 69: Frecuencia a sentimiento de enfado por cosas que han ocurrido fuera de su control (TMA)	78
Figura 70: Frecuencia grupal a pensar en las cosas que quedan por hacer (TMA)	79
Figura 71: Frecuencia grupal a sentimiento de control a la forma de pasar el tiempo (TMA)	80
Figura 72: División por clúster en Edgewell Personal Care	83
Figura 73: Área en la que trabaja (EPC)	83
Figura 74: Nivel de desempeño en evaluación de hace dos años (EPC)	84
Figura 75: Nivel desempeño más reciente (EPC)	84
Figura 76: Realiza actividad física (EPC)	85
Figura 77: Frecuencia actividad física (EPC)	86
Figura 78: Tiempo promedio actividad física (EPC).....	87
Figura 79: Impacto positivo en la productividad (EPC).....	88
Figura 80: Ganas de ir a trabajar (EPC)	88
Figura 81: Activo y con energía para el trabajo (EPC)	89
Figura 82: Optimismo respecto al trabajo (EPC).....	90
Figura 83: Tranquilidad y relajación en el trabajo (EPC).....	90
Figura 84: Trabajo significativo y valioso (EPC)	91
Figura 85: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar (EPC)	92
Figura 86: Planifico mi tiempo (EPC).....	92
Figura 87: Entrega tareas con precisión y calidad (EPC)	93
Figura 88: Cumplí las metas de mi rol (EPC)	94
Figura 89: Aporto más allá de mis funciones (EPC)	95
Figura 90: Frecuencia entregas a tiempo (EPC)	95
Figura 91: Rehacer trabajos por errores (EPC)	96
Figura 92: Frecuencia de errores que afectan el trabajo (EPC)	96
Figura 93: Puntualidad en entregas y compromisos (EPC)	97
Figura 94: Eficiencia y cumplimiento en responsabilidades laborales (EPC)	98
Figura 95: Frecuencia al estrés por temas laborales (EPC).....	98
Figura 96: Ansiedad al enfrentar responsabilidades laborales (EPC)	99
Figura 97: Afectación del estrés al bienestar (EPC)	100
Figura 98: División por clúster en TMA Golf.....	102
Figura 99: Área en la que trabaja (TMA).....	103
Figura 100: Nivel de desempeño en evaluación de hace dos años (TMA)	103
Figura 101: Nivel desempeño más reciente (TMA)	104
Figura 102: Realiza actividad física (TMA)	105
Figura 103: Frecuencia actividad física (TMA)	105
Figura 104: Tiempo promedio actividad física (TMA)	106
Figura 105: Impacto positivo en la productividad (TMA).....	107
Figura 106: Ganas de ir a trabajar (TMA).....	108

Figura 107: Activo y con energía para el trabajo (TMA)	109
Figura 108: Optimismo respecto al trabajo (TMA).....	110
Figura 109: Tranquilidad y relajación en el trabajo (TMA).....	111
Figura 110: Trabajo significativo y valioso (TMA)	112
Figura 111: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar (TMA)	113
Figura 112: Planifico mi tiempo (TMA)	114
Figura 113: Entrega tareas con precisión y calidad (TMA)	115
Figura 114: Cumplí las metas de mi rol (TMA)	115
Figura 115: Aporto más allá de mis funciones (TMA)	116
Figura 116: Frecuencia entregas a tiempo (TMA)	117
Figura 117: Rehacer trabajos por errores (TMA).....	117
Figura 118: Frecuencia de errores que afectan el trabajo (TMA)	118
Figura 119: Puntualidad en entregas y compromisos (TMA).....	119
Figura 120: Eficiencia y cumplimiento en responsabilidades laborales (TMA)	120
Figura 121: Frecuencia al estrés por temas laborales (TMA).....	120
Figura 122: Ansiedad al enfrentar responsabilidades laborales (TMA)	121
Figura 123: Afectación del estrés al bienestar (TMA)	122
Figura 124: Análisis factorial actividad física resultado 1	125
Figura 125: Análisis factorial actividad física resultado 2	126
Figura 126: Análisis factorial actividad física resultado 3	127
Figura 127: Análisis factorial actividad física resultado 4	128
Figura 128: Análisis factorial estrés resultado 1	129
Figura 129: Análisis factorial estrés resultado 2	130
Figura 130: Análisis factorial estrés resultado 3	131
Figura 131: Análisis factorial estrés resultado 4	132

Índice de Anexos

Anexo 1: Consentimiento.....	155
Anexo 2: Encuestas.....	156
Anexo 3: Matriz de trazabilidad para desarrollar preguntas (ítem–variable–fuente)	160

Resumen

El presente estudio describe y compara los patrones de actividad física, productividad laboral y estrés percibido en empleados de oficina de dos empresas privadas: Edgewell Personal Care y TMAGolf. A partir de la literatura en entornos administrativos, se reconoce que estos factores se asocian con el bienestar y el rendimiento, pero el trabajo se plantea como un estudio de caso múltiple con enfoque cuantitativo descriptivo, sin probar relaciones causales.

Se aplicaron dos formularios en línea a colaboradores de las áreas Comercial, Mercadeo y Supply: (i) actividad física y productividad laboral (escala Likert de 1 a 5) y (ii) PSS-10 para estrés percibido (0 a 4, con recodificación de ítems positivos y puntaje total entre 0 y 40). Debido a la imposibilidad de emparejar las respuestas entre formularios, el análisis se centró en estadísticos descriptivos por ítem y por empresa (frecuencia, porcentajes, dendrogramas y un análisis factorial exploratorio para explorar la estructura de las escalas e identificar patrones de correlación entre ítems).

Los resultados permiten caracterizar similitudes y diferencias entre Edgewell y TMAGolf en términos de actividad física, productividad percibida y estrés, aportando evidencia útil para la toma de decisiones en programas de bienestar corporativo que busquen compatibilizar salud y rendimiento. Los hallazgos se discuten a la luz de la literatura especializada y de las principales limitaciones del diseño (autoinforme, tamaño muestral y transversalidad), proponiendo futuras líneas de investigación con muestras más amplias y medidas objetivas de desempeño.

Palabras clave: actividad física, productividad laboral, bienestar laboral, estrés percibido, empresas privadas, estudio de caso.

1. Introducción

El sedentarismo en el entorno laboral se ha convertido en un problema creciente dentro de las oficinas. La falta de actividad física se asocia con efectos negativos en la salud, el bienestar y el desempeño de los empleados (World Health Organization, 2021). A medida que las jornadas laborales se extienden y el trabajo remoto se hace más frecuente, los trabajadores pasan largos periodos en posiciones sedentarias, lo que se vincula con un aumento de problemas relacionados con el estrés, disminución de la concentración y menor percepción de desempeño en el trabajo (Arundell et al., 2018).

A pesar de la creciente evidencia que respalda la implementación de programas de actividad física en las empresas, muchas organizaciones aún no han tomado medidas que sirvan para fomentar el ejercicio entre sus empleados (Mercer Marsh, 2025).

En este contexto, resulta pertinente describir cómo se presenta la actividad física, la productividad laboral y el estrés percibido en entornos de oficinas concretas, y comparar estos patrones entre organizaciones.

El presente trabajo se plantea como un estudio de caso múltiple con enfoque cuantitativo descriptivo, que caracteriza y compara los niveles de actividad física, productividad laboral percibida y estrés en colaboradores de las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell Personal Care y TMAGolf. A partir de esta descripción, se busca aportar insumos para la toma de decisiones en programas de bienestar que compatibilicen salud y rendimiento en contextos corporativos.

1.1 Planteamiento del problema

La insuficiente actividad física en oficinas se asocia con pérdidas de bienestar y funcionamiento laboral (World Health Organization, 2021). La evidencia en entornos

administrativos muestra que intervenciones orientadas a reducir el sedentarismo y promover movimiento no deterioran la productividad e incluso pueden relacionarse con mejoras en satisfacción y desempeño percibido (Arundell et al., 2018; Edwardson et al., 2018). A nivel organizacional, informes recientes subrayan el impacto de riesgos de salud (en especial mental) sobre el rendimiento y costos, lo que justifica el diseño de programas de bienestar basados en evidencia (Organización Internacional del Trabajo, 2022; Mercer Marsh Benefits, 2025).

No obstante, en el contexto colombiano persiste una brecha de conocimiento respecto a cómo se manifiestan, en la práctica, la actividad física, la productividad laboral y el estrés percibido en oficinas concretas, y cómo estos patrones pueden diferir entre organizaciones. La literatura disponible se centra en estudios internacionales o en intervenciones específicas, pero se dispone de menos evidencia descriptiva que caracterice la situación de empresas privadas de servicios y consumo en el país, utilizando instrumentos estandarizados y comparaciones entre unidades de análisis organizacionales.

En particular, no se han identificado estudios cuantitativos que describan y comparen estos factores en áreas administrativas de empresas como Edgewell Personal Care (multinacional estadounidense de productos de cuidado personal con marcas como Banana Boat, Hawaiian Tropic, Schick y tampones O.B) y TMA Golf S.A.S (Pyme colombiana dedicada a la distribución de marcas como TaylorMade golf y Adidas Golf), cuyos equipos de oficina enfrentan demandas de trabajo intensivas y, en muchos casos, principalmente sedentarias. Contar con esta caracterización puede aportar insumos para la formulación de programas de bienestar adaptados a las necesidades de cada organización.

Causas:

- Demandas y diseño del trabajo: Jornadas prolongadas y tareas de escritorio favorecen conductas sedentarias (World Health Organization, 2021).
- Prácticas organizacionales: La ausencia de intervenciones estructuradas para reducir tiempo sentado o promover movimiento es común en oficinas (Edwardson et al., 2018; Arundell et al., 2018).
- Gestión de salud laboral: La prioridad creciente de riesgos psicosociales evidencia la necesidad de programas integrales de bienestar, aún no generalizados (Organización Internacional del Trabajo, 2022).
- Desempeño y funcionamiento laboral: Intervenciones que reducen sedentarismo se han asociado con mejoras en satisfacción y funcionamiento laboral sin afectar negativamente la productividad (Arundell et al., 2018; Edwardson et al., 2018).
- Riesgos de salud y costos: La carga de riesgo, especialmente en salud mental, se vincula con disminuciones en el rendimiento y aumento en los costos organizacionales (Mercer Marsh Benefits, 2025; Organización Internacional del Trabajo, 2022).
- Sostenibilidad del rendimiento: La baja actividad física se vincula con menor bienestar y funcionamiento, lo que puede comprometer la sostenibilidad del rendimiento laboral (World Health Organization, 2021; Puig-Ribera et al., 2015).

A pesar de los beneficios documentados de la actividad física para la salud y el bienestar de los empleados, existe una brecha en cuanto a estudios que describan de manera sistemática los niveles de actividad física, productividad laboral percibida y estrés en oficinas de empresas privadas en Colombia y que comparen estos patrones entre organizaciones. Este estudio busca aportar evidencia en esa dirección mediante un estudio de caso múltiple

cuantitativo descriptivo en las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell Personal Care y TMAGolf.

1.2 Justificación de la investigación

La productividad en trabajos administrativos se vincula con condiciones psicosociales y de salud percibida. La evidencia en empleados de oficina muestra asociaciones significativas entre mayor bienestar y mejores resultados de productividad, así como una menor pérdida de desempeño por presencialismo (Puig-Ribera et al., 2015). Entornos y prácticas que permiten reducir conductas sedentarias y favorecer el movimiento no deterioran la productividad e incluso se relacionan con mejoras en satisfacción y funcionamiento laboral (Arundell et al., 2018). A nivel organizacional, informes recientes resaltan el incremento de riesgos en salud, especialmente mental, que impactan el desempeño y los costos, lo cual justifica el diseño de programas de bienestar basados en evidencia (Mercer Marsh Benefits, 2025; Organización Internacional del Trabajo, 2022).

En Colombia, el debate sobre productividad enfatiza la necesidad de “trabajar mejor” mediante mejoras de gestión y fortalecimiento del capital humano (Universidad de los Andes, 2025), coexistiendo con reportes de elevada presión/estrés laboral en la población ocupada, con implicaciones en ausentismo y desempeño. En este contexto, resulta pertinente contar con información empírica que describa cómo se presentan la actividad física, la productividad laboral percibida y el estrés en oficinas de empresas concretas, y cómo estos patrones pueden diferir entre organizaciones con características y tamaños distintos.

Este estudio aporta al ámbito empresarial al caracterizar y comparar estos factores en las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell Personal Care y TMAGolf mediante un estudio de caso múltiple con enfoque cuantitativo descriptivo. Los resultados permitirán

disponer de indicadores sistemáticos sobre niveles de actividad física, productividad percibida y estrés, así como de segmentaciones de perfiles de bienestar y rendimiento, útiles para orientar decisiones en programas de bienestar corporativo.

Desde la práctica organizacional, la investigación ofrece recomendaciones basadas en datos para que las empresas integren estrategias de promoción de la actividad física y gestión del estrés en sus rutinas laborales, no solo con el propósito de sostener productividad, sino también favorecer la calidad de vida y el bienestar de los colaboradores.

El estudio puede beneficiar a empresas privadas con equipos de oficina expuestos a sedentarismo laboral, a departamentos de recursos humanos interesados en diseñar o ajustar programas de bienestar y a investigadores en las áreas de productividad y salud en el trabajo, al proporcionar un caso aplicado en el contexto colombiano.

Con la información analizada se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles son las similitudes y diferencias en los niveles de actividad física, estrés percibido y productividad laboral de los colaboradores de oficina de Edgewell Personal Care y TMAGolf (áreas Comercial, Mercadeo y Supply), y qué implicaciones tienen estos patrones para el diseño de intervenciones de bienestar laboral en ambas empresas?

El objeto de estudio son los niveles de actividad física, productividad laboral percibida y el estrés de los colaboradores de oficina de ambas empresas, considerados como unidades de análisis en un estudio de caso múltiple con enfoque cuantitativo descriptivo. Las variables de interés se midieron mediante encuestas estandarizadas aplicadas a empleados de las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell Personal Care y TMAGolf.

1.3 Introducción a las variables

El presente estudio describe tres variables clave en contextos de oficina: actividad física, productividad laboral percibida y estrés percibido. La selección de estas variables responde a la necesidad de comprender mejor los contextos de trabajo predominante sedentarios y con alta presión temporal y cognitiva.

La actividad física se asocia en la literatura con beneficios físicos y psicosociales relevantes para la salud y el bienestar de los trabajadores (World Health Organization, 2021). La productividad laboral se entiende como la capacidad de cumplir las tareas con calidad y oportunidad, de acuerdo con las exigencias del rol. Por su parte, el estrés percibido refleja el grado en que las personas valoran sus demandas laborales y personales como desbordantes o difíciles de manejar, lo que puede relacionarse con su bienestar y funcionamiento en el trabajo.

En este marco, el estudio se centra en caracterizar los niveles de actividad física, productividad laboral percibida y estrés en colaboradores de oficina de Edgewell Personal Care y TMA Golf, y en comparar estos patrones entre ambas organizaciones mediante instrumentos validados y análisis descriptivos, de clúster y factorial exploratorio, sin plantear modelos causales ni efectos de interacciones entre actividad física, estrés y productividad.

1.4 Objetivo general

Describir y comparar los niveles de actividad física, productividad laboral percibida y estrés en empleados de oficina de Edgewell Personal Care y TMA Golf (áreas Comercial,

Mercadeo y Supply), e identificar las implicaciones de estos patrones para el diseño de intervenciones de bienestar laboral en ambas empresas.

1.5 Objetivos específicos

1. Cuantificar los niveles de actividad física de los colaboradores de oficina de Edgewell Personal Care y TMAGolf (frecuencia, duración y tipo de actividad).
2. Describir la productividad laboral percibida en términos de planificación y cumplimiento de metas, calidad y precisión, retrabajo, logro de metas y aporte contextual.
3. Medir el nivel de estrés percibido de los colaboradores mediante escala PSS-10.
4. Identificar perfiles de colaboradores a partir de los patrones conjuntos de actividad física, productividad laboral percibida y estrés, mediante análisis de clúster y dendrogramas.
5. Comparar descriptivamente los patrones de actividad física, productividad laboral percibida y estrés entre las áreas Comercial, Mercadeo y Supply y entre las dos empresas analizadas.
6. Explorar la estructura factorial de las escalas utilizadas para medir actividad física, productividad laboral percibida y estrés mediante un análisis factorial exploratorio, con el fin de identificar agrupaciones de ítems y patrones entre ellos, que apoyen la interpretación de los resultados comparativos entre ambas empresas.

Se puede observar la siguiente evidencia sobre la actividad física y bienestar: La actividad física se asocia con mejoras de salud mental y física en trabajadores, así como con mayor vitalidad y concentración. Estudios y meta-análisis documentan efectos positivos de intervenciones en el trabajo sobre conducta de actividad física, condición física, estrés y

asistencia (por ejemplo, Conn et al., 2009; Cancelliere et al., 2020; Arundell et al., 2018; Pronk, 2015). La evidencia reciente en población universitaria y oficinas indica incrementos de bienestar y satisfacción cuando se fomenta el movimiento (Szarek et al., 2024; Whitsel et al., 2023).

Para la productividad laboral encontramos que se entiende como la capacidad de cumplir tareas con calidad y oportunidad bajo condiciones organizacionales dadas. Revisiones y estudios empíricos muestran que la promoción de salud en el trabajo puede asociarse con mejoras en productividad, reducción de ausentismo y mejor auto-percepción de desempeño, aunque con tamaños de efecto pequeños a moderados y heterogeneidad metodológica (Rongen et al., 2013; Goetzel et al., 2014; Apostolopoulos et al., 2021; Marín-Farrona et al., 2023).

También se encuentra información sobre las intervenciones en el lugar de trabajo: Ensayos y revisiones de intervenciones para reducir sedentarismo (p. ej., estaciones de trabajo ajustables, protocolos “stand-up”) evidencian reducción del tiempo sentado sin deteriorar resultados laborales, junto a mejoras en marcadores de bienestar (Neuhaus et al., 2014; Edwardson et al., 2018; Shrestha et al., 2018; Rad et al., 2022; Proper y van Mechelen, 2008).

En cuanto al estrés laboral, el modelo Demanda - Recursos (Bakker y Demerouti, 2007) propone que el desempeño depende del balance entre demandas y recursos; el ejercicio puede funcionar como recurso que amortigua estrés y agotamiento. Estudios longitudinales y experimentales sugieren que actividad física regular se asocia con menor estrés y mejor rendimiento percibido (Toker y Biron, 2020; Bailey, 2019; Craig et al., 2003).

Síntesis: La literatura sustenta que la actividad física mejora el bienestar y puede contribuir a la productividad, mientras que niveles elevados de estrés se han asociado con deterioro del bienestar y del desempeño laboral. En este marco, resulta pertinente describir cómo se presentan la actividad física, la productividad laboral percibida y el estrés en oficinas de empresas privadas en Bogotá y comparar estos patrones entre organizaciones, utilizando instrumentos validados y análisis descriptivos, de clúster y factorial exploratorio, sin plantear pruebas formales de efectos causales o interacciones entre actividad física, estrés y productividad.

2. Revisión de la literatura

2.1 Actividad física

La actividad física se basa en la teoría del bienestar de las personas (Warr, 2002) que habla sobre el bienestar físico y mental del empleado y cómo esto afecta directamente su desempeño en el trabajo. También se trabaja con el modelo de demandas y recursos laborales (Bakker y Demerouti, 2007) donde el ejercicio se explica como un recurso que ayuda a bajar el estrés y ayuda a aumentar la energía.

Para este estudio se entiende como movimiento que exige gasto de energía y que ayuda a mejorar la salud, especialmente en las oficinas (World Health Organization, 2021). Se incluirán rutinas habituales de ejercicio, como el gimnasio, así como las pausas activas en el trabajo. También se mide a través de cuestionarios como el IPAQ (Craig et al., 2003) o escalas Likert que hablan sobre duración de ejercicio y frecuencia (Pronk, 2015).

2.2 Productividad laboral

La actividad física y la productividad laboral están relacionadas, ya que esta última se basa en la teoría de la eficiencia en las empresas (March y Simon, 1958), la cual indica que el rendimiento de los trabajadores depende de sus capacidades como del lugar donde trabajan. En lugares saludables, la productividad aumenta.

Se entiende como la capacidad que tiene un trabajador para cumplir con sus tareas de manera eficiente, oportuna y de calidad (Goetzel et al., 2014). En este trabajo se analizará la relación del cumplimiento de metas, tiempo en que se logra el trabajo y la calidad del trabajo. Se califica mediante indicadores como las tareas completadas, tiempo de entrega,

evaluaciones de desempeño (Apostolopoulos et al., 2021). También es posible medirlo con encuestas hacia jefes o compañeros.

2.3 Estrés laboral

El modelo Demanda-Recursos (Bakker y Demerouti, 2007) plantea que el desempeño depende del balance entre las demandas del trabajo y los recursos personales/organizacionales. La práctica regular de actividad física puede operar como recurso que amortigua el estrés y el agotamiento, favoreciendo el desempeño.

En este estudio, el estrés percibido se considera una variable contextual que refleja el grado en que las personas experimentan sus demandas cotidianas como tensas, abrumadoras o difíciles de controlar. Niveles elevados de estrés se han asociado en la literatura con riesgos para la salud y el bienestar, así como con dificultades en el funcionamiento laboral (Toker y Biron, 2020).

La medición del estrés percibido se realiza mediante la escala PSS-10, instrumento ampliamente utilizado que capta la percepción reciente de tensión, control y sobrecarga a través de diez ítems con formato de respuesta tipo Likert. En el presente trabajo, los puntajes de la PSS-10 se utilizan para describir y comparar los niveles de estrés percibido entre los colaboradores de Edgewell Personal Care y TMAGolf, así como para explotar su comportamiento conjunto con la actividad física y la productividad laboral en los análisis de clúster y factorial exploratorio.

2.4 Matriz de operacionalización de variables

En la Tabla 1 se presenta la matriz de operacionalización de las variables de interés: actividad física, productividad laboral percibida y estrés percibido. Para cada una se incluye

su definición conceptual, la forma de medición en el estudio, los principales indicadores y dimensiones consideradas, así como el instrumento utilizado.

Tabla 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Dimensiones	Instrumento
Actividad física	Movimiento corporal con gasto energético que contribuye a mejorar la salud	Frecuencia, duración y tipo de actividad (caminata, correr, gimnasio, yoga, cardiovascular/movimiento físico)	Días/semana > 30 min, minutos totales por semana	Frecuencia, tipo y duración	Bloque AF autorreportado coherente con IPAQ abreviado
Productividad laboral percibida	Cumplimiento de tareas con calidad y oportunidad	Puntajes de conductas de desempeño reportadas por el colaborador	Planificación, calidad, precisión, retrabajo, metas y aporte	Eficiencia, calidad y puntualidad	Escala tipo Likert 1-5 (sección productividad)
Estrés percibido	Evaluación subjetiva de tensión e impotencia ante demandas	Puntuación total PSS-10 durante el último mes	Ítems de percepción de tensión, falta de control y sobrecarga o ansiedad reportada	Intensidad, duración e impacto percibido	Escala PSS-10 (0-4 por ítem, puntaje total 0-40)

Nota: Elaboración propia

En relación con la matriz de operacionalización, la literatura reciente en empleados de oficina señala asociaciones entre la práctica regular de actividad física y menores niveles de fatiga, así como una mayor concentración y vitalidad (Bailey, 2019). Ensayos y revisiones sistemáticas reportan mejoras en indicadores relacionados con desempeño y ausentismo tras

intervenciones en el lugar de trabajo orientadas a promover el movimiento y reducir el sedentarismo (Apostolopoulos et al., 2021; Proper y van Mechelen, 2008).

Asimismo, diversos estudios indican que niveles elevados de estrés laboral se vinculan con dificultades en el rendimiento y con riesgos para la salud, mientras que la actividad física regular se ha asociado con una mejor regulación del estrés y del bienestar percibido (Toker y Biron, 2020). Estas evidencias respaldan la pertinencia de medir y describir conjuntamente la actividad física, la productividad laboral percibida y el estrés en contextos de oficina, como se propone en el presente estudio de caso múltiple.

2.5 Pregunta de investigación

La literatura empírica ha documentado asociaciones entre la práctica regular de actividad física y distintos indicadores de bienestar y funcionamiento laboral. Algunos estudios reportan que niveles más altos de actividad física se vinculan con menor fatiga, mejor concentración y mejor auto-percepción de desempeño (Fong et al., 2021; Bailey, 2019). De igual forma, se ha señalado que el estrés laboral se relaciona con riesgos para la salud y con dificultades en el rendimiento, mientras que la actividad física puede contribuir a su regulación (Toker y Biron, 2020).

En coherencia con el carácter descriptivo y el tamaño muestral del estudio, no se formulan hipótesis causales ni de interacciones entre actividad física, estrés y productividad para ser probadas estadísticamente. En su lugar, la investigación se orienta por la siguiente pregunta central:

¿Cuáles son las similitudes y diferencias en los niveles de actividad física, estrés percibido y productividad laboral de los colaboradores de oficina de Edgewell Personal Care y

TMAgolf (áreas Comercial, Mercadeo y Supply), y qué implicaciones tienen estos patrones para el diseño de intervenciones de bienestar laboral en ambas empresas?

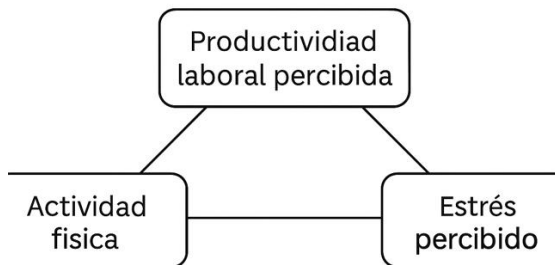
2.6 Modelo conceptual del estudio

El presente trabajo se centra en tres variables principales observadas en contextos de oficina: actividad física, productividad laboral percibida y estrés percibido. A partir de la literatura, estas variables se consideran elementos relevantes del bienestar y funcionamiento laboral, que pueden estar relacionados entre sí, pero que en este estudio se abordan desde un enfoque descriptivo y comparativo, sin proponer relaciones causales ni efectos de interacciones entre actividad física, estrés y productividad.

La figura 1 presenta el modelo conceptual del estudio, en el que la actividad física y el estrés percibido se consideran factores asociados al bienestar de los colaboradores, analizados conjuntamente con la productividad laboral percibida. El objetivo es describir los patrones que se observan en estas tres variables y compararlos entre Edgewell Personal Care y TMAgolf, así como entre las áreas Comercial, Mercadeo y Supply.

Figura 1: Modelo conceptual del estudio

Modelo conceptual del estudio



Nota: Elaboración propia

3. Metodología

3.1 Tipo de investigación

De acuerdo con la clasificación de Hernández Sampieri et al. (2014), este estudio se enmarca en el enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transeccional-descriptivo. Adicionalmente se adopta una estrategia de estudio de caso múltiple, en la que Edgewell Personal Care y TMAGolf se consideran unidades de análisis organizacionales.

La información se recolectó en un solo momento mediante cuestionarios autoaplicados en línea, sin manipular las variables, con el propósito de describir y comparar los niveles de actividad física, estrés percibido y productividad laboral en los colaboradores de las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de las empresas participantes.

3.2 Población y muestra

Se aplicaron los cuestionarios a colaboradores de áreas comercial, mercadeo y supply de Edgewell Personal Care y TMAGolf. Sobre el muestreo TMAGolf al ser una PYME se evaluó con un censo y Edgewell por conveniencia. El tamaño mínimo fue de N=50 (Edgewell: 30; TMAGolf: 20), asegurando 6 a 8 casos por área de la empresa.

3.3 Instrumentos

Para hacer la recolección de información se implementó un cuestionario anónimo en línea (Google Forms) con escala Likert de 1-5 para actividad física y productividad laboral percibida (<https://forms.gle/zpTTTg4dnvXxPXD6>), en la cual se evaluaron distintos aspectos relacionados con la actividad física (energía/ánimo, calma, significado y apoyo organizacional) y productividad (planificación/cumplimiento, calidad/precisión, retrabajo (ítem de frecuencia), logro de metas y aporte contextual). También se incluyen dos ítems de desempeño histórico (cambio 2 años vs. último año; nivel creciente 1-5). También tiene

integrado el consentimiento informado y el cuestionario completo se presentan en los anexos 1 y 2.

Se incluye un cuestionario anónimo en línea extra (Google Forms) con escala PSS-10, utilizada para medir el estrés percibido durante el último mes (En Anexo 3) (<https://forms.gle/Wpfe7H2cQpNYgBvu6>)

Para el bloque de actividad física se replican indicadores mínimos del IPAQ abreviado (días/semana > 30 min; minutos/semana; tipo), la PSS-10 capta estrés percibido del último mes con adecuada fiabilidad, y la productividad se operacionaliza mediante conductas clave de desempeño (planificación/cumplimiento, calidad/precisión, retrabajo, metas, aporte contextual). Este diseño se alinea al modelo conceptual del estudio y permite realizar análisis descriptivos, de clúster y factorial exploratorio, comparables con la literatura en trabajadores de oficina.

Los cuestionarios se aplicaron de manera electrónica a la población objetivo durante 1-2 semanas, con participación voluntaria y anónima, revisión de criterios de calidad de respuesta (tiempos atípicos, patrones de respuesta) y aceptación previa del consentimiento informado (Véase Anexo 1)

3.4 Procedimientos

Para la recolección de la información se siguió un procedimiento estructurado en tres momentos: La invitación a la participación, aplicación de los cuestionarios en línea y organización preliminar de la base de datos. En primer lugar, se definió junto con las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell Personal Care y TMA Golf el grupo de colaboradores elegibles, y se les envió una invitación a participar de forma voluntaria y

anónima, explicando el objetivo general del estudio y el uso exclusivamente académico de la información.

En un segundo momento, se aplicaron dos formularios de Google Forms. El primer formulario incluyó el consentimiento informado, preguntas sociodemográficas básicas (género, empresa, área, cargo) y los bloques de actividad física y productividad, con ítems tipo Likert de 1 a 5 puntos y preguntas sobre frecuencia, duración y tipo de actividad física. El segundo formulario correspondió a la escala PSS-10 para estrés percibido, también administrada en línea, que evalúa la frecuencia de experiencias de tensión y sensación de control durante el último mes. Ambos formularios se mantuvieron abiertos aproximadamente entre una y dos semanas, permitiendo que los participantes respondieran en el momento de su preferencia.

La participación fue totalmente voluntaria. Antes de responder, cada persona tuvo que aceptar el consentimiento informado, donde se aclaró que no se recogerían datos de identificación personal y que los resultados se presentan de forma agregada. Los formularios no incluyeron un identificador común entre sí, por lo que las respuestas de actividad física/productividad y las de PSS-10 se gestionaron como bases independientes.

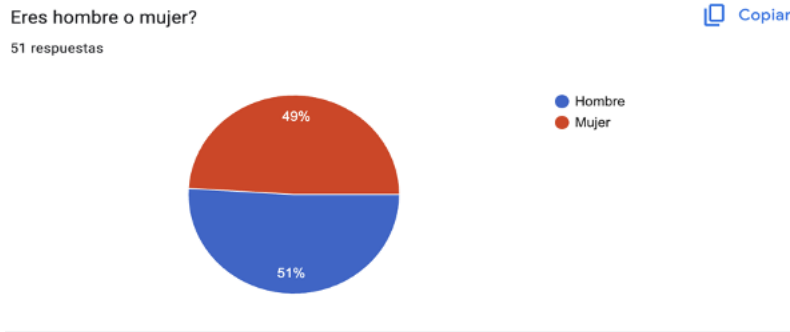
Finalmente una vez cerrada la fase de campo, la información de ambos formularios se exportó a una hoja de cálculo para su depuración básica (revisión de respuestas duplicadas o claramente incompletas, codificación de categorías de respuesta) y para la preparación de los análisis descriptivos, comparativos, de clúster y factorial exploratorio presentados en el capítulo de resultados.

4. Análisis de los resultados

4.1 Análisis descriptivo de la muestra

En esta sección se presentan los principales resultados descriptivos obtenidos a partir de las encuestas aplicadas, incluyendo características sociodemográficas y algunos indicadores generales de desempeño. Estos análisis permiten contextualizar la muestra de estudio y sirven como base para la interpretación de los hallazgos en las secciones posteriores.

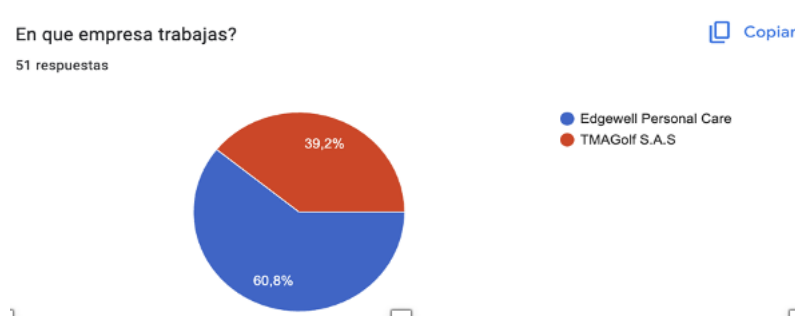
Figura 2: Género de los encuestados



Nota: Elaboración propia

La distribución por sexo fue equilibrada, con 51 % de participantes hombres y 49 % mujeres ($n = 51$), por lo que no se observan sesgos marcados de género en la muestra.

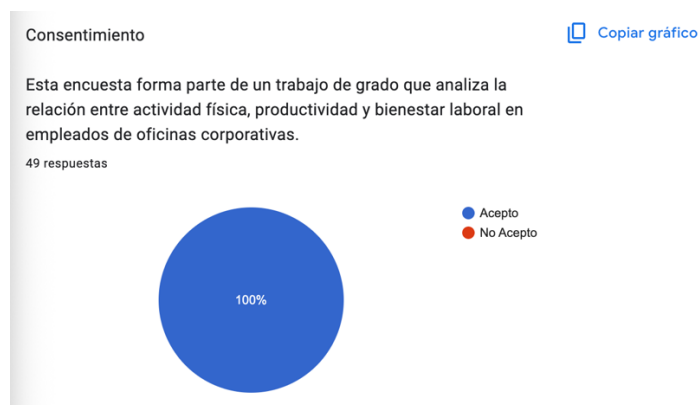
Figura 3: Empresa en la que trabajan



Nota: Elaboración propia

En términos de procedencia, el 60,8 % de los participantes pertenece a Edgewell Personal Care y el 39,2 % a TMAGolf S.A.S (n = 51). Esto implica que la muestra tiene una mayor proporción de casos de Edgewell, lo cual debe considerarse al interpretar las comparaciones entre empresas.

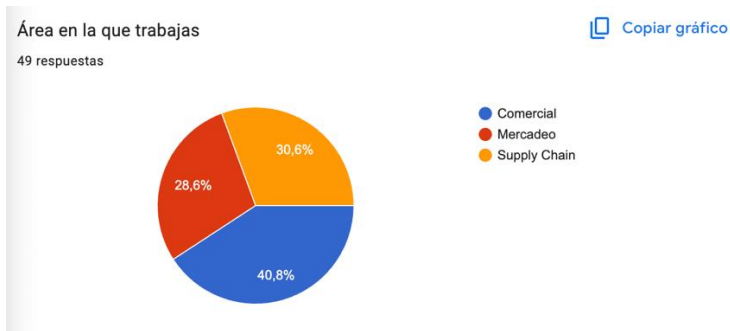
Figura 4: Consentimiento



Nota: Elaboración propia

Consentimiento sobre el uso de las respuestas 100%

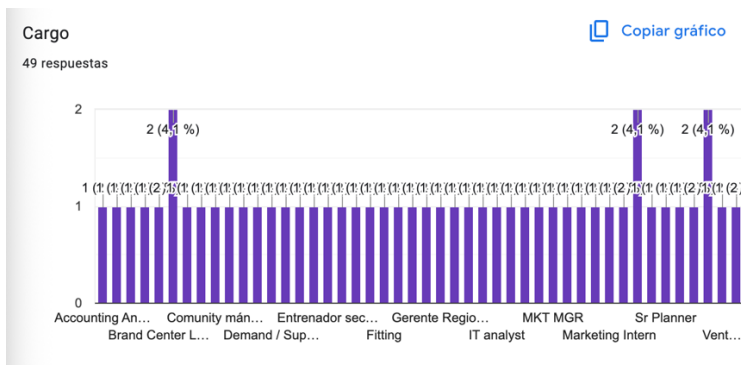
Figura 5: Área en la que se trabaja



Nota: Elaboración propia

En cuanto al área de trabajo, el 40,8 % de los participantes se desempeña en cargos comerciales o afines, el 30,6 % en Supply Chain y el 28,6 % en Mercadeo y áreas relacionadas. La muestra queda relativamente equilibrada entre las tres áreas, con una ligera mayor representación del área Comercial.

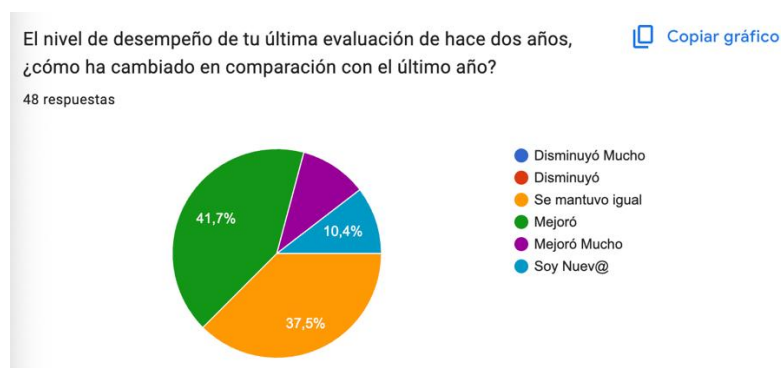
Figura 6: Cargo



Nota: Elaboración propia

Distintos cargos de las personas encuestadas

Figura 7: Nivel desempeño de hace dos años en comparación al último año



Nota: Elaboración propia

En términos de desempeño histórico, el 41,7 % de los participantes reporta que su desempeño mejoró respecto a la evaluación de hace dos años y el 37,5 % indica que se mantuvo igual. En conjunto, cerca del 79 % de la muestra percibe un desempeño estable o superior, mientras que una proporción menor señala disminuciones en su evaluación.

Figura 8: Nivel de desempeño más reciente



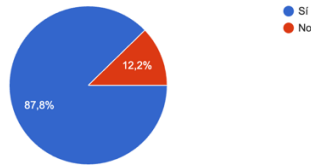
Nota: Elaboración propia

En la evaluación de desempeño más reciente, el 53,2 % de los participantes reporta un resultado favorable (nivel 4) y el 34 % un resultado muy favorable (nivel 5). Un 12,8 % se ubica en un nivel intermedio (nivel 3) y no se registran respuestas en los niveles 1 o 2, correspondientes a resultados no favorables.

Figura 9: Pregunta sobre realización de actividad física

¿Realizas actualmente algún tipo de actividad física?
49 respuestas

 Copiar gráfico



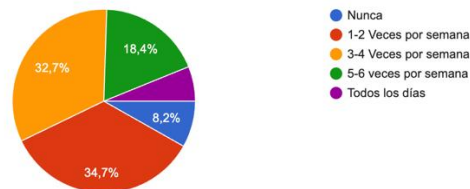
Nota: Elaboración propia

El 87,8 % de los participantes informa realizar actualmente algún tipo de actividad física, mientras que el 12,2 % señala que no la práctica. En conjunto, la gran mayoría de la muestra mantiene algún nivel de actividad física, lo que resulta relevante para la interpretación de los resultados posteriores.

Figura 10: Con qué frecuencia realizan actividad física semanalmente

¿Con qué frecuencia realizas actividad física semanalmente?
49 respuestas

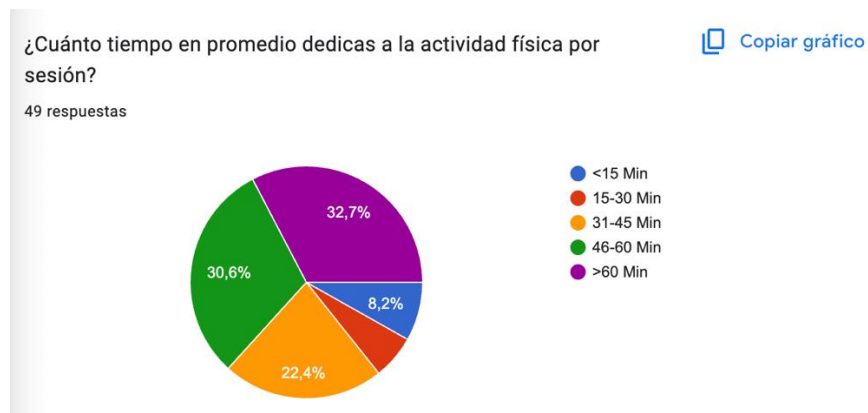
 Copiar gráfico



Nota: Elaboración propia

La mayor parte de los participantes realiza actividad física entre 1 y 4 veces por semana: el 34,7 % reporta hacerlo de 1 a 2 veces y el 32,7 % de 3 a 4 veces (67,4 % en conjunto). Un 18,4 % indica practicarla entre 5 y 6 veces por semana, mientras que proporciones menores señalan hacerlo todos los días o nunca.

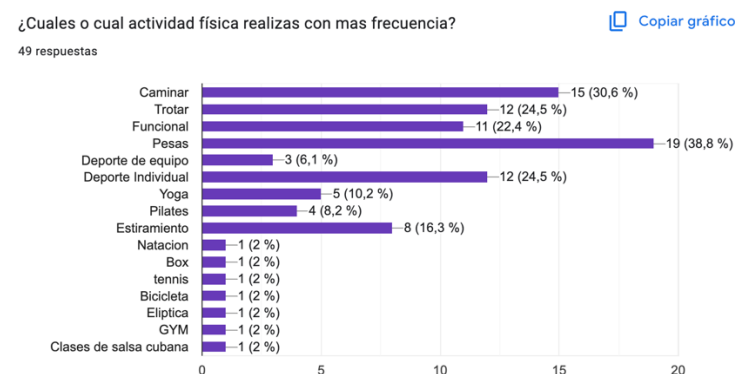
Figura 11: Tiempo promedio de actividad física por sesión



Nota: Elaboración propia

En cuanto a la duración de cada sesión de actividad física, más del 85 % de los participantes reporta ejercitarse más de 30 minutos. El 32,7 % indica dedicar más de una hora por sesión, el 30,6 % entre 46 y 60 minutos y el 22,4 % entre 31 y 45 minutos. Solo una proporción minoritaria señala tiempos inferiores a 30 minutos por sesión

Figura 12: Qué actividad física realizan con más frecuencia



Nota: Elaboración propia

Los tipos de actividad física más reportados son el entrenamiento con pesas (38,8 %), seguido de caminar (30,6 %), deportes individuales como tenis o similares (24,5 %) y trotar (22,4 %). En menor proporción se mencionan actividades como yoga, pilates, estiramientos y otras prácticas específicas

Figura 13: Considera que la actividad física influye positivamente en el desempeño laboral



Nota: Elaboración propia

La distribución de respuestas muestra un acuerdo marcado con la afirmación. El 61,2 % de los participantes se declara totalmente de acuerdo (valor 5) y el 30,6 % de acuerdo (valor 4), mientras que el 8,2 % adopta una posición neutra (valor 3), sin respuestas en los niveles de desacuerdo (1–2). La media de la escala es 4,53 sobre 5, lo que indica que, en general, los encuestados perciben que la actividad física influye positivamente en su desempeño laboral.

Figura 14: Ganas de trabajar



Nota: Elaboración propia

La mayoría de los participantes expresa disposición positiva hacia el trabajo al iniciar el día: el 56,3 % está de acuerdo (valor 4) y el 27,1 % totalmente de acuerdo (valor 5). Un 14,6 % se ubica en una posición neutra (valor 3) y solo el 2,1 % manifiesta cierto desacuerdo (valor 2), sin respuestas en el nivel de total desacuerdo. La media de la escala es 4,08, lo que indica un nivel general de motivación laboral elevado.

Figura 15: Activo y con energía en el trabajo



Nota: Elaboración propia

En las últimas dos semanas, el 43,8 % de los participantes está de acuerdo (valor 4) y el 31,3 % totalmente de acuerdo (valor 5) con sentirse activos y con energía en el trabajo. Un 18,8 % adopta una posición neutra (valor 3) y el 6,3 % se ubica entre el desacuerdo y el total desacuerdo (valores 1 y 2). La media de la escala es 3,98, lo que indica un nivel de energía percibida mayoritariamente positivo, aunque algo menor al observado en las ganas de ir a trabajar.

Figura 16: Optimismo respecto al trabajo

En las últimas dos semanas me he sentido optimista respecto a mi trabajo.

Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).

48 respuestas



Nota: Elaboración propia

En las últimas dos semanas, el 41,7 % de los participantes está de acuerdo (valor 4) y el 33,3 % totalmente de acuerdo (valor 5) con sentirse optimista respecto a su trabajo. Un 22,9 % adopta una posición neutra (valor 3) y solo el 2,1 % se ubica en desacuerdo (valor 2), sin respuestas en el nivel de total desacuerdo. La media de la escala es 4,06, lo que indica un nivel de optimismo laboral predominantemente alto.

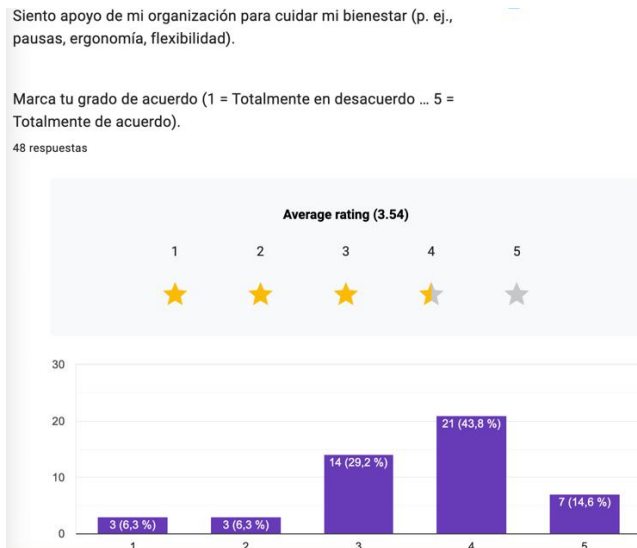
Figura 17: Tranquilidad durante la jornada laboral



Nota: Elaboración propia

En las últimas dos semanas, el 39,6 % de los participantes está de acuerdo (valor 4) y el 16,7 % totalmente de acuerdo (valor 5) con sentirse tranquilos y relajados durante la jornada laboral. Un 31,3 % adopta una posición neutra (valor 3), mientras que el 8,3 % está en desacuerdo (valor 2) y el 4,2 % en total desacuerdo (valor 1). La media de la escala es 3,56, lo que indica un nivel de tranquilidad moderado y más distribuido hacia el centro, con mayor presencia de desacuerdo que en los ítems previos de bienestar laboral.

Figura 18: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar



Nota: Elaboración propia

En relación con el apoyo organizacional para cuidar el bienestar (pausas, ergonomía, flexibilidad), el 43,8 % de los participantes está de acuerdo (valor 4) y el 14,6 % totalmente de acuerdo (valor 5). Un 29,2 % se sitúa en una posición neutra (valor 3), mientras que el 6,3 % está en desacuerdo (valor 2) y otro 6,3 % en total desacuerdo (valor 1). La media de la escala es 3,54, lo que refleja un apoyo percibido moderado: predominan las respuestas positivas, pero con una proporción relevante de percepciones neutras y de desacuerdo.

Figura 19: Trabajo significativo y valioso



Nota: Elaboración propia

El 45,8 % de los participantes está de acuerdo (valor 4) con que su trabajo les resulta significativo y valioso, mientras que el 39,6 % está totalmente de acuerdo (valor 5). Un 14,6 % adopta una posición neutra (valor 3) y no se registran respuestas en desacuerdo. La media de la escala es 4,25, lo que indica que, en general, los trabajadores perciben su labor como altamente significativa.

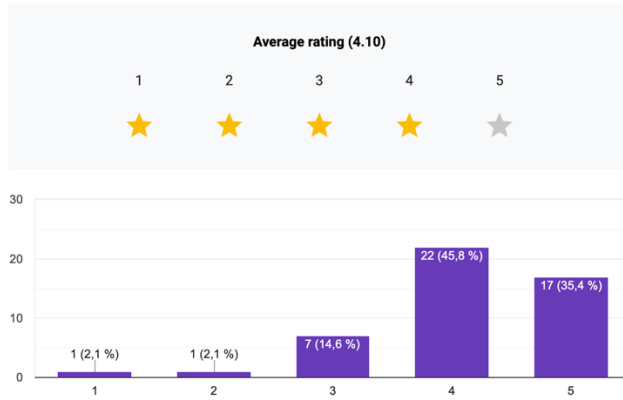
Figura 20: Planifico el tiempo

Planifico mi trabajo para terminar a tiempo.

[Ver gráfico](#)

Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).

48 respuestas



Nota: Elaboración propia

En planificación del tiempo, el 45,8% de los encuestados se ubicó en “de acuerdo” y el 35,4% en “totalmente de acuerdo”. Un 14,6% se declaró neutral y solo el 2,1% se situó entre desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

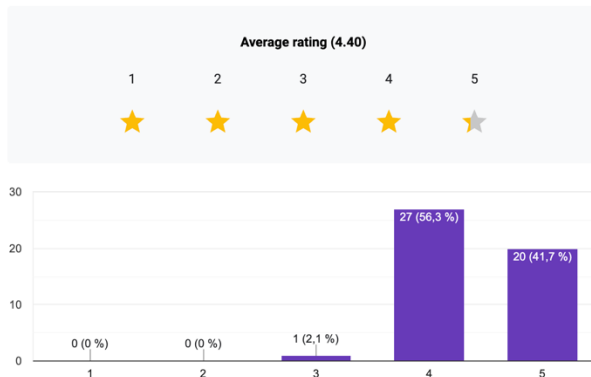
Figura 21: Entrega tareas con precisión y calidad

Entrego mis tareas con precisión y calidad.

[Ver gráfico](#)

Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).

48 respuestas



Nota: Elaboración propia

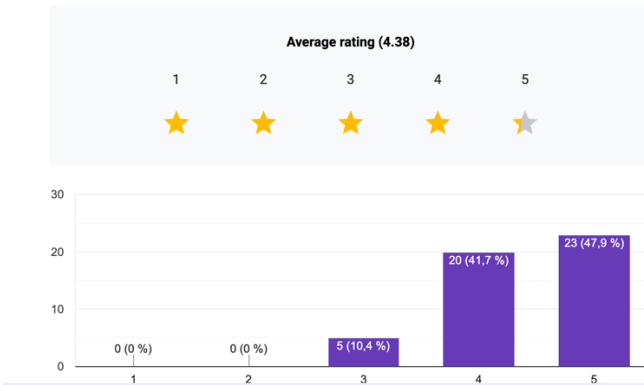
El 56,3 % de los encuestados está de acuerdo en que entrega sus tareas con precisión y calidad, el 41,7 % está totalmente de acuerdo y solo el 2,1 % se mantiene neutral. En conjunto, la mayoría percibe que cumple sus tareas con altos estándares de calidad y precisión.

Figura 22: Aporte más allá de funciones cuando se necesita

Aporto más allá de mis funciones cuando el equipo lo necesita (p. ej., apoyo, iniciativa).

Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).

48 respuestas



Nota: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados percibe que aporta más allá de sus funciones cuando el equipo lo necesita: el 47,9 % está totalmente de acuerdo y el 41,7 % de acuerdo, mientras que el 10,4 % se declara neutral y no se registran respuestas en desacuerdo.

Figura 23: Eficiencia en el cumplimiento de las responsabilidades laborales



Nota: Elaboración propia

En esta figura se observa que el 54,2% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que es eficiente en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales y el 39,6% está de acuerdo, mientras que solo el 6,3% se declara neutral. En conjunto, más del 90% percibe un nivel alto de eficiencia en su desempeño, lo que respalda la idea de una productividad auto informada favorable en la muestra.

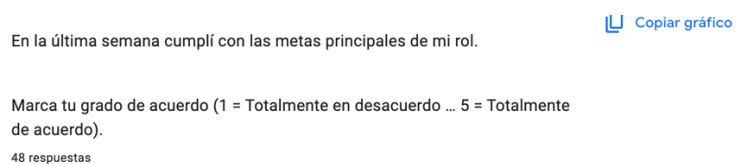
Figura 24: Puntualidad en entregas y compromisos



Nota: Elaboración propia

Más de la mitad de los encuestados (52,1 %) está totalmente de acuerdo con considerarse puntual en sus entregas y compromisos laborales; el 39,6 % está de acuerdo y el 8,3 % se ubica en un punto neutral. No se registran respuestas en desacuerdo.

Figura 25: Pregunta sobre cumplimiento de metas principales de su rol



Nota: Elaboración propia

La última semana, la mitad de los encuestados (50 %) indicó estar totalmente de acuerdo con que cumplió con las metas principales de su rol y el 45,8 % señaló estar de acuerdo. Solo el 4,2 % reportó que a veces cumple dichas metas, lo que sugiere una percepción globalmente favorable de desempeño frente a los objetivos del cargo.

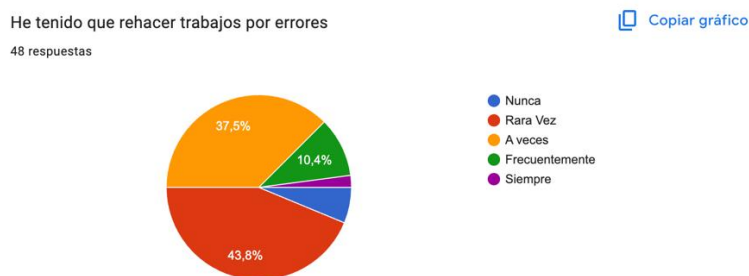
Figura 26: Con qué frecuencia se cumple con los tiempos de entrega



Nota: Elaboración propia

El 56,3% de los encuestados señala que frecuentemente cumple con los tiempos de entrega y el 35,4% indica que siempre entrega sus tareas a tiempo, mientras que el porcentaje restante reporta que a veces lo hace. No se registraron respuestas en las categorías 'nunca' o 'rara vez', lo que sugiere un alto nivel percibido de cumplimiento de plazos en la muestra.

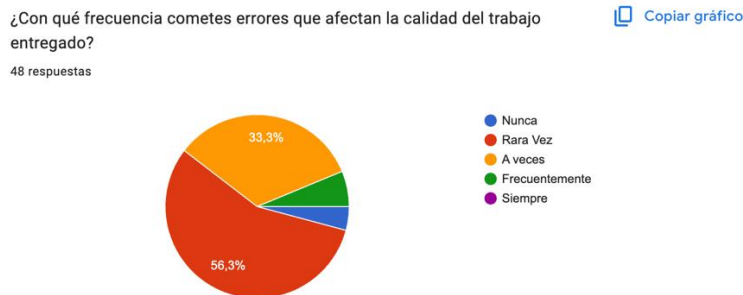
Figura 27: Ha tenido que rehacer trabajos por errores



Nota: Elaboración propia

El 43,8% de los encuestados reporta que rara vez ha tenido que rehacer trabajos por errores, el 37,5% señala que esto ocurre a veces y el 10,4% indica que sucede con frecuencia. No se registraron respuestas en las categorías “nunca” ni “siempre”.

Figura 28: Con qué frecuencia comete errores que afectan la calidad del trabajo



Nota: Elaboración propia

Para los errores que impactan la calidad del trabajo, la mayoría de los encuestados señala que rara vez los comete (56,3%) y un 33,3% indica que ocurre “a veces”. Menos del 10% reporta que estos errores se presentan con mayor frecuencia. En conjunto, los resultados sugieren que los fallos que afectan la calidad existen, pero se concentran en episodios ocasionales más que en patrones reiterados.

Figura 29: Con qué frecuencia se ha sentido estresado por temas laborales en el último mes

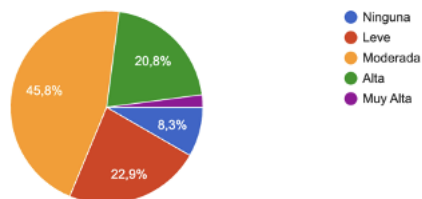


Nota: Elaboración propia

En cuanto a la frecuencia de estrés percibido por temas laborales en el último mes, el 41,7 % de los encuestados señala haberse sentido estresado a veces y otro 41,7 % casi siempre, por lo que alrededor de ocho de cada diez reportan estrés laboral percibido recurrente. Solo el 8,3 % indica que casi nunca se siente estresado y las categorías nunca y siempre concentran porcentajes residuales (menores al 10 %), de modo que los extremos son poco frecuentes en la muestra.

Figura 30: Qué nivel de ansiedad siente al enfrentar las responsabilidades laborales

¿Qué nivel de ansiedad sientes al enfrentar tus responsabilidades laborales? [Copiar gráfico](#)
48 respuestas



Nota: Elaboración propia

Se observa que la mayoría reporta algún nivel de ansiedad al enfrentar sus responsabilidades laborales: el 45,8 % indica ansiedad moderada y el 20,8 % ansiedad alta. En contraste, cerca de un tercio de la muestra (31,2 %) señala niveles leves o nulos de ansiedad, lo que sugiere una carga psicológica relevante asociada al trabajo en una parte importante de los participantes.

Figura 31: El estrés laboral ha afectado negativamente su bienestar integral

El estrés laboral ha afectado negativamente tu bienestar Integral

 Copiar gráfico

1: Totalmente en desacuerdo

5: Totalmente de acuerdo

47 respuestas



Nota: Elaboración propia

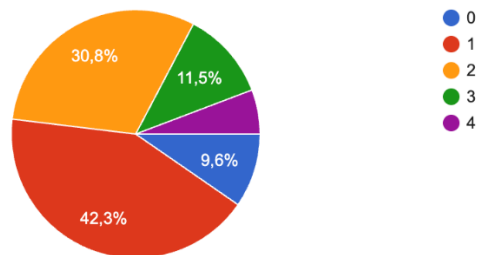
Se observa que el 46,8 % de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el estrés laboral ha afectado negativamente su bienestar integral, mientras que el 27,7 % se mantiene en una posición neutral y el 25,5 % está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Estos resultados sugieren que una proporción importante de la muestra percibe impacto del estrés en su bienestar, lo que abre espacio para fortalecer acciones organizacionales de prevención y manejo del estrés laboral.

Figura 32: En el último mes con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes de su vida

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: De vez en cuando
- 3: A menudo
- 4: Muy a menudo

52 respuestas



Nota: Elaboración propia

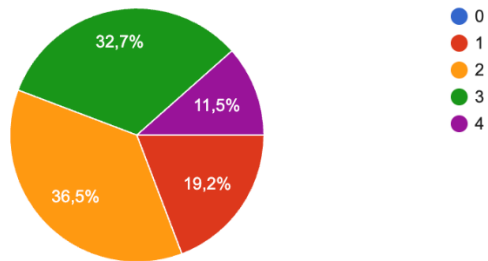
En general, los encuestados perciben que pueden controlar las cosas importantes de su vida: el 42,3% reporta que casi nunca se ha sentido incapaz de hacerlo y el 30,8% señala que solo le ocurre de vez en cuando. Un 11,5% indica que se ha sentido incapaz de controlar estos aspectos a menudo, el 9,6% nunca lo ha experimentado y el porcentaje restante lo reporta muy a menudo.

Figura 33: En el último mes con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: De vez en cuando
- 3: A menudo
- 4: Muy a menudo

52 respuestas



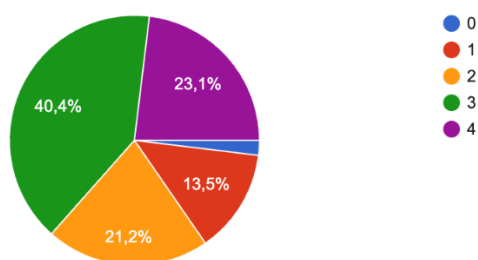
Nota: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados ha experimentado nerviosismo o estrés durante el último mes: el 36,5 % lo reporta “de vez en cuando”, el 32,7 % “a menudo” y el 11,5 % “muy a menudo”, mientras que solo el 19,2 % indica que casi nunca se ha sentido nervioso o estresado.

Figura 34: En el último mes con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

0: Nunca
 1: Casi nunca
 2: De vez en cuando
 3: A menudo
 4: Muy a menudo
 52 respuestas



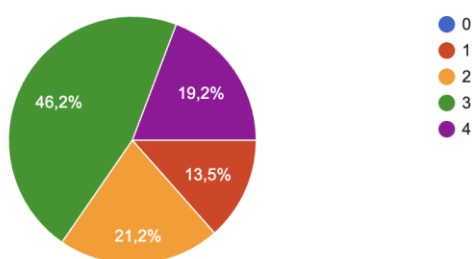
Nota: Elaboración propia

La mayoría de los encuestados (40,4 %) indica que “a menudo” ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida, mientras que el 23,1 % reporta hacerlo “muy a menudo”. Un 21,2 % señala que lo logra “de vez en cuando” y menos del 15 % se concentra entre las categorías “nunca” y “casi nunca”, lo que sugiere una percepción general de buena capacidad para afrontar este tipo de dificultades cotidianas.

Figura 35: Con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

0: Nunca
 1: Casi nunca
 2: De vez en cuando
 3: A menudo
 4: Muy a menudo
 52 respuestas



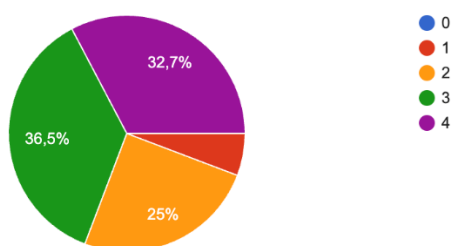
Nota: Elaboración propia

Se observa que la mayoría de los encuestados percibe que ha afrontado de manera efectiva los cambios importantes de su vida reciente: el 46,2 % declara que lo ha logrado “muy a menudo” y el 19,2 % “a menudo”. En contraste, cerca de un tercio (aprox. 34,7 %) señala que solo en algunas ocasiones, casi nunca o nunca ha manejado bien estos cambios. Esta distribución es consistente con lo evidenciado en las figuras 16 y 17, donde también se aprecia una tendencia general hacia una valoración positiva de sus recursos personales de afrontamiento.

Figura 36: En el último mes con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

0: Nunca
 1: Casi nunca
 2: De vez en cuando
 3: A menudo
 4: Muy a menudo
 52 respuestas



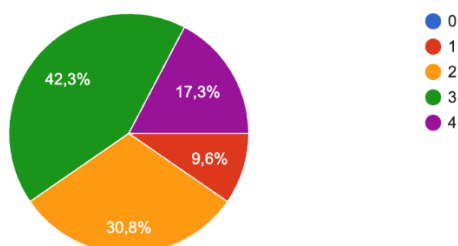
Nota: Elaboración propia

El 36,5% de los encuestados considera que a menudo se siente seguro de su capacidad para manejar sus problemas personales, el 32,7% indica que se siente muy a menudo seguro y el 25% señala que lo logra de vez en cuando; el porcentaje restante corresponde a quienes casi nunca o nunca se perciben seguros.

Figura 37: En el último mes con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

0: Nunca
1: Casi nunca
2: De vez en cuando
3: A menudo
4: Muy a menudo
52 respuestas



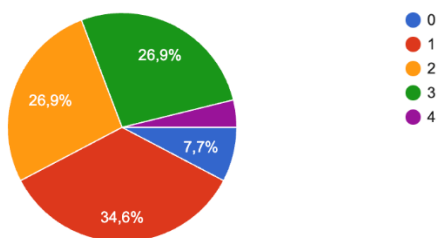
Nota: Elaboración propia

Se observa que el 42,3% de los encuestados siente a menudo que las cosas le van bien, el 30,8% de vez en cuando y el 17,3% muy a menudo. Solo el 9,6% indica que casi nunca siente que las cosas le van bien y no se registran respuestas en la opción “nunca”. En conjunto, alrededor del 90,4% percibe que al menos en alguna medida las cosas le van bien.

Figura 38: En el último mes con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

0: Nunca
1: Casi nunca
2: De vez en cuando
3: A menudo
4: Muy a menudo
52 respuestas



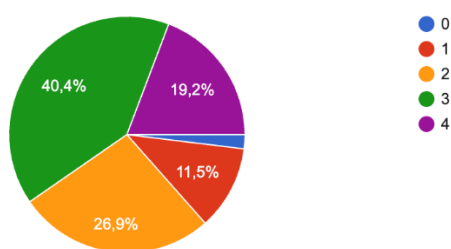
Nota: Elaboración propia

Durante el último mes, el 34,6 % de los encuestados señala que casi nunca siente que no puede afrontar todas las cosas que tiene que hacer. Sin embargo, un 26,9 % indica que esta sensación aparece de vez en cuando y otro 26,9 % que la experimenta a menudo, de modo que el 53,8 % la ha vivido en varias ocasiones. Además, el 7,7 % afirma que muy a menudo no logra afrontar todas sus tareas y cerca del 3,8 % indica que nunca ha tenido esta percepción.

Figura 39: En el último mes con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

0: Nunca
1: Casi nunca
2: De vez en cuando
3: A menudo
4: Muy a menudo
52 respuestas



Nota: Elaboración propia

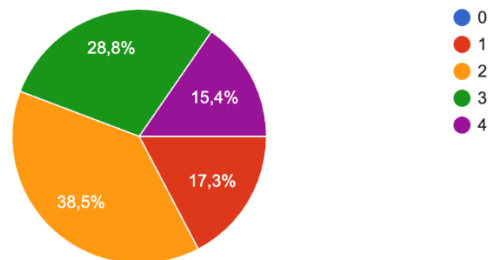
El 40,4% de los encuestados considera que a menudo ha podido controlar las dificultades de su vida, el 26,9% indica que lo logra de vez en cuando, el 19,2% señala que muy a menudo lo consigue y el 11,5% casi nunca. Un porcentaje muy reducido (alrededor del 2%) manifiesta que nunca ha podido controlarlas.

Figura 40: Con qué frecuencia se ha sentido que tiene todo bajo control en el último mes

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: De vez en cuando
- 3: A menudo
- 4: Muy a menudo

52 respuestas



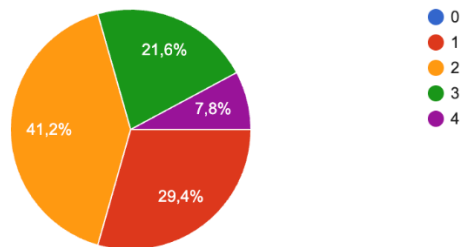
Nota: Elaboración propia

Más de la mitad de los encuestados (55,8 %) indica que solo casi nunca (17,3 %) o de vez en cuando (38,5 %) ha sentido que tenía todo bajo control durante el último mes. Un 28,8 % señala que lo ha sentido a menudo y el 15,4 % muy a menudo, lo que sugiere que la percepción de tener “todo bajo control” es moderada y tiende a fluctuar según las demandas del periodo reciente.

Figura 41: Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?

0: Nunca
 1: Casi nunca
 2: De vez en cuando
 3: A menudo
 4: Muy a menudo
 51 respuestas



Nota: Elaboración propia

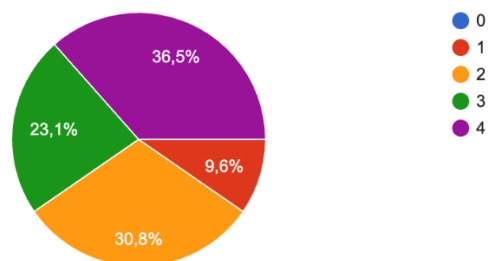
El 41,2% de los encuestados considera que de vez en cuando se ha enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control; el 29,4% indica que esto ocurre casi nunca; el 21,6% señala que le sucede a menudo y el 7,8% muy a menudo. No se registran respuestas en la categoría “nunca”, lo que sugiere que todos los participantes han experimentado este tipo de enojo al menos alguna vez durante el último mes.

Figura 42: Con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?

- 0: Nunca
- 1: Casi nunca
- 2: De vez en cuando
- 3: A menudo
- 4: Muy a menudo

52 respuestas



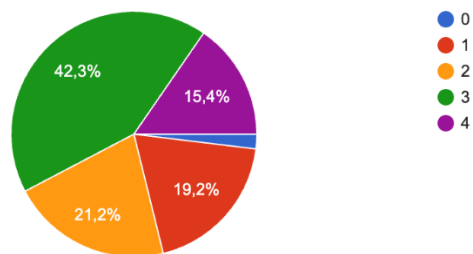
Nota: Elaboración propia

El 36,5 % de los encuestados piensa muy a menudo en las cosas que le quedan por hacer, el 30,8 % lo hace de vez en cuando, el 23,1 % a menudo y el 9,6 % casi nunca; ningún encuestado indicó que nunca piensa en las cosas que le quedan por hacer.

Figura 43: Con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?

0: Nunca
 1: Casi nunca
 2: De vez en cuando
 3: A menudo
 4: Muy a menudo
 52 respuestas



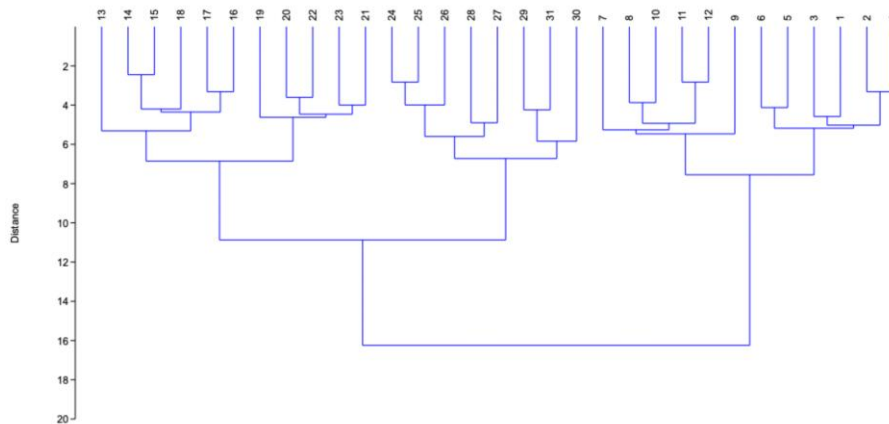
Nota: Elaboración propia

El 42,3 % de los encuestados siente que a menudo puede controlar la forma de pasar el tiempo, el 21,2 % indica que lo logra de vez en cuando y el 15,4 % señala que muy a menudo tiene ese control. En contraste, el 19,2 % manifiesta que casi nunca puede controlar cómo emplea su tiempo y solo el 1,9 % considera que nunca lo logra.

4.2 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre estrés para Edgewell Personal Care

La siguiente información se dividió en segmentos o *clústeres* dependiendo de la similitud en los patrones de respuesta de los colaboradores de Edgewell Personal Care. Para la segmentación se utilizó un análisis de conglomerados jerárquico representado mediante un dendrograma. El resultado arrojó 3 clústeres (1, 2 y 3). A continuación, se presenta el análisis de resultados para cada clúster, destacando las implicaciones para la gestión del estrés y el bienestar dentro de la empresa.

Figura 44: División por clúster (EPC)



Nota: Elaboración propia

Se refleja división de 3 clústeres

Figura 45: Afectación hacia situaciones ocurridas inesperadamente (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	0	1	2	3	4
Etiquetas de fila						
1		10%	36%	33%	21%	0%
2		0%	30%	55%	0%	15%
3		0%	5%	32%	63%	0%
Total general		4%	29%	42%	19%	6%

En la matriz, los tres clústeres muestran perfiles diferenciados frente a la afectación por imprevistos. El clúster 1 concentra respuestas en frecuencias bajas-moderadas (0–2 suman 79%), lo que indica un grupo relativamente protegido aunque con un tercio que se ve afectado “de vez en cuando”. El clúster 2 se caracteriza por una exposición media-alta: 55% marca 2 y 15% “muy a menudo” (4), casi sin casos en 3, lo que sugiere episodios puntuales pero intensos. El clúster 3 es el más vulnerable: 63% reporta verse afectado “a menudo” (3) y 32% en 2, sin respuestas en 0 ni en 4, reflejando presión sostenida por cambios inesperados. En el total de Edgewell predominan las frecuencias 2 (42%) y 1 (29%), mientras que cerca del 25% (19%+6%) se ubica en 3–4, segmento que requeriría especial atención y estrategias de manejo de imprevistos.

Figura 46: Afectación por grupo de sentirse incapaz de controlar las cosas importantes de su vida (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		0	1	2	3	Total general
1		24%	49%	27%	0%	100%
2		0%	27%	43%	30%	100%
3		6%	50%	32%	12%	100%
Total general		12%	41%	34%	14%	100%

Nota: Elaboración propia

Se observan tres perfiles claros frente a la sensación de no poder controlar las cosas importantes de la vida. El clúster 1 es el más protegido: el 73% se sitúa en 0–1 (“nunca” o “casi nunca”) y ninguno reporta 3 (“a menudo”), reflejando baja sensación de descontrol. El clúster 2 concentra mayor vulnerabilidad: el 73% se ubica en 2–3, con un 30% que “a menudo” se siente incapaz de controlar lo importante. El clúster 3 presenta un patrón intermedio, con 56% en 0–1 y un 12% en 3. A nivel global, el 53% de la muestra se encuentra en 0–1 y un 14% en 3, lo que sugiere que, aunque predomina una percepción de

control aceptable, existe un subgrupo relevante que Edgewell debería monitorear y apoyar de manera prioritaria.

Figura 47: Afectación por grupo al estrés (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo							
Suma de	Identificador	Etiquetas de columna							
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general			
1		25%	25%	50%	0%	100%			
2		0%	43%	28%	30%	100%			
3		4%	40%	42%	14%	100%			
Total general		12%	34%	40%	14%	100%			

Nota: Elaboración propia

En la matriz, los clústeres muestran patrones diferenciados frente a la frecuencia de sentirse nervioso o estresado. El clúster 1 presenta un perfil concentrado en niveles intermedios: 25 % “casi nunca”, 25 % “de vez en cuando” y 50 % “a menudo”, sin casos en “muy a menudo”, lo que indica tensión moderada pero recurrente. El clúster 2 es el más vulnerable: 43 % “de vez en cuando”, 28 % “a menudo” y 30 % “muy a menudo”, con ausencia total de respuestas de baja frecuencia; es el grupo con mayor carga de estrés. El clúster 3 se ubica en un punto intermedio, con 40 % “de vez en cuando”, 42 % “a menudo”, 14 % “muy a menudo” y solo 4 % “casi nunca”, reflejando estrés sostenido pero menos extremo que el clúster 2. Globalmente, predominan las categorías 2 y 3 (34 % y 40 %), mientras que solo el 12 % reporta “casi nunca” y un 14 % “muy a menudo”, lo que confirma que el estrés leve-moderado es una experiencia habitual en la muestra.

Figura 48: Frecuencia grupal de manejo con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo5: Muy a menudo							
Suma de Identificador	Etiquetas de columna								
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general			
1		0%	0%	56%	44%	100%			
2		16%	42%	0%	42%	100%			
3		0%	1%	82%	17%	100%			
Total general		6%	17%	38%	39%	100%			

Nota: Elaboración propia

Se observa que, en general, los clústeres reportan un manejo exitoso frecuente de los pequeños problemas irritantes. El clúster 1 concentra el 56 % de sus respuestas en 3 y el 44 % en 4, mostrando un perfil de afrontamiento muy sólido. El clúster 3 es el más extremo: 82 % se ubica en 3 y 17 % en 4, prácticamente sin frecuencias bajas, lo que sugiere alta autoeficacia para resolver contratiempos. El clúster 2 es el más heterogéneo, combinando un 42 % en 2 con proporciones iguales en 1 y 4 (16 % y 42 %), configurando un grupo intermedio donde conviven personas con más y menos confianza para manejar estos problemas. Globalmente, alrededor del 77 % se ubica en las categorías altas (3–4) y solo el 23 % en niveles 1–2, lo que indica que la mayoría percibe que logra manejar con éxito estos pequeños estresores del día a día.

Figura 49: Frecuencia grupal respecto a confrontación de los cambios importantes en la vida (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		0%	0%	56%	44%	100%
2		16%	15%	56%	14%	100%
3		0%	38%	36%	26%	100%
Total general		6%	12%	53%	29%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta matriz, sobre la frecuencia con la que han afrontado efectivamente los cambios importantes de su vida, los tres clústeres muestran niveles altos de afrontamiento. El clúster 1 concentra el 100 % en las categorías 3 y 4, con 56 % “a menudo” y 44 % “muy a menudo”, es decir, un grupo claramente resiliente. El clúster 2 es más heterogéneo: un 31

% se ubica en 1–2 (baja frecuencia), mientras que un 70 % declara afrontarlos “a menudo” o “muy a menudo” (3 = 56 %, 4 = 14 %), perfil intermedio. El clúster 3 se desplaza algo hacia “de vez en cuando” (38 %), aunque mantiene 62 % en 3–4, lo que indica manejo adecuado pero menos consistente que el clúster 1. En el total de Edgewell, el 82 % señala que afronta los cambios al menos “a menudo” (3–4) y solo un 18 % se ubica en 1–2, lo que sugiere una base relativamente sólida para estrategias corporativas de gestión del cambio y bienestar.

Figura 50: Frecuencia grupal respecto a seguridad a la capacidad para manejar problemas personales (EPC)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo										
Suma de Identificador	Etiquetas de columna									
Etiquetas de fila	1	2	3	4	Total general					
1	0%	20%	28%	51%	100%					
2	31%	0%	41%	28%	100%					
3	0%	36%	23%	41%	100%					
Total general	12%	15%	33%	41%	100%					

Nota: Elaboración propia

En esta matriz los tres clústeres muestran, en general, alta seguridad para manejar sus problemas personales, aunque con matices. El clúster 1 está claramente fortalecido: 51 % declara que “muy a menudo” se siente capaz y 28 % “a menudo”, con solo 20 % “de vez en cuando” y sin respuestas en “casi nunca”. El clúster 2 es el más heterogéneo: 41 % se ubica en “a menudo” y 28 % en “muy a menudo”, pero aún un 31 % responde “casi nunca”, lo que sugiere una autoeficacia más frágil. El clúster 3 combina 41 % en “muy a menudo” y 23 % en “a menudo”, con 36 % en “de vez en cuando” y también sin casos en “casi nunca”. En el total de Edgewell predomina una percepción positiva: 74 % se concentra en las categorías altas (“a menudo” 33 % y “muy a menudo” 41 %), frente a un 27 % en frecuencias bajas, por lo que la empresa parece contar con colaboradores que, en general, se

perciben capaces de manejar sus problemas personales, aunque el clúster 2 amerita seguimiento específico.

Figura 51: Sentimiento grupal respecto a sentir que las cosas van bien (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo			
Suma de Identificador	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		2	3	4	Total general
1		7%	55%	37%	100%
2		59%	14%	27%	100%
3		18%	78%	4%	100%
Total general		29%	43%	28%	100%

Nota: Elaboración propia

Sobre “sentir que las cosas van bien”, los tres clústeres muestran perfiles diferenciados. El clúster 1 concentra respuestas en 3 y 4 (55% y 37%), lo que indica una percepción mayoritariamente positiva y frecuente de bienestar. El clúster 2 se desliza hacia una visión más moderada: 59% se ubica en 2 (“de vez en cuando”) y sólo 27% en 4, señalando equipos que perciben avances, pero con más altibajos. El clúster 3 es el más homogéneo en 3 (78%), con poca presencia en 4 (4%), reflejando una sensación estable de que “les va bien”, aunque menos intensa que en el clúster 1. A nivel global, alrededor del 71% de la muestra se sitúa en 3–4, lo que sugiere que, en promedio, los equipos de Edgewell sienten que las cosas les van bien con bastante regularidad.

Figura 52: Frecuencia grupal a sentir que no ha podido afrontar todas las cosas que tenía que hacer (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo			
Suma de Identificador	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		0	1	2	3
1		9%	59%	21%	11%
2		0%	45%	13%	42%
3		6%	28%	24%	41%
Total general		5%	49%	18%	28%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 es el perfil más protegido: 68 % se ubica en 0–1 (9 % nunca y 59 % casi nunca) y solo un 11 % declara sentirlo a menudo. En contraste, los clústeres 2 y 3 concentran mayor riesgo: en el clúster 2, el 42 % reporta “a menudo” pese a tener 45 % en casi nunca; y en el clúster 3, un 41 % señala a menudo y 24 % de vez en cuando, mostrando una carga sostenida de tareas. Estos dos últimos grupos deberían ser el foco de intervenciones de gestión de carga y priorización de trabajo.

Figura 53: Frecuencia grupal a controlar las dificultades de la vida (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		8%	7%	54%	31%	100%
2		16%	0%	70%	14%	100%
3		0%	23%	63%	14%	100%
Total general		10%	7%	62%	22%	100%

Nota: Elaboración propia

En la matriz sobre control de las dificultades de la vida, los tres clústeres muestran una percepción mayoritariamente positiva. El clúster 2 es el más fuerte: el 70% declara que “a menudo” ha podido controlar las dificultades y el 14% “muy a menudo” (84% en los niveles altos), con solo un 16% en la categoría 1. El clúster 3 presenta un patrón similar (63% en 3 y 14% en 4, aunque con 23% en 2), mientras que el clúster 1 es el más disperso, con 54% en 3, 31% en 4 y alrededor del 15% acumulado en 1–2. En términos globales, el 62% de los encuestados se ubica en la categoría 3 y el 22% en la 4, lo que sugiere que, en promedio, la mayoría siente que maneja sus dificultades con relativa frecuencia, aunque existe un grupo minoritario que aún percibe menor control.

Figura 54: Frecuencia grupal a sentir que todo lo tiene bajo control (EPC)

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	1	2	3	4	Total general
1	11%	37%	32%	20%	100%
2	13%	59%	0%	28%	100%
3	12%	46%	38%	4%	100%
Total general	12%	47%	20%	21%	100%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres muestran niveles diferenciados de sensación de control global. En el clúster 1 predomina una percepción intermedia–alta: 37 % se ubica en 2 y 32 % en 3, con solo 11 % en 1, lo que refleja una sensación relativamente estable de tener todo bajo control. El clúster 2 concentra la mayor proporción en 2 (59 %) y 28 % en 4, configurando el perfil más sólido de control percibido entre los grupos. El clúster 3 también se inclina hacia niveles intermedios (46 % en 2 y 38 % en 3), pero con menor peso en el nivel máximo (4 %). En el total de Edgewell, la sensación de control se concentra en valores medios: 47 % en 2 y 20 % en 3, mientras que los extremos (1 y 4) suman 33 %, lo que sugiere que, aunque la mayoría siente un control razonable sobre su situación, todavía existe un tercio de la muestra que oscila entre baja y muy alta sensación de control, generando oportunidades de ajuste organizacional.

Figura 55: Frecuencia a sentimiento de enfado por cosas que han ocurrido fuera de su control (EPC)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	1	2	3	4	Total general
1	59%	26%	15%	0%	100%
2	30%	41%	29%	0%	100%
3	26%	33%	38%	3%	100%
Total general	42%	33%	24%	0%	100%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 presenta el patrón más protegido: 59% reporta “casi nunca” enfadarse y solo 15% “a menudo”. El clúster 2 se ubica en un punto intermedio, concentrando respuestas en “de vez en cuando” (41%) y “a menudo” (29%), lo que sugiere una mayor

sensibilidad a los imprevistos. El clúster 3 es el de mayor riesgo emocional, con 38% “a menudo” y un 3% “muy a menudo”, indicando que los eventos externos generan irritación recurrente. En conjunto, en Edgewell predomina una baja a moderada frecuencia de enfado (42% casi nunca y 33% de vez en cuando), pero cerca de una cuarta parte de la muestra (24%) ya se enfada con regularidad, grupo sobre el que convendría focalizar intervenciones de gestión del estrés y control emocional.

Figura 56: Frecuencia grupal a pensar en las cosas que quedan por hacer (EPC)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4	Total general
Etiquetas de fila						
1		0%	32%	18%	50%	100%
2		0%	45%	27%	28%	100%
3		19%	14%	22%	45%	100%
Total general		3%	34%	22%	40%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta matriz se observa que pensar con mucha frecuencia en las cosas pendientes es lo más habitual. El clúster 1 concentra la mitad de sus respuestas en el valor 4 (50%), combinando además un 18% en 3, lo que refleja alta preocupación anticipatoria. El clúster 3 muestra un patrón muy parecido, con 45% en 4 y 22% en 3, pero a diferencia del 1 reúne un 19% en 1, es decir, un pequeño grupo que casi nunca piensa en lo que le queda por hacer. El clúster 2 es algo más moderado: se ubica principalmente en 2 y 3 (45% y 27%), con menor peso en 4 (28%). A nivel global predomina el valor 4 (40%), seguido de 2 (34%) y 3 (22%), mientras que solo un 3% señala baja frecuencia (1), lo que sugiere una carga constante de pensamientos sobre tareas pendientes para la mayoría de los encuestados.

Figura 57: Frecuencia grupal a sentimiento de control a la forma de pasar el tiempo (EPC)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	1	2	3	4	Total general
1	0%	11%	57%	32%	100%
2	43%	16%	27%	14%	100%
3	12%	42%	37%	9%	100%
Total general	19%	18%	42%	21%	100%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 concentra el 89% de sus respuestas en 3–4 (57% y 32%), lo que indica una sensación de control frecuente, aunque no extrema. El clúster 2 es el más vulnerable: el 43% reporta nivel 1 y solo 41% se ubica en 3–4, mostrando menor autonomía para decidir cómo usa su tiempo. El clúster 3 presenta un patrón intermedio pero positivo, con 42% en 2 y 37% en 3 (79% entre niveles medios y altos). De forma global, predominan las categorías 3 (42%) y 4 (21%), lo que sugiere que en Edgewell la mayoría percibe un buen margen de control sobre la gestión de su tiempo, aunque existe un segmento (clúster 2) que requiere especial atención.

Como conclusión general podemos observar la siguiente información por clúster:

- Clúster 1: alto control y afrontamiento, con estrés manejable.

Este grupo casi siempre responde en las categorías bajas en los ítems negativos (pocas veces se siente incapaz de controlar cosas importantes, sobrepasado por las tareas o enfadado por factores externos) y concentra gran parte de sus respuestas en 3–4 en los ítems positivos: manejar pequeños problemas, afrontar cambios, controlar dificultades, sentirse capaz de resolver sus problemas personales y percibir que las cosas “van bien”. La principal señal de alerta es que también reportan pensar muy a menudo en lo que les queda por hacer, es decir, combinan buenos recursos de afrontamiento con alta preocupación por el futuro y la carga pendiente.

- Clúster 2: mayor carga de estrés y menor sensación de control, especialmente del tiempo.

En este segmento tienden a aparecer con más frecuencia las categorías altas en los ítems negativos: se sienten nerviosos o estresados con mayor regularidad, con más episodios de no poder afrontar todas las cosas que tienen que hacer y de molestia por situaciones fuera de su control. En los ítems positivos mantienen cierto nivel de recursos (logran manejar problemas irritantes y afrontar cambios), pero sus respuestas se concentran más en valores intermedios; destacan las dificultades para controlar la forma de pasar el tiempo y una percepción menos consistente de que “las cosas van bien”. Es el grupo que refleja mayor vulnerabilidad al estrés cotidiano dentro de Edgewell.

- Clúster 3: perfil intermedio con buen afrontamiento, pero sensibilidad a los factores externos.

Este grupo se ubica entre los dos anteriores: muestra niveles medios de estrés (con respuestas frecuentes en las categorías 2–3 en sentirse nervioso o incapaz de controlar cosas) y, al mismo tiempo, buenos niveles de afrontamiento en los ítems positivos (manejo de problemas irritantes, control de dificultades y afrontamiento de cambios importantes, generalmente en 3). Sin embargo, presenta más respuestas altas que el clúster 1 en enfado por cosas fuera de su control y en pensar muy a menudo en lo que falta por hacer. Su sensación de control general y del tiempo es moderada (se mueve entre 2 y 3, con menos “muy a menudo” que el clúster 1).

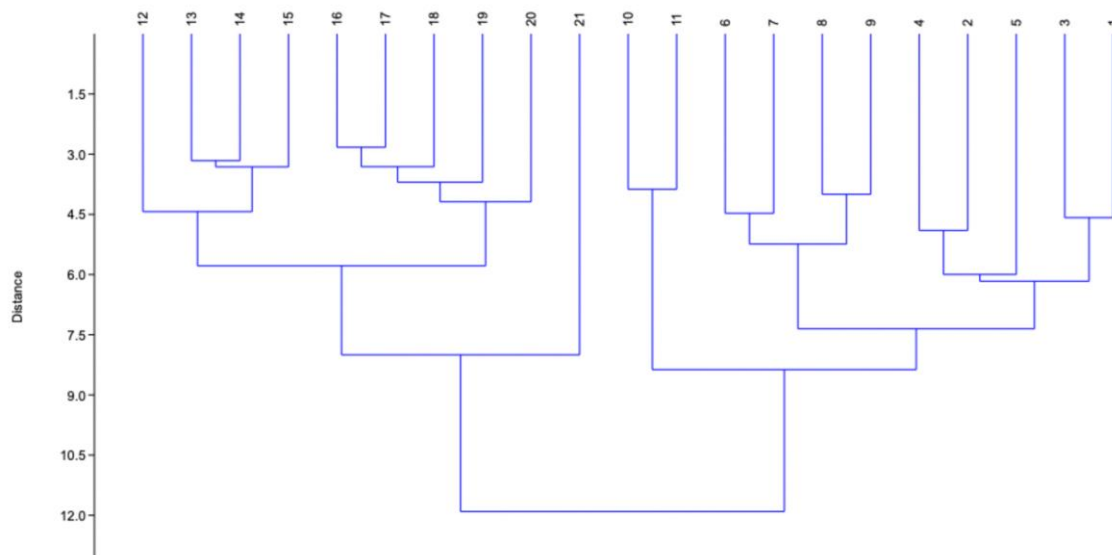
En conjunto, para Edgewell se identifican tres perfiles de colaboradores: uno con alto control y estrés relativamente bien gestionado (clúster 1), uno con mayor tensión y riesgo

por percepción de sobrecarga y bajo control del tiempo (clúster 2) y un perfil intermedio que combina buenos recursos con sensibilidad a los factores externos y a la acumulación de tareas (clúster 3). Esto permite orientar acciones de bienestar diferenciadas según el segmento de empleados al interior de la empresa.

4.3 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre estrés para TMAGolf

La siguiente información se dividió en segmentos o clústeres a partir de la similitud en los patrones de respuesta de los colaboradores de TMAGolf. Para la segmentación se utilizó un análisis de conglomerados jerárquico representado mediante un dendrograma. El resultado arrojó tres clústeres (1, 2 y 3). A continuación, se presenta el análisis de resultados para cada clúster, destacando las implicaciones organizacionales para la gestión del estrés y el bienestar dentro de TMAGolf.

Figura 58: División por clúster (TMA)



Nota: Elaboración propia

Se refleja división de 3 clústeres

Figura 59: Afectación hacia situaciones ocurridas inesperadamente (TMA)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna						
Etiquetas de fila		0	1	2	3	4	Total general
1		13%	27%	60%	0%	0%	100%
2		0%	35%	43%	0%	22%	100%
3		0%	13%	27%	40%	20%	100%
Total general		9%	28%	54%	3%	6%	100%

En la matriz de TMAgolf, los clústeres muestran perfiles diferenciados frente a los imprevistos. A nivel global predomina la categoría 2 “de vez en cuando” (54%), seguida de 1 “casi nunca” (28%), mientras que las frecuencias altas 3–4 sólo alcanzan 9% (3% y 6% respectivamente), lo que sugiere un impacto ocasional más que permanente. El clúster 1 presenta un perfil de estrés moderado-bajo: combina 13% en “nunca”, 27% en “casi nunca” y 60% en “de vez en cuando”, sin registros en 3–4. El clúster 2 es el más protegido, concentrado en 1–2 (35% y 43%) y con un 22% en “muy a menudo”, pero sin respuestas en 3. En contraste, el clúster 3 es el segmento de mayor riesgo: aunque mantiene 13% y 27% en 1–2, acumula 40% en “a menudo” y 20% en “muy a menudo”, reflejando una exposición mucho más frecuente a situaciones inesperadas que afectan su estado emocional.

Figura 60: Afectación por grupo de sentirse incapaz de controlar las cosas importantes de su vida (TMA)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna						
Etiquetas de fila		0	1	2	3	4	Total general
1		13%	50%	30%	8%	0%	100%
2		0%	27%	18%	33%	22%	100%
3		0%	13%	60%	0%	27%	100%
Total general		9%	42%	29%	13%	6%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre sentirse incapaz de controlar las cosas importantes de la vida se diferencian claramente los tres clústeres. El clúster 1 muestra un perfil relativamente protegido: 63% se ubica en las categorías 0–1 (“nunca” o “casi nunca”) y solo 8% llega a

“a menudo”, lo que sugiere episodios puntuales de descontrol. En contraste, el clúster 2 concentra 73% en las frecuencias 2–4, con 33% “a menudo” y 22% “muy a menudo”, indicando una sensación recurrente de falta de control. El clúster 3 es el más vulnerable: 60% declara “de vez en cuando” y 27% “muy a menudo”, sin respuestas en “nunca”, lo que refleja una percepción constante de desbordamiento frente a las demandas. Globalmente, aunque la mayoría se mueve entre “casi nunca” y “de vez en cuando”, cerca de una quinta parte (19%) declara niveles altos (3–4), segmento clave para intervenciones específicas en TMAGolf.

Figura 61: Afectación por grupo al estrés (TMA)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy amenudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		32%	48%	21%	0%	100%
2		45%	14%	0%	41%	100%
3		0%	33%	67%	0%	100%
Total general		32%	39%	19%	9%	100%

Nota: Elaboración propia

En la matriz sobre “sentirse nervioso o estresado”, los clústeres muestran patrones diferenciados. El clúster 1 concentra respuestas intermedias: casi nunca (32%) y sobre todo “de vez en cuando” (48%), con solo 21% en “a menudo” y 0% en “muy a menudo”, lo que sugiere un nivel de estrés moderado y relativamente manejable. El clúster 2 es más heterogéneo: combina un 45% que reporta “casi nunca” con un 41% en “muy a menudo”, reflejando un grupo dividido entre baja y muy alta tensión emocional. El clúster 3 se asocia claramente con mayor estrés: 67% declara sentirse nervioso “a menudo” y 33% “de vez en cuando”, sin respuestas en los extremos de nunca o muy a menudo. En conjunto, predominan las frecuencias intermedias (39% “de vez en cuando” y 32% “casi nunca”),

aunque cerca de un 28% (19% “a menudo” y 9% “muy a menudo”) muestra niveles de nerviosismo frecuentes que requieren atención en TMAgolf.

Figura 62: Frecuencia grupal de manejo con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?		Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	0	1	2	3	4
Etiquetas de fila						Total general
1		13%	29%	50%	8%	0%
2		0%	27%	18%	55%	0%
3		0%	33%	20%	7%	40%
Total general		9%	29%	41%	18%	3%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 presenta un afrontamiento más frágil: 42 % se distribuye entre “nunca” y “casi nunca”, y la mayoría se ubica en “de vez en cuando” (50 %), con poca presencia de respuestas altas. El clúster 2 muestra mejores recursos de manejo, con 55 % en “a menudo” y una proporción menor en categorías bajas. El clúster 3 es el que evidencia mayor eficacia percibida, ya que 47 % se concentra en “a menudo” y “muy a menudo”, especialmente un 40 % en la categoría más alta. Esto sugiere que, aunque existe un grupo con dificultades para gestionar los problemas cotidianos, otros dos clústeres cuentan con estrategias de afrontamiento más sólidas dentro de TMAgolf.

Figura 63: Frecuencia grupal respecto a confrontación de los cambios importantes en la vida (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?		Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4	Total general
Etiquetas de fila						
1		54%	21%	25%	0%	100%
2		12%	31%	57%	0%	100%
3		0%	53%	33%	13%	100%
Total general		41%	25%	33%	1%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta matriz, los clústeres muestran diferencias claras en cómo perciben su capacidad para afrontar eficazmente los cambios importantes del último mes. El clúster 1 concentra más de la mitad de sus respuestas en **1 (54%)**, es decir, “casi nunca” siente que

afronta bien esos cambios, con solo un 25% en 3, lo que refleja un perfil de afrontamiento bajo. El clúster 2 es el más adaptativo: **57%** marca la categoría 3 (“a menudo”) y 31% la 2, lo que indica una sensación frecuente de manejo efectivo. El clúster 3 se ubica en un punto intermedio, con **53%** en 2 y 46% sumando 3–4, mostrando afrontamiento moderado pero no tan sólido como el clúster 2. A nivel general, predominan las respuestas de menor frecuencia (1 = 41%), con solo **34%** en las categorías altas (3–4), lo que sugiere margen de mejora en la percepción de manejo efectivo de cambios en TMA Golf.

Figura 64: Frecuencia grupal respecto a seguridad a la capacidad para manejar problemas personales (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales? 0: Nunca 1: Casi nunca 2: De vez en cuando 3: A menudo 4: Muy a menudo						
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4	Total general
Etiquetas de fila						
1		0%	62%	25%	13%	100%
2		16%	25%	59%	0%	100%
3		0%	0%	53%	47%	100%
Total general		3%	50%	35%	12%	100%

Nota: Elaboración propia

Los clústeres muestran niveles crecientes de autoeficacia. El clúster 1 se concentra en la opción intermedia (62% en 2) con una proporción relevante en 3–4 (38%), lo que indica seguridad moderada pero aún con espacio de mejora. El clúster 2 presenta un perfil más sólido: 59% marca 3 y solo 16% se ubica en la frecuencia más baja, reflejando confianza frecuente con algunos casos de duda. El clúster 3 es claramente el más fuerte en afrontamiento, ya que se distribuye solo entre 3 (53%) y 4 (47%), sin respuestas en niveles bajos, lo que sugiere un grupo que casi siempre se siente capaz de manejar sus problemas personales. A nivel global predominan las categorías 2 y 3 (50% y 35%), lo que apunta a una percepción mayoritariamente positiva de capacidad, aunque con una pequeña fracción (3%) que requiere apoyo para fortalecer sus recursos personales.

Figura 65: Sentimiento grupal respecto a sentir que las cosas van bien (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo						
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4	Total general
Etiquetas de fila						
1		33%	59%	8%	0%	100%
2		27%	31%	41%	0%	100%
3		0%	20%	60%	20%	100%
Total general		29%	50%	19%	1%	100%

Nota: Elaboración propia

Se observan perfiles diferenciados frente a la sensación de que “las cosas van bien”.

El clúster 1 concentra la mayoría de respuestas en frecuencias bajas (1–2 suman 92%), lo que sugiere una percepción más reservada o crítica sobre cómo marchan las cosas en su vida cotidiana. El clúster 2 muestra un patrón intermedio: 58% en 1–2, pero con un 41% que ya marca 3, indicando cierta variabilidad entre momentos de duda y etapas donde sí sienten que les va bien. El clúster 3 es claramente el más positivo, con 80% en las categorías altas (3–4), reflejando un grupo que percibe con mayor frecuencia que las cosas avanzan de manera favorable. A nivel global, predomina la respuesta en 1–2 (79%), por lo que las intervenciones en TMA Golf deberían buscar elevar la percepción de logro y progreso, acercando más clústeres al perfil optimista del clúster 3.

Figura 66: Frecuencia grupal a sentir que no ha podido afrontar todas las cosas que tenía que hacer (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy a menudo						
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	0	1	2	3	4
Etiquetas de fila						Total general
1		13%	12%	46%	29%	0%
2		0%	29%	29%	22%	20%
3		13%	27%	0%	53%	7%
Total general		10%	17%	39%	29%	5%

Nota: Elaboración propia

En la matriz sobre la sensación de no poder afrontar todas las cosas por hacer, los clústeres muestran perfiles diferenciados. El clúster 1 concentra sus respuestas en las categorías intermedias: 46% indica “de vez en cuando” y 29% “a menudo”, con muy poca presencia en los extremos (13% nunca y 12% casi nunca, 0% muy a menudo), lo que

sugiere una sobrecarga moderada pero recurrente. El clúster 2 presenta una distribución más dispersa, con 29% en “casi nunca” y 29% en “de vez en cuando”, pero también 22% en “a menudo” y 20% en “muy a menudo”, reflejando un grupo heterogéneo donde coexisten personas relativamente tranquilas con otras que se sienten frecuentemente sobrepasadas. El clúster 3 es el que muestra mayor tensión: 53% declara “a menudo” y 7% “muy a menudo”, mientras que solo 13% dice “nunca”; además, no hay respuestas en “de vez en cuando”, lo que indica una percepción más polarizada de carga. En el total de la muestra predominan las categorías 2 y 3 (39% y 29%), evidenciando que para la mayoría esta sensación aparece al menos de manera ocasional.

Figura 67: Frecuencia grupal a controlar las dificultades de la vida (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?		0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	0	1	2	3	4
Etiquetas de fila						Total general
1		13%	10%	77%	0%	0%
2		0%	45%	0%	14%	41%
3		0%	0%	60%	33%	7%
Total general		9%	17%	59%	5%	10%

Nota: Elaboración propia

Los clústeres muestran patrones contrastantes. El clúster 3 es el más favorable: cerca del 60% indica que “de vez en cuando” puede controlar las dificultades y un 40% adicional se ubica en frecuencias más altas (3–4), configurando un perfil de buen afrontamiento. El clúster 1 se concentra en la categoría 2 (77%), con proporciones menores en 0–1, lo que refleja una percepción de control moderado, pero no constante. En cambio, el clúster 2 es el más polarizado: 45% declara “casi nunca” controlar las dificultades, mientras 41% reporta “muy a menudo”, señalando que dentro de este grupo coexisten personas muy vulnerables y otras con alta sensación de dominio. Globalmente predomina la

respuesta 2 (59%), lo que sugiere un control aceptable, aunque con un 26% agregado en 0–1 que requiere acciones de apoyo específicas.

Figura 68: Frecuencia grupal a sentir que todo lo tiene bajo control (TMA)

	En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo\$: Muy amenudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4	Total general
Etiquetas de fila						
1		45%	45%	10%	0%	100%
2		18%	27%	14%	41%	100%
3		20%	0%	47%	33%	100%
Total general		37%	39%	13%	11%	100%

Nota: Elaboración propia

Las diferencias entre clústeres en la sensación de “tener todo bajo control” son claras. El clúster 1 concentra el 90 % en 1–2 (45 % y 45 %), por lo que es el grupo con percepción más baja de control y mayor vulnerabilidad ante el estrés. El clúster 2 muestra un perfil mucho más positivo: aunque tiene 18 % en 1 y 27 % en 2, el 55 % se ubica en las categorías altas (3–4), con un 41 % en “muy a menudo”, lo que indica buena sensación de dominio de la situación. El clúster 3 se reparte principalmente entre 3 (47 %) y 4 (33 %), configurando también un grupo con control percibido alto, aunque algo menos extremo que el clúster 2. En conjunto, la empresa sigue mostrando que la mayoría de las respuestas totales se concentran en 1–2 (76 %), por lo que el reto organizacional está en elevar la sensación de control especialmente en el clúster 1.

Figura 69: Frecuencia a sentimiento de enfado por cosas que han ocurrido fuera de su control (TMA)

		En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo									
Suma de Identificador	Etiquetas de columna										
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general					
1		23%	56%	21%	0%	100%					
2		16%	18%	35%	31%	100%					
3		0%	53%	20%	27%	100%					
Total general		20%	48%	24%	9%	100%					

Nota: Elaboración propia

Se observa que los clústeres de TMAGolf muestran patrones diferenciados frente al enfado por situaciones fuera de control. El clúster 1 presenta un perfil de baja frecuencia: concentra 56 % en 1 (“casi nunca”), con 23 % en 0 y solo 21 % en 2, por lo que rara vez se enfadan por este motivo. El clúster 3 también se ubica mayoritariamente en niveles bajos, con 53 % en 1 y 20 % en 2, aunque un 27 % reporta 3 (“a menudo”), lo que sugiere casos puntuales de mayor tensión. El clúster 2 es el más vulnerable: solo 16 % declara 0, mientras que 35 % marca 2 y 31 % 3, indicando una vivencia más frecuente de enfado ante hechos fuera de su control. En el total de TMAGolf predominan las categorías 1 y 2 (48 % y 24 %), con 20 % en 0 y solo 9 % en 3, sin respuestas en 4; en conjunto, el problema no es generalizado, pero el clúster 2 merece especial atención preventiva.

Figura 70: Frecuencia grupal a pensar en las cosas que quedan por hacer (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo					
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	1	2	3	4
Etiquetas de fila					
1		24%	59%	16%	0%
2		16%	18%	35%	31%
3		0%	0%	47%	53%
Total general		21%	46%	23%	10%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 concentra sus respuestas en la categoría 2 (59 %) y en menor medida en la 1 (24 %), lo que indica que suelen preocuparse por pendientes de forma moderada, sin que sea algo constante. El clúster 2 muestra un patrón más cargado: suma 66 % en las categorías 3 y 4 (35 % y 31 %), reflejando una preocupación recurrente por las tareas futuras. Finalmente, el clúster 3 es el más crítico, ya que el 100 % se ubica en 3 y 4 (47 % y 53 %), evidenciando una rumiación muy frecuente sobre lo que falta por hacer. En general, predomina la categoría 2 (46 %) en TMAGolf, pero casi un tercio de las respuestas se sitúa en 3–4 (33 %), lo que sugiere un nivel relevante de preocupación anticipatoria en parte de la organización.

Figura 71: Frecuencia grupal a sentimiento de control a la forma de pasar el tiempo (TMA)

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?		0: Nunca1: Casi nunca2: De vez en cuando3: A menudo4: Muy a menudo				
Suma de Identificador	Etiquetas de columna	0	1	2	3	4
Etiquetas de fila						
1		13%	12%	41%	35%	0%
2		0%	18%	16%	47%	20%
3		0%	53%	0%	13%	33%
Total general		9%	16%	32%	36%	6%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 se sitúa en niveles medios-altos: alrededor de tres cuartas partes se concentran en 2–3, es decir, sienten que al menos de vez en cuando o a menudo controlan cómo usan su tiempo. El clúster 2 es el de mayor sensación de dominio, con cerca de dos tercios en 3–4 y ausencia de respuestas en 0, lo que indica alta autonomía para organizar la agenda diaria. El clúster 3 es el más polarizado: poco más de la mitad declara “casi nunca” controlar su tiempo, pero casi la otra mitad se ubica en 3–4, reflejando una división interna entre colaboradores con poco control y otros con control elevado. En conjunto, la empresa muestra una percepción mayoritariamente positiva: cerca del 74 % reporta al menos una frecuencia moderada de control sobre la forma de pasar el tiempo.

Como conclusión general para TMAGolf, a partir del análisis de los 3 clústeres de respuestas en la encuesta de estrés percibido, se observa lo siguiente:

- Clúster 1: alto control con estrés relativamente contenido.

Se concentra en frecuencias bajas en los ítems negativos (pocas veces se siente incapaz de controlar cosas importantes, sobrepasado por las tareas o afectado por imprevistos) y con mayor peso en 2–3 en los ítems positivos de afrontamiento: suelen reportar que manejan bien los pequeños problemas, que afrontan los cambios

importantes y que tienen “bastante” control sobre las dificultades y el tiempo. Sin embargo, también piensan con frecuencia en lo que les queda por hacer, lo que sugiere una fuerte orientación a la tarea y cierta preocupación permanente por los pendientes.

- Clúster 2: mayor carga de tensión y menor sensación de control.

En este segmento se incrementan las categorías 2–3 en los ítems negativos: se sienten más nerviosos o estresados, con más momentos en los que no pueden afrontar todas las cosas que tienen que hacer y con episodios de enfado por situaciones fuera de su control. En los ítems positivos de afrontamiento las respuestas se desplazan a valores intermedios, con menos presencia en las categorías más altas de control del tiempo, de las dificultades y de percepción de que “las cosas van bien”. Es el grupo que refleja mayor vulnerabilidad al estrés cotidiano dentro de TMAGolf.

- Clúster 3: perfil intermedio con buen afrontamiento pero sensible a la sobrecarga. Presenta un patrón mixto: en varios ítems negativos se sitúa en frecuencias medias (2–3), indicando cierta presencia de nerviosismo, preocupación por los pendientes y sensación ocasional de no poder con todo; al mismo tiempo, en los ítems positivos aparece con niveles relativamente altos de manejo de problemas irritantes, control de dificultades y afrontamiento de cambios. Es un grupo que dispone de recursos para gestionar el estrés, pero que reacciona con más intensidad ante imprevistos y acumulación de tareas que el clúster 1.

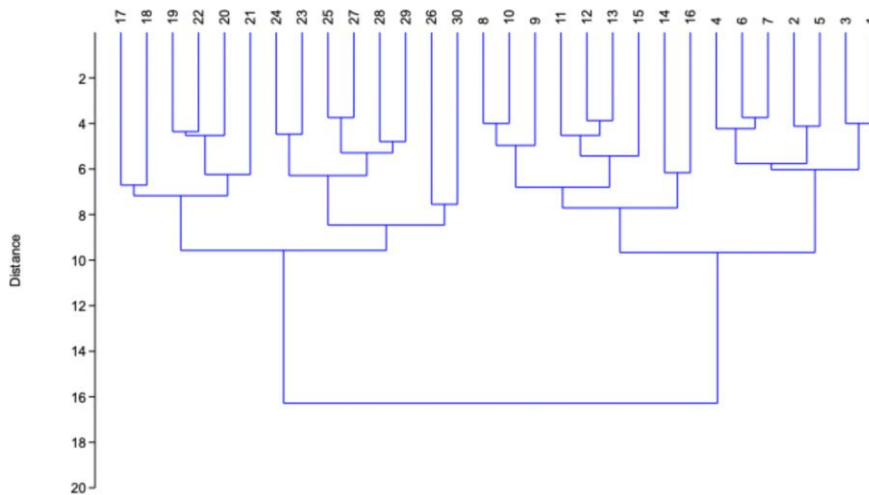
En conjunto, en TMAGolf se identifican tres perfiles de respuesta: un segmento con buen control y estrés moderado y manejable (clúster 1), un segmento con mayor tensión y menor sensación de control sobre la carga y el tiempo (clúster 2) y un perfil intermedio que

combina recursos de afrontamiento con sensibilidad a la sobrecarga y a factores externos (clúster 3). Esta segmentación permite orientar acciones de bienestar y gestión del estrés diferenciadas según las características de cada clúster dentro de la empresa.

4.4 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre actividad física/productividad para Edgewell Personal Care

La siguiente información corresponde a la encuesta de actividad física y productividad aplicada a los colaboradores de Edgewell Personal Care. Para identificar patrones de respuesta se realizó un análisis de conglomerados jerárquicos, representado mediante un dendrograma, a partir del cual se obtuvieron cuatro clústeres (1, 2, 3 y 4). En los apartados siguientes se describe el perfil de cada clúster y se analizan las implicaciones que estos segmentos tienen para la gestión organizacional del bienestar físico y la productividad dentro de la empresa.

Figura 72: División por clúster en Edgewell Personal Care



Nota: Elaboración propia

Se refleja división por 4 clústeres

Figura 73: Área en la que trabaja (EPC)

V1: Área en la que trabajas 1: Comercial, 2: Mercadeo 3: Supply				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila	1	2	3	Total general
1	33%	50%	17%	100%
2	14%	29%	57%	100%
3	44%	11%	44%	100%
4	38%	50%	13%	100%
Total general	33%	33%	33%	100%

Nota: Elaboración propia

En la matriz por áreas se observa que los clústeres se distribuyen de forma equilibrada en términos globales (33 % Comercial, 33 % Mercadeo y 33 % Supply), pero con composiciones internas distintas. Los clústeres 1 y 4 tienen un peso mayor de Mercadeo (50 % en ambos) con una participación relevante de Comercial, por lo que

representan sobre todo equipos orientados al mercado y a la relación con clientes. En contraste, el clúster 2 está fuertemente concentrado en Supply (57 %), mientras que el clúster 3 combina principalmente Comercial y Supply (44 % y 44 %). Esto sugiere que los patrones de actividad física y productividad que se analicen después podrán asociarse a realidades distintas según el tipo de función: más comerciales/mercadeo en los clústeres 1 y 4 y más operativas/logísticas en los clústeres 2 y 3.

Figura 74: Nivel de desempeño en evaluación de hace dos años (EPC)

V2: El nivel de desempeño de tu última evaluación de hace dos años, ¿cómo ha cambiado en comparación con el último año? 1: Soy Nuevo, 2: Se mantuvo igual, 3: Mejoró, 4: Mejoró mucho						
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		33%	50%	17%	0%	100%
2		14%	29%	43%	14%	100%
3		11%	56%	33%	0%	100%
4		0%	25%	63%	13%	100%
Total general		13%	40%	40%	7%	100%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 es mayoritariamente estable: la mitad reporta que su desempeño se mantuvo igual (50%) y solo un 17% indica mejora, lo que sugiere continuidad más que progreso. El clúster 2 muestra un perfil de avance moderado: 43% dice haber mejorado y 14% “mejoró mucho”, aunque casi un tercio sigue estable (29%). El clúster 3 se caracteriza por alta estabilidad (56% se mantuvo igual) con mejoras parciales (33%), indicando cambios más lentos. Finalmente, el clúster 4 concentra la percepción de mayor progreso: 63% reporta que su desempeño mejoró y 13% que mejoró mucho, sin personas nuevas, por lo que representa el segmento de mayor crecimiento dentro de Edgewell en términos de desempeño reciente.

Figura 75: Nivel desempeño más reciente (EPC)

	V3: De 1 a 5, ¿qué nivel de desempeño tuviste en tu evaluación de desempeño más reciente? 1 siendo un resultado no favorable y 5 un resultado muy favorable			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		0%	50%	50%
2		14%	43%	43%
3		22%	44%	33%
4		13%	50%	38%
Total general		13%	47%	40%

Nota: Elaboración propia

Los cuatro clústeres se concentran claramente en evaluaciones favorables (4–5). El clúster 1 es el más sólido: el 100% está en 4 o 5 (50% y 50%), lo que refleja un grupo de alto desempeño consolidado. En el clúster 2, el 86% se ubica en 4–5 y solo un 14% en 3, indicando buen rendimiento con una pequeña franja intermedia. El clúster 3 muestra más heterogeneidad (22% en 3, 44% en 4 y 33% en 5), por lo que reúne colaboradores de desempeño medio-alto con margen de mejora. Finalmente, el clúster 4 combina un 13% en 3 con un 88% en 4–5, perfil cercano al promedio general. Globalmente, en Edgewell el 87% reporta evaluaciones recientes entre 4 y 5, lo que sugiere un desempeño percibido mayoritariamente positivo en todos los segmentos.

Figura 76: Realiza actividad física (EPC)

	V4: Realizas actualmente algún tipo de actividad física? 1: Si, 2: No			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		1	2	Total general
1		100%	0%	100%
2		71%	29%	100%
3		78%	22%	100%
4		100%	0%	100%
Total general		87%	13%	100%

Nota: Elaboración propia

Los clústeres 1 y 4 concentran el 100 % de respuestas “sí”, es decir, todos sus integrantes realizan algún tipo de actividad física. El clúster 3 también presenta una proporción elevada (78 % sí, 22 % no), mientras que el clúster 2 es el menos activo físicamente, con solo 71 % de practicantes y el mayor porcentaje de inactivos (29 %). En conjunto, el 87 % de los colaboradores de Edgewell realiza actividad física y solo el 13 % no, lo que sugiere una base favorable para programas de bienestar; sin embargo, el clúster 2 aparece como el segmento prioritario para intervenciones que promuevan mayor adopción de ejercicio regular.

Figura 77: Frecuencia actividad física (EPC)

		V5: ¿Con qué frecuencia realizas actividad física semanalmente? 1: Nunca, 2: 1-2 veces, 3: 3-4 veces, 4: 4-5 veces, 5: Todos los días				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		0%	33%	50%	17%	100%
2		0%	57%	43%	0%	100%
3		22%	33%	44%	0%	100%
4		0%	50%	13%	38%	100%
Total general		7%	43%	37%	13%	100%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 se caracteriza por ser el más activo, ya que no registra personas que nunca hagan ejercicio y concentra a la mitad de sus integrantes entrenando 3–4 veces por semana (50 %), con un 33 % que lo hace 1–2 veces y un 17 % que llega a 4–5 veces. El clúster 2 muestra un patrón de actividad moderada, pues la mayoría realiza ejercicio 1–2 veces por semana (57 %) y el resto 3–4 veces, sin casos ni de inactividad total ni de entrenamientos muy frecuentes. El clúster 3 es el más heterogéneo y el único que agrupa una proporción relevante de inactivos: un 22 % declara que nunca realiza actividad física, mientras que el resto se reparte entre 1–2 veces (33 %) y 3–4 veces (44 %). Finalmente, el clúster 4 combina un 50 % de personas con frecuencia baja-moderada (1–2 veces) y un 38 % con frecuencia alta (4–5 veces), sin individuos completamente inactivos. En términos

globales, solo el 7 % de los encuestados afirma no hacer actividad física semanal, mientras que el 93 % restante se distribuye entre 1–2 veces (43 %), 3–4 veces (37 %) y 4–5 veces (13 %), lo que indica una población mayoritariamente activa pero con diferencias claras en intensidad y constancia según el clúster.

Figura 78: Tiempo promedio actividad física (EPC)

V6: ¿Cuánto tiempo en promedio dedicas a la actividad física por sesión? 1: <15min, 2: 15-30 min, 3: 30-45 min, 4: 45-60 min, 5: >60min						
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5 Total general
1		0%	0%	17%	50%	33% 100%
2		0%	14%	57%	14%	14% 100%
3		22%	11%	11%	33%	22% 100%
4		0%	13%	38%	25%	25% 100%
Total general		7%	10%	30%	30%	23% 100%

Nota: Elaboración propia

El clúster 1 concentra todas sus respuestas en rangos altos: 17 % entrena entre 30-45 minutos, 50 % entre 45-60 y 33 % más de 60 minutos, es decir, son quienes realizan sesiones más prolongadas. El clúster 2 se caracteriza por una alta presencia en el rango de 30-45 minutos (57 %), con participaciones menores en 15-30, 45-60 y >60 minutos (todas en 14 %), por lo que representan un patrón de ejercicio moderado pero consistente. El clúster 3 muestra mayor dispersión, combinando sesiones muy cortas (<15 minutos, 22 %) con otras más largas (33 % en 45-60 y 22 % en >60), lo que sugiere hábitos menos homogéneos dentro del grupo. El clúster 4 se ubica principalmente en duraciones intermedias y altas (38 % en 30-45 min y 25 % tanto en 45-60 como en >60), indicando un nivel de compromiso similar al del clúster 1 pero con algo más de peso en el rango medio. En general, para Edgewell predomina un patrón de entrenamiento de 30 a 60 minutos por sesión (60 % del total entre las categorías 3 y 4), con cerca de una cuarta parte de los colaboradores dedicando más de una hora a cada sesión (23 %), lo que evidencia un buen nivel de dedicación temporal entre quienes realizan actividad física.

Figura 79: Impacto positivo en la productividad (EPC)

	V7: Considero que la actividad física influye positivamente en mi desempeño laboral. 1: Totalmente en desacuerdo 5: Totalmente de acuerdo			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		17%	17%	67%
2		0%	57%	43%
3		0%	44%	56%
4		13%	13%	75%
Total general		7%	33%	60%
				100%

Nota: Elaboración propia

En todos los clústeres de Edgewell se observa un acuerdo muy alto en que la actividad física mejora el desempeño laboral. El clúster 4 es el más convencido (75% en “totalmente de acuerdo”), seguido del clúster 1 (67%) y del clúster 3 (56%), mientras que el clúster 2 concentra más respuestas en “de acuerdo” (57%) pero también con 43% en el nivel máximo. En conjunto, el 93% (33%+60%) de los colaboradores está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que respalda a la actividad física como una palanca percibida de productividad.

Figura 80: Ganas de ir a trabajar (EPC)

	V8: Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar. Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		2	3	4
1		0%	33%	67%
2		0%	14%	43%
3		0%	11%	56%
4		13%	13%	63%
Total general		3%	17%	57%
				23%
				100%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre ganas de ir a trabajar, los cuatro clústeres muestran, en general, niveles altos de motivación matutina. En el clúster 1 la mayoría se ubica en 4 (67%), sin extremos en 2 o 5. El clúster 2 combina respuestas en 4 y 5 (43% y 43%), perfil claramente muy motivado. El clúster 3 también concentra sus respuestas en 4–5 (56% y 33%), con pocos valores bajos. El clúster 4 presenta una distribución similar, pero con algo más de dispersión y un 13% en 2, lo que sugiere un grupo ligeramente más ambivalente frente a la motivación diaria.

Figura 81: Activo y con energía para el trabajo (EPC)

	V9: En las últimas dos semanas me he sentido activo(a) y con energía en el trabajo.					
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5
1		17%	0%	17%	67%	0%
2		0%	14%	0%	29%	57%
3		0%	0%	22%	44%	33%
4		0%	0%	50%	25%	25%
Total general		3%	3%	23%	40%	30%

Nota: Elaboración propia

En Edgewell, la mayoría de colaboradores se percibe activa y con energía en el trabajo: en el total, cerca del 70 % responde 4–5. Los clústeres 2, 3 y 4 muestran perfiles claramente positivos (al menos 75 % en 4–5), mientras que el clúster 1 es el más heterogéneo: combina un 67 % en 4 con un 17 % en 1 y otro 17 % en 3, indicando que dentro de este grupo conviven personas muy energéticas con una minoría que se ha sentido poco activa en las últimas semanas.

Figura 82: Optimismo respecto al trabajo (EPC)

		V10: En las últimas dos semanas me he sentido optimista respecto a mi trabajo.					
		Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).					
Cuenta de Numero individuo		Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		2	3	4	5	Total general	
1		0%	50%	50%	0%	100%	
2		0%	14%	29%	57%	100%	
3		0%	33%	11%	56%	100%	
4		13%	13%	63%	13%	100%	
Total general		3%	27%	37%	33%	100%	

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre sentirse optimista respecto al trabajo, todos los clústeres se ubican en niveles medios-altos de acuerdo, pero con matices. El clúster 2 y el 3 son los más positivos, con la mayoría de respuestas en 5 (“totalmente de acuerdo”) y el resto en 4–3, lo que indica alta energía y expectativa favorable hacia el trabajo. El clúster 1 se concentra a partes iguales en 3 y 4, mostrando optimismo moderado y más estable. El clúster 4 es el más heterogéneo: predominan las respuestas en 4, pero aparecen valores en 2 y 3, lo que sugiere un grupo que, aunque generalmente optimista, presenta más variabilidad en su percepción.

Figura 83: Tranquilidad y relajación en el trabajo (EPC)

		V11: En las últimas dos semanas me he sentido tranquilo(a) y relajado(a) durante la jornada laboral.						
		Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).						
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna							
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5	Total general	
1		33%	17%	50%	0%	0%	100%	
2		0%	14%	14%	29%	43%	100%	
3		0%	11%	33%	44%	11%	100%	
4		0%	0%	63%	38%	0%	100%	
Total general		7%	10%	40%	30%	13%	100%	

Nota: Elaboración propia

En cuanto a sentirse tranquilo y relajado durante la jornada laboral, los clústeres muestran matices claros. El clúster 1 es el más tensionado: un 33% está totalmente en desacuerdo y solo la mitad se ubica en un nivel intermedio (3), por lo que la relajación durante el trabajo es limitada. El clúster 2 presenta el mejor estado emocional, con cerca de 72% en los niveles 4 y 5, es decir, suelen sentirse tranquilos y relajados de forma frecuente. El clúster 3 mantiene un perfil medio: la mayoría se concentra en 3 y 4, combinando momentos de calma con algo de tensión residual. El clúster 4 también refleja buena regulación emocional (63% en 3 y 38% en 4), aunque sin llegar a los niveles muy altos de acuerdo del clúster 2.

Figura 84: Trabajo significativo y valioso (EPC)

		V12: Mi trabajo me resulta significativo y valioso.			
		Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		17%	50%	33%	100%
2		14%	29%	57%	100%
3		0%	67%	33%	100%
4		13%	38%	50%	100%
Total general		10%	47%	43%	100%

Nota: Elaboración propia

En general, en los cuatro clústeres de Edgewell predomina una alta percepción de significado y valor en el trabajo: en todos los grupos la mayoría se concentra en las categorías 4 y 5. El clúster 2 es el que más se ubica en “totalmente de acuerdo” (57%), seguido del clúster 4 (50%) y del clúster 1 (33%), mientras que el clúster 3 agrupa su mayor proporción en 4 (67%). En conjunto, el 90% de la muestra se sitúa entre 4 y 5, lo que indica

que, independientemente del perfil de actividad física/productividad, la mayoría siente que su trabajo es significativo y valioso.

Figura 85: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar (EPC)

	V13:Siento apoyo de mi organización para cuidar mi bienestar (p. ej., pausas, ergonomía, flexibilidad).									
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).									
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna									
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5	Total general			
1		33%	0%	50%	17%	0%	100%			
2		14%	0%	29%	14%	43%	100%			
3		0%	0%	44%	56%	0%	100%			
4		0%	38%	13%	50%	0%	100%			
Total general		10%	10%	33%	37%	10%	100%			

Nota: Elaboración propia

En esta variable, la mayoría de los colaboradores de Edgewell percibe un apoyo organizacional medio–alto para su bienestar (alrededor del 70% se ubica en 3–4, con solo un 20% en 1–2). El clúster 1 es el más polarizado, con un 33% en “totalmente en desacuerdo” pero la mitad en nivel 3, lo que sugiere experiencias muy dispares de apoyo. El clúster 2 concentra la mayor proporción de acuerdos fuertes (43% en 5), mientras que los clústeres 3 y 4 se sitúan sobre todo en 3–4, reflejando una percepción relativamente positiva aunque aún mejorable de las iniciativas de bienestar.

Figura 86: Planifico mi tiempo (EPC)

	V14:Planifico mi trabajo para terminar a tiempo.						
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).						
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna						
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5	Total general
1		17%	0%	0%	50%	33%	100%
2		0%	0%	0%	57%	43%	100%
3		0%	11%	11%	44%	33%	100%
4		0%	0%	25%	38%	38%	100%
Total general		3%	3%	10%	47%	37%	100%

Nota: Elaboración propia

En general, en los cuatro clústeres de Edgewell se observa una alta percepción de planificación del trabajo para terminar a tiempo: a nivel global, el 84 % se ubica en acuerdo (47 % en 4 y 37 % en 5). El clúster 2 muestra el mejor perfil, con el 100 % en 4–5; el clúster 1 también es muy alto (83 % en 4–5); el clúster 4 combina 76 % en 4–5 con un 25 % en nivel intermedio (3); y el clúster 3, aunque algo más repartido, mantiene mayorías en 4–5 (77 %). No se evidencian grupos con dificultades marcadas para planificar, sino más bien diferentes gradientes de fortaleza en esta competencia.

Figura 87: Entrega tareas con precisión y calidad (EPC)

	V15:Entrego mis tareas con precisión y calidad.			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		0%	67%	33%
2		0%	43%	57%
3		0%	56%	44%
4		13%	25%	63%
Total general		3%	47%	50%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la afirmación “Entrego mis tareas con precisión y calidad”, todos los clústeres muestran una autoevaluación muy alta: en ninguno la categoría 3 supera el 13%. En el clúster 1 la mayoría se ubica en 4 (67%) y un 33% en 5; en el clúster 2 domina la máxima calificación (57% en 5); el clúster 3 se concentra en 4 (56%) con un 44% en 5; y el clúster 4 combina el mayor porcentaje en 5 (63%) con un 25% en 4. En conjunto, el 97% de los colaboradores de Edgewell se percibe al menos “de acuerdo” con entregar tareas

precisas y de calidad, lo que sugiere un estándar de desempeño percibido muy sólido en toda la organización.

Figura 88: Cumplí las metas de mi rol (EPC)

		V16:En la última semana cumplí con las metas principales de mi rol.			
		Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		17%	17%	67%	100%
2		0%	57%	43%	100%
3		0%	22%	78%	100%
4		0%	50%	50%	100%
Total general		3%	37%	60%	100%

Nota: Elaboración propia

Todos los clústeres reportan un alto cumplimiento de las metas principales del rol. En el clúster 1, el 84% se concentra en valores altos (4–5), con un 67% totalmente de acuerdo; en el clúster 2 el logro también es elevado, aunque más repartido entre 4 (57%) y 5 (43%). El clúster 3 es el más fuerte, con un 78% en 5 y 22% en 4, mientras que el clúster 4 mantiene un perfil sólido, pero algo más moderado (50% en 4 y 50% en 5). En términos globales, el 97% se ubica en 4–5, lo que indica una percepción muy positiva del cumplimiento de objetivos en Edgewell.

Figura 89: Aporto más allá de mis funciones (EPC)

		V17: Aporto más allá de mis funciones cuando el equipo lo necesita (p. ej., apoyo, iniciativa).			
		Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		0%	67%	33%	100%
2		0%	29%	71%	100%
3		11%	11%	78%	100%
4		0%	50%	50%	100%
Total general		3%	37%	60%	100%

Nota: Elaboración propia

En Edgewell, todos los clústeres declaran aportar más allá de sus funciones cuando el equipo lo requiere (100% entre las opciones 4 y 5). El clúster 3 es el más fuerte en esta conducta (78% en “totalmente de acuerdo”), seguido por el clúster 2 (71%) y el 4 (50% en 4 y 50% en 5), mientras que el clúster 1 muestra un compromiso ligeramente más moderado (67% en 4 y 33% en 5). En conjunto, casi la totalidad de los colaboradores se perciben muy dispuestos a apoyar al equipo, lo que refleja una cultura de cooperación elevada en Edgewell.

Figura 90: Frecuencia entregas a tiempo (EPC)

		V18: ¿Con qué frecuencia cumples con los tiempos de entrega establecidos para tus tareas? 1: A veces, 2: Frecuentemente, 3: Siempre			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		4	5	Total general	
1		67%	33%	100%	
2		43%	57%	100%	
3		78%	22%	100%	
4		50%	50%	100%	
Total general		60%	40%	100%	

Nota: Elaboración propia

En cuanto al cumplimiento de los tiempos de entrega, todos los clústeres de Edgewell declaran niveles muy altos: no aparece nadie en categorías bajas, solo en “casi siempre” (4) y “siempre” (5). El clúster 2 es el más consistente, con 57 % que siempre cumple, seguido del clúster 4 (50 %) y del clúster 1 (33 %). El clúster 3 concentra más

respuestas en “casi siempre” (78 %), aunque igualmente muestra buen desempeño. En conjunto, el 60 % de los encuestados afirma que casi siempre cumple y el 40 % que siempre lo hace, lo que indica una cultura de alta responsabilidad frente a los plazos.

Figura 91: Rehacer trabajos por errores (EPC)

V19: He tenido que rehacer trabajos por errores 1: Nunca, 2: Rara vez, 3: A veces, 4: Frecuentemente, 5: Siempre					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	1	2	3	4	Total general
1	83%	0%	17%	0%	100%
2	86%	14%	0%	0%	100%
3	33%	56%	0%	11%	100%
4	63%	38%	0%	0%	100%
Total general	63%	30%	3%	3%	100%

Nota: Elaboración propia

En general los cuatro clústeres reportan muy baja frecuencia de rehacer trabajos por errores: predomina la categoría “nunca” (63% global) y “rara vez” (30%). El clúster 1 es el más sólido, con 83% que nunca rehace tareas; el clúster 2 también muestra buen desempeño (86% nunca). El clúster 4 mantiene un perfil favorable (63% nunca y 38% rara vez), mientras que el clúster 3 es el que presenta más reprocesos, concentrando 56% en “rara vez” y solo 33% en “nunca”. En conjunto, los datos sugieren que el retrabajo por error no es un problema crítico en Edgewell, aunque el clúster 3 podría beneficiarse de refuerzo en estandarización y revisión de calidad.

Figura 92: Frecuencia de errores que afectan el trabajo (EPC)

V20: ¿Con qué frecuencia cometes errores que afectan la calidad del trabajo entregado? 1: Nunca, 2: Rara Vez, 3: A veces, 4: Frecuentemente					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	1	2	Total general		
1	83%	17%	100%		
2	86%	14%	100%		
3	67%	33%	100%		
4	63%	38%	100%		
Total general	73%	27%	100%		

Nota: Elaboración propia

Todos los clústeres declaran que los errores que afectan la calidad del trabajo son poco frecuentes: entre 63 % y 86 % de cada grupo responde “nunca” y el resto “rara vez”. El clúster 2 es el más sólido (86 % nunca), mientras que los clústeres 3 y 4 concentran más respuestas en “rara vez” (33 % y 38 %), lo que indica una ligera mayor exposición a fallos, aunque en general el 73 % de Edgewell afirma no cometer este tipo de errores.

Figura 93: Puntualidad en entregas y compromisos (EPC)

V21:Me considero una persona puntual en mis entregas y compromisos laborales.				
1: Totalmente en desacuerdo				
5: Totalmente de acuerdo				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		17%	17%	67%
2		0%	43%	57%
3		11%	44%	44%
4		0%	25%	75%
Total general		7%	33%	60%
				Total general
				100%
				100%
				100%
				100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la puntualidad en entregas y compromisos laborales, en todos los clústeres de Edgewell predomina una autoevaluación muy positiva. Los clústeres 1 y 4 son los más seguros de su puntualidad (67% y 75% respectivamente se consideran totalmente de acuerdo con ser puntuales, y el resto se ubica en “de acuerdo”). El clúster 2 también muestra alta percepción de cumplimiento (43% en 4 y 57% en 5), mientras que el clúster 3 es ligeramente más moderado, con mayor presencia de respuestas en 3 (11%) y una distribución equilibrada entre 4 y 5 (44%-44%). En conjunto, el 93% de los participantes se ve a sí mismo como puntual (33% en 4 y 60% en 5), lo que indica que la puntualidad es una fortaleza transversal en la muestra.

Figura 94: Eficiencia y cumplimiento en responsabilidades laborales (EPC)

	V22:Considero que soy eficiente en el cumplimiento de mis responsabilidades laborales.				
	1: Totalmente en desacuerdo				
	5: Totalmente de acuerdo				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		0%	50%	50%	100%
2		0%	29%	71%	100%
3		0%	56%	44%	100%
4		13%	13%	75%	100%
Total general		3%	37%	60%	100%

Nota: Elaboración propia

En Edgewell, la mayoría de los colaboradores de todos los clústeres se perciben eficientes en el cumplimiento de sus responsabilidades (60% en 5 y 37% en 4). El clúster 4 es el más seguro de su eficiencia (75% totalmente de acuerdo, aunque aparece un 13% en nivel 3 que indica cierta autocrítica). Le siguen el clúster 2 (71% en 5) y el clúster 1, que se reparte por igual entre 4 y 5 (50%-50%). El clúster 3 muestra una valoración algo más moderada (56% en 4 y 44% en 5), pero sin respuestas en desacuerdo, lo que confirma una percepción globalmente alta de eficiencia en todos los segmentos.

Figura 95: Frecuencia al estrés por temas laborales (EPC)

		V23:En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido estresado por temas laborales? 1: Nunca, 2: Rara vez, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre								
Cuenta de Numero individuo		Etiquetas de columna								
Etiquetas de fila				1	2	3	4	5	Total general	
1				0%	17%	33%	50%	0%	100%	
2				14%	14%	57%	0%	14%	100%	
3				0%	11%	67%	22%	0%	100%	
4				0%	0%	38%	50%	13%	100%	
Total general				3%	10%	50%	30%	7%	100%	

Nota: Elaboración propia

En Edgewell, los cuatro clústeres reportan estrés laboral frecuente, pero con matices. El clúster 1 concentra 83% en “a veces/casi siempre” (3–4), es decir, vive estrés recurrente pero sin extremos. El clúster 2 combina 57% en “a veces” con 14% en

“siempre”, reflejando un grupo más polarizado, con algunos casos de estrés muy alto. El clúster 3 se ubica en un nivel intermedio-alto (67% en 3 y 22% en 4). El clúster 4 es el más crítico: 38% en 3, 50% en 4 y 13% en 5, mostrando el mayor riesgo de estrés sostenido dentro de la empresa.

Figura 96: Ansiedad al enfrentar responsabilidades laborales (EPC)

		V24: ¿Qué nivel de ansiedad sientes al enfrentar tus responsabilidades laborales? 1: Ninguna, 2: Leve, 3: Moderada, 4: Alta, 5: Muy alta							
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna								
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general			
1		0%	33%	33%	33%	100%			
2		29%	29%	29%	14%	100%			
3		11%	22%	44%	22%	100%			
4		0%	50%	50%	0%	100%			
Total general		10%	33%	40%	17%	100%			

Nota: Elaboración propia

En cuanto al nivel de ansiedad ante las responsabilidades laborales en Edgewell, los cuatro clústeres se concentran en niveles leves a moderados. El clúster 1 se reparte casi por igual entre ansiedad leve, moderada y alta ($\approx 33\%$ en cada categoría), lo que sugiere una carga percibida heterogénea. El clúster 2 muestra un perfil algo más contenido, con mayor peso en leve y moderada (29%-29%) y solo 14% en alta. El clúster 3 concentra la mayor proporción en ansiedad moderada (44%), con un 22% en alta, reflejando tensión relevante pero no extrema. El clúster 4 se distribuye únicamente entre leve y moderada (50%-50%), sin reportar ansiedad alta. En términos globales, predomina la ansiedad moderada (40%), seguida de la leve (33%), mientras que los niveles altos son minoritarios (17%), lo que indica una organización con preocupación presente pero aún manejable.

Figura 97: Afectación del estrés al bienestar (EPC)

	V25:El estrés laboral ha afectado negativamente tu bienestar Integral						
	1:Totalmente en desacuerdo						
	5: Totalmente de acuerdo						
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna						
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5	Total general
1		17%	17%	33%	0%	33%	100%
2		14%	43%	29%	0%	14%	100%
3		11%	22%	33%	22%	11%	100%
4		0%	38%	38%	13%	13%	100%
Total general		10%	30%	33%	10%	17%	100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto al impacto del estrés laboral en el bienestar integral, el clúster 1 aparece polarizado: un 33 % está totalmente en desacuerdo y otro 33 % totalmente de acuerdo, lo que sugiere experiencias muy distintas dentro del mismo grupo. El clúster 2 concentra sus respuestas en 2–3 (72 %), percibiendo afectación baja o moderada. Los clústeres 3 y 4 muestran perfiles intermedios: alrededor de un tercio en la opción 3 y porcentajes relevantes en 4–5 (hasta 26 % en el clúster 4), indicando que allí se ubican quienes reportan mayor impacto negativo del estrés en su bienestar. Globalmente, predomina la posición neutra-moderada (33 % en 3), pero con un 27 % en 4–5 que vale la pena monitorear.

Cómo conclusión general para la encuesta de actividad física y productividad en Edgewell Personal Care, los cuatro clústeres muestran perfiles diferenciados de bienestar y desempeño.

- Clúster 1: colaboradores activos con desempeño sólido y estrés manejable. Practican actividad física de manera regular (principalmente 3 veces por semana y sesiones de 30–60 minutos), perciben claramente que esta mejora su rendimiento y tienden a ubicarse alto en motivación, energía y percepción

de significado del trabajo. Cumplen metas y tiempos de entrega con pocos errores y, aunque pueden sentir estrés, lo gestionan razonablemente bien.

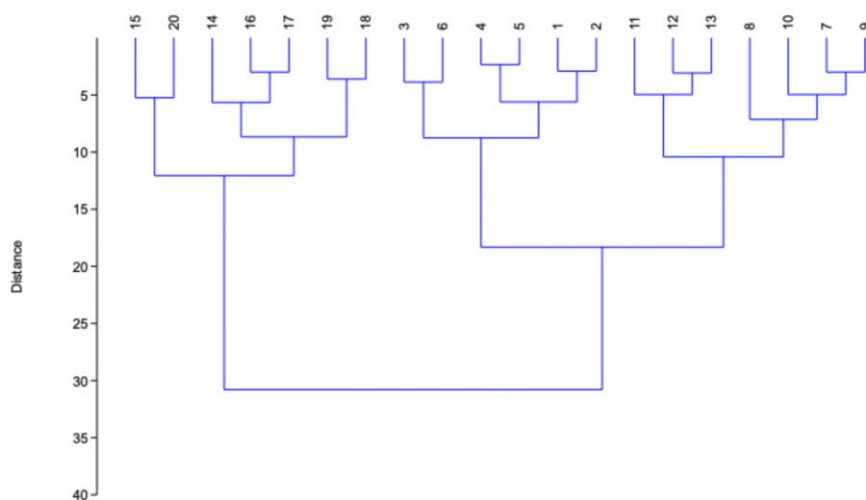
- Clúster 2: grupo con menor práctica de actividad física y mayor vulnerabilidad. Es el segmento donde aparece más gente que hace poca o nada de actividad física semanal, reporta niveles más bajos de energía, optimismo y apoyo percibido, y muestra más dudas sobre su puntualidad y eficiencia. El estrés y la ansiedad por temas laborales se sienten con más intensidad y se reconoce con mayor fuerza que el estrés afecta el bienestar integral. Es el clúster “en riesgo” donde conviene priorizar acciones de acompañamiento y programas de AF guiada.
- Clúster 3: colaboradores muy activos y productivos, pero con carga emocional alta. Combinan frecuencias y duraciones de actividad física elevadas con una fuerte orientación a resultados: suelen planificar, cumplir plazos, entregar con calidad y apoyar al equipo más allá de lo esperado. Sin embargo, también concentran mayores niveles de estrés y ansiedad laboral y una percepción clara de que el estrés impacta su bienestar. Son el grupo “exigente y sobrecargado”: rinden muy bien, pero con un costo emocional que debe gestionarse.
- Clúster 4: perfil intermedio con buen potencial de bienestar. Mantienen niveles aceptables de actividad física y una valoración positiva de su impacto en el desempeño, se perciben eficientes, puntuales y comprometidos con sus metas, y muestran estrés y ansiedad en rangos moderados. Con intervenciones ligeras de apoyo (flexibilidad, pausas activas, refuerzo del

apoyo al bienestar) podrían consolidarse cómo un grupo de alto desempeño sostenible.

4.5 Análisis de resultados respecto a encuesta sobre actividad física/productividad para TMAGolf

La siguiente información corresponde a la encuesta de actividad física y productividad aplicada a los colaboradores de TMAGolf. Para identificar patrones de respuesta se realizó un análisis de conglomerados jerárquicos, representado mediante un dendrograma, a partir del cual se obtuvieron tres clústeres (1, 2, 3). En los apartados siguientes se describe el perfil de cada clúster y se analizan las implicaciones que estos segmentos tienen para la gestión del bienestar físico y la productividad dentro de la empresa.

Figura 98: División por clúster en TMAGolf



Nota: Elaboración propia

Se refleja división por 3 clústeres

Figura 99: Área en la que trabaja (TMA)

		V1: Área en la que trabajas 1: Comercial, 2: Mercadeo 3: Supply			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		1	2	3	Total general
1		43%	29%	29%	100%
2		50%	50%	0%	100%
3		57%	0%	43%	100%
Total general		50%	25%	25%	100%

Nota: Elaboración propia

En TMAgolf, el clúster 1 combina principalmente personas del área Comercial (43%) con participación similar de Mercadeo y Supply (29% cada uno), por lo que representa un grupo mixto pero con foco comercial. El clúster 2 se concentra totalmente en funciones de front-office: solo Comercial y Mercadeo (50% y 50%), sin presencia de Supply, lo que sugiere un segmento muy orientado a ventas y marketing. El clúster 3 se reparte entre Comercial (57%) y Supply (43%), sin Mercadeo, reflejando un perfil más operativo/comercial vinculado a la cadena de abastecimiento. En conjunto, la mitad de los encuestados está en Comercial y el resto se divide entre Mercadeo y Supply (25% cada uno), por lo que cualquier intervención debería considerar primero el impacto en el equipo comercial.

Figura 100: Nivel de desempeño en evaluación de hace dos años (TMA)

		V2: El nivel de desempeño de tu última evaluación de hace dos años, ¿cómo ha cambiado en comparación con el último año? 1: Soy Nuevo, 2: Se mantuvo igual, 3: Mejoró, 4: Mejoró mucho			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna	1	2	3	4
Etiquetas de fila		1	2	3	4
1		14%	29%	29%	29%
2		0%	33%	50%	17%
3		0%	43%	57%	0%
Total general		5%	35%	45%	15%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre cómo ha cambiado el desempeño en los últimos años, los tres clústeres de TMAgolf muestran una tendencia clara a la mejora. El clúster 1 está más

repartido entre “se mantuvo igual” y “mejoró/mejóro mucho” (alrededor de 60% en 3–4), lo que indica progreso moderado. El clúster 2 concentra la mayoría en “mejoró” y “mejoró mucho” (cerca de dos tercios en 3–4), reflejando un avance más visible. El clúster 3 es el más positivo, ya que todos sus integrantes declaran mejora, sobre todo en la categoría “mejoró” (más de la mitad en 3), sin casos de estancamiento ni de ser “nuevo”. En conjunto, la percepción de desempeño en TMA Golf es mayoritariamente ascendente, con diferencias en la intensidad del progreso entre clústeres.

Figura 101: Nivel desempeño más reciente (TMA)

		V3: De 1 a 5, ¿qué nivel de desempeño tuviste en tu evaluación de desempeño más reciente? 1 siendo un resultado no favorable y 5 un resultado muy favorable			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		0%	71%	29%	100%
2		17%	50%	33%	100%
3		29%	71%	0%	100%
Total general		15%	65%	20%	100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto al nivel de desempeño más reciente, los tres clústeres reportan evaluaciones favorables, pero con matices. El clúster 1 concentra el mejor resultado percibido (71 % en 4 y 29 % en 5), perfil de alto desempeño consolidado. El clúster 2 también es positivo pero un poco más heterogéneo (17 % en 3, 50 % en 4 y 33 % en 5), lo que refleja buen rendimiento con margen de mejora. El clúster 3 se ubica más en el rango intermedio-alto (29 % en 3 y 71 % en 4, sin respuestas en 5), indicando desempeño estable

pero menos destacado frente a los otros segmentos. En conjunto, Edgewell muestra evaluaciones recientes mayoritariamente buenas (65 % en 4 y 20 % en 5).

Figura 102: Realiza actividad física (TMA)

		V4: Realizas actualmente algún tipo de actividad física? 1: Si, 2: No		
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		1	2	Total general
1		86%	14%	100%
2		100%	0%	100%
3		86%	14%	100%
Total general		90%	10%	100%

Nota: Elaboración propia

En TMAGolf la mayoría de los colaboradores realiza algún tipo de actividad física: en los clústeres 1 y 3, el 86 % declara practicarla y en el clúster 2 llega al 100 %. Solo un 10 % total indica no hacer actividad física, por lo que, independientemente del clúster, la práctica deportiva es una conducta ampliamente instalada en la empresa.

Figura 103: Frecuencia actividad física (TMA)

		V5: ¿Con qué frecuencia realizas actividad física semanalmente? 1: Nunca, 2: 1-2 veces, 3: 3-4 veces, 4: 4-5 veces, 5: Todos los días				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5 Total general
1		14%	14%	14%	29%	29% 100%
2		0%	33%	17%	33%	17% 100%
3		14%	14%	43%	29%	0% 100%
Total general		10%	20%	25%	30%	15% 100%

Nota: Elaboración propia

En los clústeres de TMAGolf la frecuencia semanal de actividad física es alta en todos los grupos. El clúster 1 se reparte entre 3–4 veces y todos los días (58%), con pocos que nunca entrenan (14%). El clúster 2 concentra su práctica en 2–4 veces por semana (83%), mostrando un patrón constante pero algo menos intenso. El clúster 3 se agrupa sobre todo en 3–4 veces (43%) y casi no tiene personas que entrenen todos los días. En general,

predomina entrenar entre 2 y 4 veces por semana (75%), con muy baja proporción de personas inactivas.

Figura 104: Tiempo promedio actividad física (TMA)

		V6: ¿Cuánto tiempo en promedio dedicas a la actividad física por sesión? 1: <15min, 2: 15-30 min, 3: 30-45 min, 4: 45-60 min, 5: >60min				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general
1		14%	14%	14%	57%	100%
2		0%	0%	33%	67%	100%
3		14%	14%	43%	29%	100%
Total general		10%	10%	30%	50%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre tiempo por sesión de actividad física, los tres clústeres se concentran en duraciones medias-altas. El clúster 1 combina respuestas dispersas, pero la mayoría (57 %) entrena entre 45 y 60 minutos, lo que indica sesiones relativamente largas. El clúster 2 es el más consistente: 67 % declara dedicar entre 30 y 45 minutos, mostrando una rutina estable y suficiente. El clúster 3 también se inclina a sesiones de 30 a 45 minutos (43 %) y, en menor medida, de 45-60, lo que sugiere que en TMA Golf la mayoría de quienes hacen ejercicio lo hace con una duración adecuada para generar beneficios físicos.

Figura 105: Impacto positivo en la productividad (TMA)

	V7: Considero que la actividad física influye positivamente en mi desempeño laboral. 1:Totalmente en desacuerdo 5: Totalmente de acuerdo				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		14%	0%	86%	100%
2		0%	17%	83%	100%
3		14%	57%	29%	100%
Total general		10%	25%	65%	100%

Nota: Elaboración propia

En los tres clústeres de TMA Golf hay una alta coincidencia en que la actividad física impacta positivamente el desempeño laboral. En el clúster 1, el 86 % está totalmente de acuerdo (valor 5) y el resto se ubica en 3, sin respuestas intermedias. El clúster 2 mantiene también una convicción muy alta, con 83 % en 5 y 17 % en 4. El clúster 3 muestra un acuerdo algo más moderado, repartido entre 3 (14 %), 4 (57 %) y 5 (29 %), pero igualmente mayoritario en niveles altos. Globalmente, el 90 % de la muestra se ubica en 4-5, lo que confirma una fuerte percepción de la actividad física como aliada del rendimiento.

Figura 106: Ganas de ir a trabajar (TMA)

	V8: Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar. Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna ▼			
Etiquetas de fila ▼	3	4	5	Total general
1	14%	29%	57%	100%
2	0%	83%	17%	100%
3	14%	71%	14%	100%
Total general	10%	60%	30%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta, los tres clústeres muestran un alto nivel de motivación al levantarse para ir a trabajar. El clúster 1 es el más entusiasta, con 57 % en “totalmente de acuerdo” y otro 29 % en 4. Los clústeres 2 y 3 concentran su respuesta en 4 (83 % y 71 %), con menor presencia de la categoría 5. En general, predomina la percepción positiva (90 % entre 4 y 5), lo que indica buena disposición inicial hacia la jornada en TMA Golf.

Figura 107: Activo y con energía para el trabajo (TMA)

	V9: En las últimas dos semanas me he sentido activo(a) y con energía en el trabajo.					
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		2	3	4	5	Total general
1		0%	29%	29%	43%	100%
2		0%	0%	67%	33%	100%
3		14%	14%	57%	14%	100%
Total general		5%	15%	50%	30%	100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a sentirse activo y con energía en el trabajo, los tres clústeres muestran, en general, una percepción positiva, pero con matices. El clúster 2 es el más favorecido: todos se ubican en acuerdo alto (4–5), indicando niveles muy buenos de vitalidad laboral. El clúster 1 también presenta un perfil energético sólido, con la mayoría en 4–5 y un grupo menor en 3. El clúster 3 es el más heterogéneo, porque aunque predomina el acuerdo (4), aparece una fracción en 2–3 que sugiere menor sensación de energía sostenida. En conjunto, cerca de ocho de cada diez colaboradores reportan sentirse activos y con energía en las últimas semanas.

Figura 108: Optimismo respecto al trabajo (TMA)

	V10: En las últimas dos semanas me he sentido optimista respecto a mi trabajo.			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		14%	43%	43%
2		0%	67%	33%
3		29%	57%	14%
Total general		15%	55%	30%
				Total general
				100%
				100%
				100%
				100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto al optimismo respecto al trabajo, los tres clústeres muestran niveles altos, pero con matices: el clúster 1 combina respuestas distribuidas entre 4 y 5 (43% y 43%), reflejando un grupo claramente positivo; el clúster 2 es el más consistente en la categoría 4 (67%) con un 33% en 5, lo que indica optimismo estable aunque algo menos extremo; mientras que el clúster 3 concentra más respuestas en 3 y 4 (29% y 57%) y solo 14% en 5, configurando un perfil algo más moderado y menos eufórico frente a su situación laboral.

Figura 109: Tranquilidad y relajación en el trabajo (TMA)

	V11: En las últimas dos semanas me he sentido tranquilo(a) y relajado(a) durante la jornada laboral.					
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna ▼					
Etiquetas de fila ▼		2	3	4	5	Total general
1		0%	43%	29%	29%	100%
2		0%	0%	83%	17%	100%
3		14%	14%	57%	14%	100%
Total general		5%	20%	55%	20%	100%

Nota: Elaboración propia

En esta pregunta sobre sentirse tranquilo y relajado en la jornada laboral, el clúster 2 es el de mayor bienestar: el 83 % marca 4 y 17 % marca 5, casi todos en niveles altos de calma. El clúster 1 se concentra en valores intermedios (43 % en 3 y 29 % en 4–5), mostrando tranquilidad moderada pero no tan consistente. El clúster 3 es el más heterogéneo: combina un 28 % en 2–3 y 71 % en 4–5, reflejando buena tranquilidad general, aunque con una minoría que aún no se siente plenamente relajada.

Figura 110: Trabajo significativo y valioso (TMA)

	V12: Mi trabajo me resulta significativo y valioso.			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		14%	43%	43%
2		0%	67%	33%
3		43%	43%	14%
Total general		20%	50%	30%
				Total general
				100%
				100%
				100%
				100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la percepción de significado del trabajo, los tres clústeres reportan niveles altos, pero con matices. El clúster 2 es el más convencido: el 100 % se ubica en 4-5, lo que indica que casi todos ven su trabajo cómo muy valioso. El clúster 1 también muestra una valoración positiva (86 % en 4-5), aunque con algo más de dispersión. El clúster 3 es el más “tibio”: combina 3 y 4 (86 %) con menor proporción en 5, sugiriendo que, aunque reconocen valor en su rol, lo sienten menos significativo que los otros grupos. Globalmente, en TMA Golf predomina una percepción fuerte de significado laboral (80 % en 4-5).

Figura 111: Apoyo de la organización para cuidar el bienestar (TMA)

	V13:Siento apoyo de mi organización para cuidar mi bienestar (p. ej., pausas, ergonomía, flexibilidad).					
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		2	3	4	5	Total general
1		14%	43%	14%	29%	100%
2		17%	0%	50%	33%	100%
3		0%	14%	86%	0%	100%
Total general		10%	20%	50%	20%	100%

Nota: Elaboración propia

En cuanto al apoyo organizacional al bienestar, el clúster 1 muestra una percepción más intermedia, concentrándose en la categoría 3 (43%) y repartiendo el resto entre 2, 4 y 5. El clúster 2 refleja la valoración más alta del apoyo, con 83% en 4–5 y solo 17% en 2. El clúster 3 también percibe buen respaldo, pero de forma menos entusiasta: 86% se ubica en 4, sin respuestas en 5 ni en desacuerdo fuerte, lo que sugiere apoyo presente aunque todavía mejorable.

Figura 112: Planifico mi tiempo (TMA)

	V14:Planifico mi trabajo para terminar a tiempo.			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
				Total general
1		14%	29%	57%
2		0%	67%	33%
3		43%	57%	0%
Total general		20%	50%	30%
				100%

Nota: Elaboración propia

En TMA, la planificación para terminar a tiempo es alta en los tres clústeres, pero con matices. El clúster 1 concentra la mayoría en la opción máxima (57% en 5), evidenciando el hábito más fuerte de organizar su trabajo. El clúster 2 también muestra buena planificación, aunque algo más moderada (67% en 4 y 33% en 5). El clúster 3 mantiene niveles aceptables pero menos contundentes, con todo el grupo repartido entre 3 y 4 y sin respuestas en 5, lo que sugiere oportunidad para reforzar sus rutinas de organización.

Figura 113: Entrega tareas con precisión y calidad (TMA)

	V15:Entrego mis tareas con precisión y calidad.		
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).		
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna		
Etiquetas de fila		4	5
1		57%	43%
2		67%	33%
3		86%	14%
Total general		70%	30%

Nota: Elaboración propia

En general, los tres clústeres se perciben muy fuertes en precisión y calidad: el 100 % de cada grupo se ubica entre 4 y 5. El clúster 1 combina de forma más equilibrada el acuerdo alto y total (57 % en 4 y 43 % en 5), mientras que los clústeres 2 y 3 concentran aún más respuestas en 4 (67 % y 86 %), lo que indica una autoevaluación consistentemente positiva del trabajo bien hecho en toda la muestra.

Figura 114: Cumplí las metas de mi rol (TMA)

	V16:En la última semana cumplí con las metas principales de mi rol.			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		0%	43%	57%
2		17%	50%	33%
3		0%	86%	14%
Total general		5%	60%	35%

Nota: Elaboración propia

En el ítem sobre cumplimiento de las metas principales del rol, los tres clústeres muestran niveles altos de logro reciente, concentrándose en las categorías 4 y 5. El clúster 1 es el más orientado al desempeño sobresaliente (57% en 5), el clúster 3 se agrupa más en 4 (86%), reflejando cumplimiento constante pero algo menos extremo, y el clúster 2 se reparte entre 4 y 5 (50% y 33%), indicando buen desempeño aunque con ligera mayor variabilidad. En conjunto, la mayoría percibe que en la última semana sí alcanzó las metas clave de su trabajo.

Figura 115: Aporto más allá de mis funciones (TMA)

	V17: Aporto más allá de mis funciones cuando el equipo lo necesita (p. ej., apoyo, iniciativa).			
	Marca tu grado de acuerdo (1 = Totalmente en desacuerdo ... 5 = Totalmente de acuerdo).			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		29%	43%	29%
2		17%	50%	33%
3		14%	71%	14%
Total general		20%	55%	25%
				Total general
				100%
				100%
				100%
				100%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres muestran altos niveles de conducta extra-rol. El clúster 2 es el más dispuesto a ir más allá de sus funciones (50 % en 4 y 33 % en 5), seguido del clúster 1, que se reparte entre 4 y 5 con un patrón similar (43 % y 29 %). El clúster 3 también presenta un compromiso alto, aunque más concentrado en la categoría 4 (71 %) y con menos respuestas

en 5. En conjunto, en TMA Golf predomina la percepción de que los colaboradores suelen apoyar al equipo más allá de sus tareas formales.

Figura 116: Frecuencia entregas a tiempo (TMA)

		V18: ¿Con qué frecuencia cumples con los tiempos de entrega establecidos para tus tareas? 3: A veces, 4: Frecuentemente, 5: Siempre			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		29%	43%	29%	100%
2		17%	50%	33%	100%
3		0%	86%	14%	100%
Total general		15%	60%	25%	100%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres de TMA Golf muestran un buen cumplimiento de tiempos, pero con matices. En el clúster 1 la mayoría entrega “frecuentemente” o “siempre”, aunque casi un tercio solo lo hace “a veces”, lo que sugiere espacio para mejorar la constancia. En el clúster 2 el patrón es algo más sólido: alrededor de la mitad cumple frecuentemente y un tercio siempre, con una proporción menor en “a veces”. El clúster 3 es el más estable, ya que prácticamente todos se ubican entre “frecuentemente” y “siempre”, sin respuestas en “a veces”, indicando un grupo especialmente confiable en plazos de entrega.

Figura 117: Rehacer trabajos por errores (TMA)

		V19:He tenido que rehacer trabajos por errores 1: Nunca, 2: Rara vez, 3: A veces, 4: Frecuentemente, 5: Siempre							
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna								
Etiquetas de fila		1	2	3	4	Total general			
1		14%	14%	43%	29%	100%			
2		17%	33%	33%	17%	100%			
3		14%	14%	57%	14%	100%			
Total general		15%	20%	45%	20%	100%			

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres reportan retrabajo “a veces”, pero con matices. En el clúster 1 se concentra más gente entre “a veces” y “frecuentemente”, por lo que es el grupo con mayor riesgo de tener que repetir tareas. El clúster 2 queda en un punto intermedio, repartido entre “rara vez” y “a veces” y con menos casos en “frecuentemente”. El clúster 3 también se

ubica sobre todo en “a veces”, pero con menos presencia de la categoría más alta, por lo que su nivel de retrabajo es moderado.

Figura 118: Frecuencia de errores que afectan el trabajo (TMA)

V20: ¿Con qué frecuencia cometes errores que afectan la calidad del trabajo entregado? 1: Nunca, 2: Rara Vez, 3: A veces, 4: Frecuentemente					
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna	1	2	3	4
Etiquetas de fila					Total general
1		14%	43%	29%	14%
2		0%	83%	0%	17%
3		14%	43%	29%	14%
Total general		10%	55%	20%	15%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres muestran, en general, baja frecuencia de errores graves. En el clúster 1 y el clúster 3 la mayoría se ubica en “rara vez” (43 %), pero con un grupo no despreciable que reconoce equivocarse “a veces” (29 %) y un 14 % que marca “frecuentemente”, lo que sugiere una calidad aceptable pero con margen de mejora en control de detalles. El clúster 2 es el más consistente: 83 % responde “rara vez” y solo 17 % “frecuentemente”, sin respuestas en “nunca” ni “a veces”; esto refleja un estándar de calidad relativamente estable, aunque ese 17 % que se equivoca con frecuencia también es una señal para reforzar acompañamiento y revisión de procesos.

Figura 119: Puntualidad en entregas y compromisos (TMA)

	V21:Me considero una persona puntual en mis entregas y compromisos laborales.			
	1: Totalmente en desacuerdo 5: Totalmente de acuerdo			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna ▼			
Etiquetas de fila ▼		3	4	5
1		0%	57%	43%
2		0%	67%	33%
3		43%	29%	29%
Total general		15%	50%	35%
				Total general
				100%
				100%
				100%
				100%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres se perciben en general puntuales, pero con matices: en los clústeres 1 y 2 prácticamente todos se ubican en los niveles 4 y 5, es decir, se consideran muy puntuales y confiables para cumplir compromisos; en cambio, el clúster 3 concentra una proporción mayor en la categoría 3 y menos en 5, lo que indica una autoevaluación más moderada de su puntualidad frente a los otros grupos.

Figura 120: Eficiencia y cumplimiento en responsabilidades laborales (TMA)

	V22: Considero que soy eficiente en el cumplimiento de mis responsabilidades laborales.			
	1: Totalmente en desacuerdo 5: Totalmente de acuerdo			
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna			
Etiquetas de fila		3	4	5
1		0%	43%	57%
2		17%	50%	33%
3		14%	57%	29%
Total general		10%	50%	40%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres se perciben mayoritariamente como eficientes (se concentran entre 4 y 5). El clúster 1 es el más contundente, con más de la mitad marcando 5, lo que refleja una autopercepción muy alta de eficiencia. Los clústeres 2 y 3 también se ven eficientes, pero con algo más de respuestas en 3 y 4, lo que indica buen desempeño, aunque con una autoexigencia o duda ligeramente mayor frente al clúster 1.

Figura 121: Frecuencia al estrés por temas laborales (TMA)

	V23: En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido estresado por temas laborales? 1: Nunca, 2: Rara vez, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		1	2	3	4
1		14%	14%	57%	14%
2		0%	33%	67%	0%
3		0%	29%	57%	14%
Total general		5%	25%	60%	10%

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la frecuencia con la que se han sentido estresados por temas laborales, los tres clústeres muestran un estrés principalmente moderado, concentrado en la opción “a veces”. El clúster 1 reparte sus respuestas entre “rara vez” y “a veces”, con una pequeña

proporción que casi no se estresa, lo que sugiere una carga manejable. El clúster 2 es el más homogéneo: un tercio reporta “rara vez”, pero dos tercios marcan “a veces”, reflejando un estrés constante aunque no extremo. El clúster 3 presenta el perfil más delicado, con más de la mitad en “a veces” y un 14 % en “casi siempre”, lo que indica que, aunque siguen funcionando, son quienes sienten con mayor frecuencia la presión laboral.

Figura 122: Ansiedad al enfrentar responsabilidades laborales (TMA)

		V24: ¿Qué nivel de ansiedad sientes al enfrentar tus responsabilidades laborales? 1: Ninguna, 2: Leve, 3: Moderada, 4: Alta, 5: Muy alta				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna					
Etiquetas de fila		1	2	3	4	5 Total general
1		14%	14%	29%	29%	14% 100%
2		0%	17%	33%	50%	0% 100%
3		0%	0%	86%	0%	14% 100%
Total general		5%	10%	50%	25%	10% 100%

Nota: Elaboración propia

Los tres clústeres de TMA Golf muestran niveles relevantes de tensión, pero con matices. El clúster 1 está bastante repartido entre ansiedad moderada y alta (casi 60 % en 3-4), por lo que vive sus tareas con presión, aunque no extrema. El clúster 2 concentra la mayoría en niveles moderados y altos (más de 80 % en 3-4), siendo el grupo que más consistentemente reporta sentirse ansioso cuando enfrenta sus responsabilidades. El clúster 3 se ubica sobre todo en ansiedad moderada (86 % en 3 y un 14 % en 5), es decir, casi todos sienten cierta carga emocional, con un pequeño subgrupo en niveles muy altos.

Figura 123: Afectación del estrés al bienestar (TMA)

	V25:El estrés laboral ha afectado negativamente tu bienestar Integral				
	1:Totalmente en desacuerdo				
	5: Totalmente de acuerdo				
Cuenta de Numero individuo	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila		3	4	5	Total general
1		0%	29%	71%	100%
2		17%	67%	17%	100%
3		57%	43%	0%	100%
Total general		25%	45%	30%	100%

Nota: Elaboración propia

Se observa que el impacto es más fuerte en el clúster 1, donde el 71 % está totalmente de acuerdo y el resto se ubica en acuerdo, es decir, casi todos sienten que el estrés ya les pasa factura en lo personal. El clúster 2 también reporta efectos importantes: cerca de dos tercios dicen estar de acuerdo y un grupo menor totalmente de acuerdo, con solo una fracción en posición más neutral. El clúster 3, en cambio, muestra un impacto más moderado: la mayoría se queda en el punto medio (57 % en 3) y el resto solo en “de acuerdo”, sin respuestas en “totalmente de acuerdo”, lo que sugiere que perciben efectos del estrés, pero menos intensos que los otros grupos.

Cómo conclusión general para la encuesta de actividad física y productividad en TMAGolf, los tres clústeres identificados muestran perfiles diferenciados, pero en conjunto reflejan una cultura con alta práctica de actividad física y niveles favorables de desempeño laboral.

- Clúster 1: colaboradores activos y comprometidos, con buen desempeño percibido. Realizan actividad física de forma frecuente, suelen dedicar entre 30 y 60 minutos por sesión y consideran claramente que esta mejora su rendimiento. Se describen motivados, con energía y con un trabajo significativo; cumplen metas y tiempos de entrega y reportan pocos errores. No obstante, declaran niveles medios-altos de estrés y ansiedad, y reconocen que el estrés laboral impacta su bienestar integral, por lo que es un grupo de alto desempeño que se autoexige bastante.
- Clúster 2: grupo con mayor vulnerabilidad frente al estrés. Aunque también realiza actividad física y valora su efecto positivo, muestra, en comparación con los demás, más respuestas en niveles intermedios de energía, tranquilidad y optimismo, junto con una percepción más alta de ansiedad y de que el estrés afecta su bienestar. Mantienen un desempeño aceptable y se consideran eficientes y puntuales, pero el costo emocional es mayor; sería el segmento prioritario para intervenciones de apoyo psicosocial y programas de AF más acompañados.
- Clúster 3: colaboradores muy orientados a la organización y la calidad del trabajo, con práctica de actividad física estable. Tienden a planificar sus tareas, cumplir con las metas y entregar con precisión y calidad, reportando baja frecuencia de errores que afecten el resultado final. Se sienten respaldados por la organización en temas de bienestar, muestran niveles moderados de estrés y ansiedad y, aunque reconocen la presión del trabajo, perciben que logran mantenerla bajo control. Son un perfil intermedio-alto de bienestar y productividad, con buen potencial para consolidarse como modelo de desempeño sostenible si se mantiene el apoyo al equilibrio entre carga laboral y autocuidado.

4.6 Análisis factorial exploratorio de las escalas

Con el fin de atender el objetivo específico 6 y explorar la estructura subyacente de las escalas utilizadas, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) sobre los ítems de actividad física (AF2–AF25) y sobre la escala de estrés percibido PSS-10. El propósito de este procedimiento no fue construir un modelo confirmatorio, sino verificar de manera preliminar si los ítems se agrupan en dimensiones coherentes y si resulta estadísticamente razonable trabajar con puntajes globales para cada constructo.

Los AFEs se llevaron a cabo en el software jamovi, utilizando el método de extracción de residuo mínimo y una rotación oblicua oblmin, dado que se esperaba correlación entre los factores. Previamente se comprobaron los supuestos de factorización mediante la prueba de esfericidad de Bartlett y el índice de adecuación muestral KMO global e individual por ítem. Posteriormente se emplearon la gráfica de sedimentación y el análisis paralelo para decidir el número de factores a retener, y se examinaron las cargas factoriales y las unicidades para interpretar la solución obtenida.

A continuación se presentan las tablas y gráficos más relevantes del AFE, acompañados de una breve interpretación de cada uno.

Figura 124: Análisis factorial actividad física resultado 1

Cargas de los Factores					
	Factor				Unicidad
	1	2	3	4	
AF2		0.320			0.828
AF3				-0.486	0.675
AF4			-0.716		0.386
AF5			0.799	0.314	0.229
AF6			0.686		0.464
AF7			0.526		0.681
AF8		0.765			0.343
AF9		0.829			0.221
AF10		0.692			0.354
AF11		0.730			0.430
AF12	0.357	0.444			0.438
AF13		0.594			0.640
AF14					0.825
AF15	0.779				0.314
AF16	0.532	0.321			0.549
AF17	0.495				0.606
AF18	0.695				0.494
AF19	-0.528			0.386	0.515
AF20	-0.530			0.319	0.571
AF21	0.743				0.455
AF22	0.816				0.312
AF23	0.327	-0.450		0.378	0.612
AF24				0.553	0.566
AF25				0.758	0.416

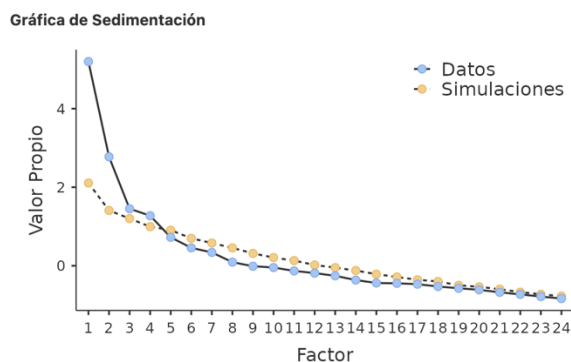
Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

Nota: Elaboración propia

Se presentan las cargas factoriales estandarizadas de los ítems de actividad física para la solución de cuatro factores. Se observa que la mayoría de los ítems (especialmente AF5–AF13 y AF16–AF18, AF21–AF25) cargan de forma predominante en el Factor 1, con saturaciones superiores a .50, lo que respalda la presencia de un componente general de actividad física. Los factores 2, 3 y 4 reúnen un número menor de ítems y muestran algunas cargas cruzadas y saturaciones de menor magnitud, por lo que su interpretación se considera únicamente descriptiva.

Figura 125: Análisis factorial actividad física resultado 2

Valores Propios



Nota: Elaboración propia

Como se observa en la Figura, los valores propios de los datos empíricos descienden de forma pronunciada entre el primer y el cuarto factor, punto a partir del cual la curva se estabiliza y se aproxima a los valores propios generados por simulación. De acuerdo con el criterio de Cattell, este “codo” alrededor del cuarto factor, junto con el análisis paralelo (línea de simulaciones), indica que solo los cuatro primeros factores presentan valores propios superiores a los esperados por azar, por lo que se retuvo una solución de cuatro factores para la escala de actividad física.

Figura 126: Análisis factorial actividad física resultado 3

Comprobaciones de Supuestos

Prueba de Esfericidad de Bartlett		
χ^2	gl	p
707	276	<.001

Nota: Elaboración propia

Los supuestos de factorización se cumplieron adecuadamente: la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($\chi^2(276)=707$, $p<.001$) y el índice KMO global fue de 0,52, valor que indica una idoneidad del muestreo aceptable aunque moderada.

Figura 127: Análisis factorial actividad física resultado 4

Medida de Idoneidad del Muestreo KMO	
	MSA
Global	0.521
AF2	0.767
AF3	0.635
AF4	0.347
AF5	0.283
AF6	0.508
AF7	0.321
AF8	0.691
AF9	0.729
AF10	0.689
AF11	0.693
AF12	0.513
AF13	0.468
AF14	0.661
AF15	0.761
AF16	0.768
AF17	0.543
AF18	0.628
AF19	0.506
AF20	0.642
AF21	0.383
AF22	0.477
AF23	0.552
AF24	0.325
AF25	0.248

Nota: Elaboración propia

En cuanto a la medida de idoneidad del muestreo, el índice KMO global fue de .52, lo que indica una adecuación muestral aceptable aunque moderada para la escala de actividad física. Como se observa en la Tabla 12, varios ítems presentan valores MSA superiores a .60 (por ejemplo, AF2, AF3, AF8, AF9, AF10, AF11, AF14, AF15 y AF16), lo cual respalda su contribución a la estructura común. No obstante, algunos reactivos muestran valores MSA bajos (AF4, AF5, AF7, AF21, AF24 y AF25), por lo que sus resultados deben interpretarse con mayor cautela.

Figura 128: Análisis factorial estrés resultado 1**Análisis Factorial Exploratorio**

Cargas de los Factores

	Factor		Unicidad
	1	2	
PSS1			0.985
PSS2		0.703	0.505
PSS3		0.727	0.419
PSS4		0.746	0.394
PSS5	0.723		0.459
PSS6	0.794		0.361
PSS7	0.781		0.363
PSS8	0.775		0.396
PSS9		0.518	0.709
PSS10	0.741		0.405
PSS11	0.620		0.604
PSS12		0.541	0.686
PSS13	0.374	0.417	0.691
PSS14	0.464		0.764

Nota. El método de extracción 'Residuo mínimo' se usó en combinación con una rotación 'oblimin'

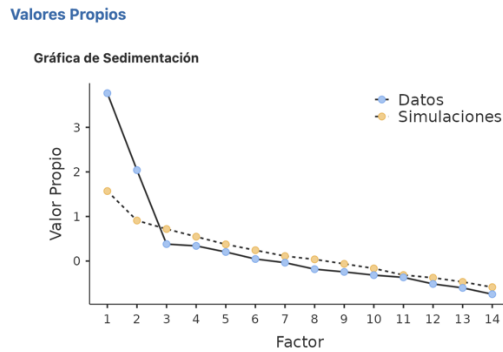
[3]

Nota: Elaboración propia

El análisis factorial exploratorio de la escala de estrés percibido arrojó una solución de dos factores correlacionados. Como se observa en la Tabla 16, el primer factor presenta cargas elevadas ($\lambda > .60$) en los ítems PSS5, PSS6, PSS7, PSS8, PSS10 y PSS11, así como una carga moderada en PSS14 ($\lambda = .46$), lo que sugiere una dimensión de mayor tensión y sensación de falta de control. El segundo factor concentra las cargas de los ítems PSS2, PSS3, PSS4, PSS9 y PSS12 (λ entre .51 y .75), que pueden interpretarse como una dimensión de afrontamiento o manejo percibido de las situaciones estresantes. El ítem PSS13 presenta cargas cruzadas en ambos factores ($\lambda_1 = .37$; $\lambda_2 = .42$), mientras que PSS1 no muestra cargas sustantivas y presenta una unicidad

muy alta (.99), por lo que su contribución al constructo común debe interpretarse con cautela.

Figura 129: Análisis factorial estrés resultado 2



Nota: Elaboración propia

La decisión sobre el número de factores a retener se apoyó en la inspección conjunta de la gráfica de sedimentación y del análisis paralelo. Como se observa en la Figura 6, los valores propios de los datos muestran un descenso pronunciado entre el primer y el segundo factor y, a partir del tercero, se aproximan a los valores propios generados por simulación. De acuerdo con el criterio de Cattell y con el análisis paralelo, solo los dos primeros factores presentan valores propios superiores a los esperados por azar, por lo que se optó por retener una solución bifactorial para la escala de estrés percibido (PSS-10).

Figura 130: Análisis factorial estrés resultado 3

Medida de Idoneidad del Muestreo KMO	
	MSA
Global	0.692
PSS1	0.239
PSS2	0.728
PSS3	0.647
PSS4	0.572
PSS5	0.749
PSS6	0.773
PSS7	0.865
PSS8	0.791
PSS9	0.582
PSS10	0.848
PSS11	0.656
PSS12	0.518
PSS13	0.622
PSS14	0.600

Nota: Elaboración propia

En la escala de estrés percibido (PSS-10) se verificó primero la idoneidad del muestreo. El índice KMO global fue de .69, lo que indica una adecuación muestral aceptable para realizar el análisis factorial exploratorio. Como se observa en la Tabla 15, la mayoría de los ítems presentan valores MSA superiores a .50 y varios de ellos se sitúan por encima de .70 (por ejemplo, PSS2, PSS5, PSS6, PSS7, PSS8 y PSS10), lo cual respalda su contribución a la estructura común del instrumento. No obstante, el ítem PSS1 muestra un valor MSA bajo (.24), por lo que su interpretación debe hacerse con cautela

Figura 131: Análisis factorial estrés resultado 4

Prueba de Esfericidad de Bartlett		
χ^2	gl	p
296	91	<.001

Nota: Elaboración propia

Para la escala de estrés percibido (PSS-10) se realizó un análisis factorial exploratorio mediante el método de extracción de residuo mínimo y rotación oblicua oblimin, dado que se esperaba correlación entre las dimensiones latentes. Los supuestos de factorización se cumplieron adecuadamente: el índice KMO global fue de .69 (Tabla 15), lo que indica una idoneidad muestral aceptable, y la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa, $\chi^2(91) = 296$, $p < .001$ (Tabla 17), evidenciando que la matriz de correlaciones difiere de la identidad y es adecuada para la factorización. La inspección conjunta de la gráfica de sedimentación y del análisis paralelo (Figura 6) mostró que solo los dos primeros factores presentan valores propios superiores a los esperados por azar, por lo que se retuvo una solución bifactorial para la PSS-10. Las cargas factoriales estandarizadas de los ítems se presentan en la Tabla 16

En conjunto, los análisis factoriales exploratorios realizados sobre ambas escalas muestran que los instrumentos empleados poseen una estructura interna diferenciada y, en general, coherente con el modelo teórico planteado, aunque con distinto grado de solidez psicométrica. La escala de actividad física se organiza en cuatro factores correlacionados

que capturan diversas facetas del comportamiento de actividad física, pero el valor KMO moderado y las bajas medidas de adecuación muestral de algunos ítems sugieren que el instrumento podría beneficiarse de ajustes y depuración en aplicaciones futuras. En contraste, la PSS-10 presenta una solución bifactorial más robusta, con un KMO aceptable y cargas elevadas en la mayoría de los reactivos, diferenciando entre una dimensión de mayor tensión/falta de control y otra de afrontamiento percibido, aunque con algunos ítems puntuales que requieren cautela (PSS1 y PSS13). En consecuencia, los resultados respaldan el uso de las puntuaciones compuestas de actividad física y estrés percibido en los análisis posteriores de la monografía, siempre considerando las limitaciones señaladas en la interpretación de los hallazgos.

4.7 Respuestas a los objetivos y a la pregunta de investigación

En relación con el objetivo 1, los resultados de la encuesta muestran que los niveles de actividad física autorreportada son, en general, altos en la muestra conjunta de Edgewell Personal Care y TMAGolf. La gran mayoría de los colaboradores indica realizar algún tipo de actividad física, con frecuencias predominantes entre 2 y 4 veces por semana y duraciones de 30 minutos o más por sesión. El grupo completamente inactivo es minoritario, lo que sugiere que, al menos en termino de volumen semanal, existe una cultura relativamente favorable hacia la práctica de ejercicio en las oficinas analizadas.

Respecto al objetivo 2, los indicadores de productividad laboral percibida se sitúan en niveles globalmente favorables. La planificación del trabajo, el cumplimiento de tiempos de entrega, la puntualidad, la precisión y la calidad se concentran en las categorías “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo”, mientras que la frecuencia de errores, retrabajos y retrasos se mantiene baja. Sin embargo, aparece un subconjunto de colaboradores que

reporta mayores dificultades en estos aspectos, lo que evidencia cierto margen de mejora en la gestión de cargas y prioridades.

En relación con el objetivo 3, los resultados de la PSS-10 y de los ítems específicos sobre estrés y ansiedad laboral evidencian un nivel de estrés percibido moderado. La mayoría de las personas se ubica en categorías intermedias, pero los ítems relacionados con sensación de desborde, preocupación constante por lo de pendiente y percepción de que el estrés ha afectado negativamente el bienestar integral concentran porcentajes relevantes en las opciones más altas. Esto indica la presencia de una fracción de la muestra con tensión sostenida, que podría impactar su salud y desempeño en el mediano plazo.

En cuanto al objetivo 4, el análisis de clúster permitió identificar perfiles diferenciados que integran actividad física, productividad y malestar psicosocial. En términos generales, se observa un clúster de colaboradores activos físicamente, con alto desempeño y estrés manejable, un segundo clúster más vulnerable, caracterizado por menor energía, mayor preocupación, más retrabajo y una percepción más frágil de eficiencia, y un grupo intermedio o “exigente”, que combina buena productividad y práctica de ejercicio con niveles más altos de estrés y ansiedad. Estos patrones son descriptivos y no permiten afirmar estadísticamente la existencia de un efecto moderador del estrés, pero si sugieren que el malestar psicosocial puede debilitar los beneficios de la actividad física sobre el rendimiento cuando alcanza niveles moderados o altos.

Respecto al objetivo 5, la comparación entre empresas (Edgewell y TMAGolf) y áreas funcionales (Comercial, Mercadeo y Supply) muestran diferencias principalmente de magnitud y no de dirección. Las dos organizaciones y las tres áreas aportan colaboradores a los distintos clústeres, sin que se observe un perfil “extremo” concentrado exclusivamente en una empresa o área. En algunas combinaciones empresa-área se aprecia una presencia

algo mayor del perfil más tensionado o del perfil más funcional, pero, en conjunto, todas comparten el reto de equilibrar productividad y bienestar en contextos de alta demanda.

Con el fin de atender el objetivo 6, se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE) sobre los ítems de actividad física (AF2–AF25). Los supuestos de factorización se cumplieron adecuadamente: la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa ($\chi^2(276) = 707, p < .001$) y el índice KMO global fue de 0,52, valor que indica una idoneidad del muestreo aceptable aunque moderada. La gráfica de sedimentación y el análisis paralelo sugirieron la retención de hasta cuatro factores.

La solución obtenida mostró un primer factor con cargas elevadas en la mayoría de los ítems, lo que respalda la presencia de un factor general de actividad física. Los factores restantes presentaron menos ítems y patrones de carga más débiles o mixtos, por lo que se interpretan únicamente con fines descriptivos. Debido al tamaño muestral y a la naturaleza exploratoria del estudio, en los análisis posteriores se trabajó principalmente con el puntaje total de actividad física, considerando esta evidencia factorial como un respaldo preliminar de su consistencia interna.

De forma complementaria, se realizó un AFE independiente para la escala de estrés percibido (PSS-10). En este caso, la prueba de Bartlett también fue significativa ($p < .001$) y el índice KMO global fue de 0,69, lo que indica una adecuada idoneidad del muestreo para la factorización. En conjunto, estos resultados sugieren que las escalas utilizadas capturan de forma razonablemente coherente los constructos de interés en la muestra estudiada, si bien las conclusiones deben interpretarse con cautela por el tamaño muestral y el carácter descriptivo del estudio.

En el caso de los ítems de actividad física (AF2–AF25), el análisis factorial evidenció agrupaciones coherentes entre frecuencia, duración e intensidad del ejercicio, con

cargas factoriales superiores a 0,50 en los factores principales. En conjunto, estos resultados respaldan el uso conjunto de las escalas de actividad física y estrés para caracterizar a la muestra, aunque se recomienda interpretar los hallazgos con cautela debido al tamaño muestral.

En conclusión, frente a la pregunta de investigación, los resultados permiten identificar similitudes y diferencias claras en los niveles de actividad física, estrés percibido y productividad laboral entre Edgewell Personal Care y TMAGolf, así como sus implicaciones para el diseño de intervenciones de bienestar laboral en ambas empresas. Los resultados muestran que, en ambas organizaciones y áreas, la actividad física es mayoritariamente alta y se asocia con niveles favorables de productividad autorreportada. No obstante, una proporción relevante de colaboradores experimenta estrés y ansiedad laborales moderados, que tienden a concentrarse en perfiles específicos y que pueden atenuar el vínculo positivo entre actividad física y desempeño. El estudio respalda la idea de que, en entornos de oficina corporativa, promover la actividad física es necesario pero no suficiente: para sostener simultáneamente productividad y bienestar integral se requiere complementar estas acciones con intervenciones sobre las fuentes de estrés y las condiciones psicosociales de trabajo en cada empresa y área funcional.

En conjunto, los resultados permiten identificar similitudes y diferencias claras entre las dos empresas. En ambas organizaciones se observa una productividad autopercibida alta y una práctica de actividad física extendida. Sin embargo, Edgewell concentra una mayor proporción de colaboradores con niveles moderados-altos de estrés y afectación del bienestar, mientras que en TMAGolf el estrés es relativamente menor. Estos patrones sustentan la necesidad de diseñar intervenciones de bienestar diferenciadas por empresa,

reforzando el manejo del estrés en Edgewell y consolidando las prácticas de actividad física y organización del trabajo en TMA Golf.

5. Discusión

Estos hallazgos permiten responder la pregunta de investigación, mostrando tanto similitudes (alta productividad percibida y práctica frecuente de actividad física en ambas empresas) como diferencias relevantes (mayor carga de estrés y afectación del bienestar en Edgewell frente a TMAgolf). A partir de estos patrones se derivan implicaciones concretas para el diseño de intervenciones de bienestar laboral adaptadas a cada organización, que se desarrollan en la sección de recomendaciones.

Sobre la síntesis de los hallazgos, en este estudio de caso múltiple con colaboradores de oficina de Edgewell Personal Care y TMAgolf se observa, en conjunto, una alta práctica de actividad física (88%) y una productividad autorreportada favorable (porcentajes elevados en las categorías 4-5 de puntualidad, eficiencia y logro de metas). Paralelamente, se identifica una tensión psicosocial relevante: el 83,4% reportó estrés laboral “a veces/casi siempre”, el 69% informó ansiedad al menos moderada y el 46,8% estuvo de acuerdo en que el estrés afectó su bienestar (media=3,38). Este patrón “actividad física alta + productividad alta + estrés/ansiedad moderados” aparece en ambos casos organizacionales, con matices por empresa y clúster, y este patrón muestra que, aun con alta práctica de actividad física y productividad percibida favorable, persisten niveles moderados de estrés y ansiedad, lo que refuerza la importancia de abordar simultáneamente la promoción de actividad física y la gestión del estrés en las organizaciones.

En términos comparativos, Edgewell y TMAgolf comparten un perfil de productividad percibida muy positivo (altas tasas de cumplimiento de metas, puntualidad y baja frecuencia de error), así como una valoración alta del impacto de la actividad física sobre el desempeño. No obstante, en Edgewell se identifican clústeres con mayor

frecuencia de estrés y con mayor proporción de colaboradores que reportan que este afecta su bienestar integral, mientras que en TMAGolf predominan perfiles con alta motivación diaria y fuerte convicción de que la actividad física “ayuda a rendir”, aunque también con presencia de síntomas de estrés y ansiedad. Estas diferencias por empresa y área funcional refuerzan la utilidad del enfoque de estudio de caso comparativo: más que un único perfil “típico” de oficina, se observan configuraciones específicas de bienestar y rendimiento en cada organización.

Respecto a la coherencia con la evidencia previa, la percepción de que la actividad física favorece el desempeño se alinea con meta-análisis y revisiones que relacionan programas de ejercicio con mejoras en vitalidad, salud y funcionamiento laboral, sin deterioro del rendimiento (Conn et al., 2009; Proper y van Mechelsen, 2008; Arundell et al., 2018). De forma similar, los hallazgos sobre sedentarismo y productividad son consistentes con intervenciones que buscan reducir el tiempo sentado en oficinas (p. ej., estaciones ajustables o protocolos tipo “stand up”), las cuales tienden a disminuir el sedentarismo y, cómo mínimo, no empeoran los resultados laborales (Neuhaus et al., 2014; Edwardson et al., 2018; Shrestha et al., 2018). El patrón observado en ambos casos organizacionales también es compatible con el modelo demanda-recursos: la actividad física opera como un recurso personal que favorece la energía y la recuperación, mientras que niveles sostenidos de estrés pueden erosionar gradualmente este efecto sobre el desempeño (Bakker y Demerouti, 2007; Toker y Biron, 2020). Asimismo, la proporción de colaboradores que reporta afectación del bienestar por estrés es congruente con los reportes globales sobre riesgos psicosociales en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2022; World Health Organization, 2021).

Los aportes del estudio pueden sintetizarse en dos planos. En primer lugar, integra en un mismo instrumento varias facetas de la productividad (planificación del tiempo, precisión y calidad, cumplimiento de plazos, retrabajo, logro de metas) junto con indicadores de bienestar psicosocial (estrés, ansiedad y afectación del bienestar), lo que permite construir perfiles combinados de “bienestar-rendimiento” en lugar de analizar cada variable de forma aislada. En segundo lugar, aterriza la evidencia internacional al contexto local mediante un estudio de caso comparativo en las áreas Comercial, Mercadeo y Supply de Edgewell y TMAgolf, proporcionando segmentaciones por empresa y por clúster que son directamente utilizables para el diseño de programas de bienestar de bajo costo y alta factibilidad (p. ej, pausas activas, higiene del tiempo, ergonomía básica y estrategias de afrontamiento).

Las principales limitaciones que condicionan la inferencia de estos resultados son de orden metodológico. La más importante es la imposibilidad de emparejar, a nivel individual, todas las respuestas de actividad física/productividad con las de la escala PSS-10, lo que impidió calcular con precisión indicadores de confiabilidad (α de Cronbach) integrados y realizar análisis correlacionales o modelos estadísticos de interacción entre variables. Además, el diseño transversal y basado en autoinforme impide establecer relaciones causales y es sensible a sesgos de memoria o deseabilidad social. Finalmente el tamaño muestral, aunque adecuado para análisis descriptivos y de clúster, limita la detección de efectos pequeños o moderados en comparaciones más finas por empresa, área o cargo. Estas restricciones deben tenerse en cuenta al generalizar los hallazgos.

A pesar de estas limitaciones, las implicaciones prácticas para Edgewell y TMAgolf son claras. En ambas empresas, la actividad física y las micro-recuperaciones se perfilan cómo un recurso deseable de proteger y potenciar mediante intervenciones cómo pausas

activas breves (dos veces al día, 10 minutos), caminatas posteriores al almuerzo, micro-entrenos de 7-10 minutos y metas realistas de movimiento semanal (por ejemplo, más de 45 minutos de actividad física moderada 3-4 días por semana). En paralelo, la gestión del estrés requiere acciones específicas: ventanas de foco sin reuniones, límites razonables a la comunicación fuera de horario, espacios de psicoeducación breve (técnicas de respiración, mindfulness) y un liderazgo que modele prácticas saludables. Estas acciones deberían ajustarse a las particularidades de cada empresa y de los clústeres identificados, priorizando los segmentos con mayor carga psicosocial percibida.

En términos de próximos pasos de investigación, un siguiente ciclo podría incluir un nuevo levantamiento de datos con un identificador anónimo común que permita emparejar las respuestas de actividad física, productividad y PSS-10 por persona. Esto facilitaría el cálculo de confiabilidad, la estimación de correlaciones y la exploración de modelos explicativos más robustos, como regresiones jerárquicas con interacción o análisis comparativos por cargo, área, y empresa para focalizar aún más las intervenciones, así como incorporar medidas objetivas de desempeño (p. ej., indicadores de cumplimiento o calidad) que complementen los autorreportes. De este modo, el estudio de caso comparativo presentado aquí podría evolucionar hacia un programa continuo de monitoreo y mejora del bienestar-productividad en contextos de oficina.

Conclusiones

Conclusiones específicas para Edgewell Personal Care

En Edgewell se observa una productividad laboral autopercibida mayoritariamente favorable (altas tasas de cumplimiento de metas, puntualidad y eficiencia), pero acompañada de una mayor concentración de estrés y ansiedad laborales en comparación con TMAGolf. En varios de los clústeres predominan respuestas en los niveles “a veces” y “casi siempre” de estrés, junto con una proporción más alta de personas que reconocen que este afecta su bienestar integral. Este perfil sugiere un contexto organizacional donde el rendimiento se sostiene en un escenario de presión psicosocial relevante, lo que incrementa el riesgo de desgaste si no se intervienen las cargas, los tiempos y los recursos de apoyo. Para Edgewell, la prioridad recae en consolidar las fortalezas de desempeño mediante intervenciones dirigidas a los grupos con mayor tensión (por ejemplo, ajuste de cargas, pausas activas estructuradas y apoyo psicosocial breve), de modo que se reduzca el costo emocional asociado a mantener niveles altos de productividad.

Conclusiones específicas para TMAGolf

En TMAGolf, los resultados evidencian una cultura de actividad física ampliamente instalada: la mayoría de los colaboradores declara realizar ejercicio de forma regular, con frecuencias de 2 a 4 veces por semana y duraciones por sesión que suelen ubicarse por encima de los 30–45 minutos. Esta práctica se acompaña de evaluaciones de desempeño recientes favorables y de una fuerte convicción de que la actividad física “ayuda a rendir mejor”, lo que configura un perfil de alto potencial de bienestar–rendimiento. Aunque también se identifican síntomas de estrés y ansiedad, estos tienden a concentrarse en

segmentos específicos (por ejemplo, clústeres muy orientados a resultados) más que en toda la organización. Para TMAgolf, las oportunidades se centran en aprovechar esta base de actividad física como recurso distintivo, complementándola con ajustes en la organización del trabajo (ventanas de foco, gestión de picos de demanda, refuerzo del apoyo al bienestar) para evitar que la presión comercial derive en sobrecarga emocional en los equipos clave.

A partir de los hallazgos obtenidos en los casos organizacionales de Edgewell Personal Care y TMAgolf, se plantean las siguientes conclusiones grupales:

1. Contexto psicosocial.

La mayoría de las personas encuestadas reporta estrés laboral frecuente (83,4 % entre “a veces” y “casi siempre”) y niveles de ansiedad al menos moderados (69 %). Casi la mitad percibe que el estrés ha afectado su bienestar integral (media = 3,38; 46,8 % en las categorías 4–5). En conjunto, se configura un escenario de riesgo psicosocial moderado que requiere acciones preventivas sistemáticas en ambas empresas.

2. Productividad autopercebida alta.

Los indicadores de productividad (cumplimiento de metas, puntualidad y eficiencia) se concentran en las categorías favorables (4–5), lo que sugiere un buen desempeño laboral percibido en los colaboradores de oficina de Edgewell y TMAgolf. Este perfil se observa en los diferentes clústeres identificados, con ligeras variaciones por empresa y área.

3. Actividad física extendida y valorada.

La gran mayoría de participantes declara realizar actividad física (87,8 %), con frecuencias semanales entre 1 y 4 veces y duraciones típicas superiores a 45

minutos por sesión. Además, predomina el acuerdo con la afirmación de que la actividad física favorece el desempeño laboral, lo que indica un recurso de salud ya presente y culturalmente valorado en ambos contextos organizacionales.

4. Lectura integrada de bienestar y rendimiento.

La coexistencia de actividad física frecuente y productividad alta, junto con niveles moderados de estrés y ansiedad, es coherente con el modelo teórico que plantea que la actividad física puede impulsar la productividad, pero que dicho efecto puede atenuarse cuando la carga de estrés es elevada. Sin embargo, dado el diseño descriptivo y la ausencia de emparejamiento individual entre actividad física, PSS-10 y productividad, esta interpretación se considera plausible, mas no causal ni suficiente para probar formalmente un efecto de interacciones entre actividad física, estrés y productividad.

5. Implicaciones prácticas para Edgewell y TMA Golf.

Los resultados justifican la implementación o el fortalecimiento de medidas integradas de promoción de la actividad física y gestión del estrés, tales como pausas activas programadas, caminatas breves, ergonomía básica, gestión de cargas y tiempos (ventanas de foco, límites a comunicaciones fuera de horario) y recursos de afrontamiento como psicoeducación y técnicas breves de mindfulness. Se trata de intervenciones de bajo costo y potencial alto impacto para sostener el rendimiento y proteger el bienestar laboral.

6. Limitaciones clave del estudio.

La imposibilidad de vincular los dos formularios (actividad física/productividad y PSS-10) a nivel de persona impidió estimar relaciones individuales entre actividad física, estrés y productividad (correlaciones, modelos de regresión y prueba formal

de interacciones entre actividad física, estrés y productividad). Adicionalmente, el diseño transversal basado en autoinforme no permite establecer causalidad y es sensible a sesgos de memoria y deseabilidad social. Estas limitaciones reducen el alcance inferencial de los hallazgos.

7. Líneas futuras de investigación.

Se recomienda realizar una nueva recolección de datos con un identificador anónimo común que permita integrar las bases por individuo y estimar indicadores de confiabilidad, correlaciones y modelos explicativos (por ejemplo, regresión jerárquica con AFz, PSSz y AFz $\times$ PSSz). Asimismo, sería conveniente ampliar la muestra y comparar de manera más detallada áreas, cargos y empresas, con el fin de focalizar intervenciones y explorar la heterogeneidad de efectos en distintos subgrupos organizacionales.

Como conclusión general, en esta muestra de oficinas corporativas de Edgewell y TMAGolf se observa un buen nivel de productividad en un entorno donde la práctica de actividad física es extendida y valorada, pero coexistente con una tensión psicosocial relevante (estrés y ansiedad) que compromete el bienestar de una parte importante del personal. Priorizar intervenciones combinadas de promoción de actividad física y gestión del estrés aparece como la vía más factible para sostener el rendimiento y, al mismo tiempo, proteger la salud y el bienestar laboral en ambos casos organizacionales.

Recomendaciones

Se presentan las recomendaciones en listado para ser más fácil la lectura y futura aplicación.

Intervenciones organizacionales (Corto plazo 0 a 3 meses)

1. Pausas activas estructuradas 2 veces al día por 10 minutos para programar micro pausas guiadas como movilidad o respiración por equipo, se recomienda incluir recordatorios en calendario.
2. Higiene del tiempo de trabajo, se propone ventanas de foco sin reuniones por ejemplo de 9:30 a 11 A.M. También se propone límites a mensajes fuera del horario laboral y normas de uso de chats.
3. Ergonomía básica, checklist de puesto (pantalla, silla, apoyo lumbar) y guía visual de 1 página de puesto de trabajo ideal.
4. Ruta breve de afrontamiento del estrés, se propone un taller express de 60 a 90 minutos con 3 herramientas, respiración 4 a 6 junto a pausas de recuperación.
5. Comunicación del rol de los líderes, se propone capacitar jefaturas en señales tempranas de sobrecarga y en feedback que proteja la energía.

Promociones de actividad física de 0 a 6 meses

1. Programa 45+, se propone una meta de actividad física de 45 minutos 3 o 4 veces por semana, se busca facilitar convenios con gimnasios o calendario de caminatas.
2. Actividad física dentro de la jornada, se proponen espacios formales para caminatas de 15 a 20 minutos post almuerzo 2 a 3 veces por semana.
3. Micro-entrenamientos, se propone ejercicios de 7 a 10 minutos por video para personas que tengan poco tiempo.

Gestión de cargas y claridad por rol de 3 a 6 meses

1. Priorización trimestral, se propone un tablero por equipo con 3 objetivos clave y límites de trabajos en progreso.
2. Planificación realista de plazos, se propone una plantilla de estimación de tiempos por tarea y revisión quincenal de posibles trabajos en demora

Soporte psicosocial de 0 a 6 meses

1. Aliados externos, se propone consejería breve y confidencial con algún asesor externo, se medirá su uso y satisfacción.
2. Apoyo entre pares, se propone círculos mensuales de 30 a 40 minutos para compartir estrategias de afrontamiento y buenas prácticas

Medición y seguimiento

Se debe definir un tablero simple con indicadores trimestrales:

- PSS-10 Promedio y % en moderado/alto
- Índice de productividad (promedio de respuestas en 4-5 y media de datos)
- % de personas que cumplen el objetivo de actividad física, 45 min por sesión más de 3 veces por semana.
- Indicadores de operación tales como cumplimientos de plazos, retrabajos por error, ausentismo o rotación voluntaria.
- Adoptar participación en pausas activas, caminatas, talleres.

Enfoque por riesgo

Se debe priorizar por área o cargo con más estrés o con picos de demanda.

Se debe ajustar la intensidad de intervenciones (más pausas activas, mentoring o distribución temporal de carga).

Cultura y comunicación

Se trabajará la campaña mensual trabajo con energía, historias de equipos, recordatorios de pausas y logros de tablero. También se reconocerá públicamente hábitos protectores (tales como planificar, pausas) además de resultados.

Investigación y mejora continua

Para la próxima medición se recopilará información con un identificador anónimo común para vincular actividad física, PSS y productividad por persona y poder analizar conjuntamente los patrones entre estas variables a nivel individual. También se ejecutará un piloto controlado por tres meses en 1 o 2 áreas y se comparará el antes y después con un grupo espejo para estimar el impacto.

Referencias bibliográficas

- Apostolopoulos, Y., Lemke, M. K., Sönmez, S., & Hege, A. (2021). Sedentary work and employee health: A systematic review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 1–16. <https://doi.org/10.1037/ocp0000291>
- Arundell, L., Sudholz, B., Teychenne, M., Salmon, J., Hayward, B., Healy, G., ... Timperio, A. (2018). The impact of activity-based working on workplace activity, eating behaviours, productivity, and satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5), 1005. <https://doi.org/10.3390/ijerph15051005>
- Bailey, R. (2019). The relationship between exercise and mental health in the workplace. *Health Promotion International*, 34(5), 911–919. <https://doi.org/10.1093/heapro/day032>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Burton, W. N., Chen, C.-Y., Conti, D. J., Schultz, A. B., Pransky, G., & Edington, D. W. (2005). Health risks and on-the-job productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(8), 769–777. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000169088.03301.e4>
- Cancelliere, C., Cassidy, J. D., Ammendolia, C., & Côté, P. (2020). Are workplace health promotion programs effective? A systematic review. *BMC Public Health*, 20, 395. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08604-3>
- Centers for Disease Control and Prevention. (2022). *Workplace health promotion: Physical activity*. <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/health-strategies/physical-activity/>

- Conn, V. S., Hafdahl, A. R., Cooper, P. S., Brown, L. M., & Lusk, S. L. (2009). Meta-analysis of workplace physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 37(4), 330–339. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2009.06.008>
- Craig, C. L., Marshall, A. L., Sjöström, M., Bauman, A. E., Booth, M. L., Ainsworth, B. E., ... Oja, P. (2003). International physical activity questionnaire: 12-country reliability and validity. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 35(8), 1381–1395. <https://doi.org/10.1249/01.MSS.0000078924.61453.FB>
- Dishman, R. K., Oldenburg, B., O’Neal, H., & Shephard, R. J. (1998). Worksite physical activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 15(4), 344–361. [https://doi.org/10.1016/S0749-3797\(98\)00080-0](https://doi.org/10.1016/S0749-3797(98)00080-0)
- Dugdill, L., Brettell, A., Hulme, C., McCluskey, S., & Long, A. F. (2008). Workplace physical activity interventions: A systematic review. *International Journal of Workplace Health Management*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.1108/17538350810865578>
- Edwardson, C. L., et al. (2018). Effectiveness of the Stand More AT (SMaRT) Work intervention: Cluster randomized controlled trial. *BMJ*, 363, k3870. <https://doi.org/10.1136/bmj.k3870>
- Song, Z., Baicker, K., & Benson, T. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: A randomized clinical trial. *JAMA*, 321(15), 1491–1501. <https://doi.org/10.1001/jama.2019.3307>
- Goetzel, R. Z., Henke, R. M., Tabrizi, M., et al. (2014). Do workplace health promotion (wellness) programs work? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(9), 927–934. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000276>

- Goetzel, R. Z., Ozminkowski, R. J., et al. (2008). Health and cost benefits of work site health promotion. *Annual Review of Public Health*, 29, 303–323.
<https://doi.org/10.1146/annurev.publhealth.29.020907.090930>
- Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health. (2023). *Physical activity in the workplace*. <https://publichealth.jhu.edu/sites/default/files/2023-06/whrn-pa.pdf>
- Marín-Farrona, M., Wipfli, B., Thosar, S. S., et al. (2023). Worksite wellness programs based on physical activity: Systematic review. *Systematic Reviews*, 12, 87.
<https://doi.org/10.1186/s13643-023-02258-6>
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley.
- Neuhaus, M., Healy, G. N., Dunstan, D. W., Owen, N., & Eakin, E. G. (2014). Workplace sitting and height-adjustable workstations: Randomized controlled trial. *American Journal of Preventive Medicine*, 46(1), 30–40.
<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2013.09.009>
- Pronk, N. P. (2015). Physical activity promotion in business and industry: Evidence and recommendations. *American Journal of Preventive Medicine*, 49(6), S210–S222.
<https://doi.org/10.1016/j.amepre.2015.07.019>
- Proper, K. I., & van Mechelen, W. (2008). Effectiveness and economic impact of worksite interventions to promote physical activity and healthy diet. *American Journal of Preventive Medicine*, 35(1), 112–123. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2008.04.008>
- Rad, S. A., et al. (2022). Economic evaluations of workplace interventions to reduce sedentary time: Systematic review. *BMJ Open*, 12(6), e060139.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-060139>

- Rongen, A., Robroek, S. J., van Lenthe, F. J., & Burdorf, A. (2013). Workplace health promotion: Meta-analysis of effectiveness. *American Journal of Preventive Medicine*, 44(4), 406–415. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2012.12.007>
- Shrestha, N., Kukkonen-Harjula, K. T., Verbeek, J. H., Ijaz, S., Hermans, V., & Bhaumik, S. (2018). Workplace interventions for reducing sitting at work. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2018(6), CD010912. <https://doi.org/10.1002/14651858.CD010912.pub3>
- Suwal, R., & Uprety, P. (2023). Recreational activities and employee productivity in Nepalese banks. *Journal of Business and Social Sciences Research*, 8(1), 73–94. <https://doi.org/10.3126/jbssr.v8i1.56591>
- Szarek, S., Wysokińska, A., & Bombiak, E. (2024). The role of physical activity in the improvement of well-being: The case of university staff. *Journal of Modern Science*, 2(56), 45–62. <https://doi.org/10.13166/jms/188741>
- Toker, S., & Biron, M. (2020). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 453–464. <https://doi.org/10.1037/ap10000437>
- Warr, P. (2002). *Psychology at work* (5th ed.). Penguin.
- Whitsel, L., Ablah, E., & Richards, T. (2023). Creating a movement for healthy physical activity at work. *American Journal of Health Promotion*, 37(5), 722–735. <https://doi.org/10.1177/08901171231172013>
- World Health Organization. (2021). *Physical activity: Fact sheet*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>

Mercer Marsh Benefits. (2025). Health Trends 2025.

<https://www.marsh.com/es/services/employee-health-benefits/insights/health-trends-report.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). Salud mental en el trabajo.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_897225.pdf

Universidad de los Andes. (2025). ¿Trabajar más o trabajar mejor? El dilema de la productividad en Colombia.

<https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/economia/trabajar-mas-o-trabajar-mejor-el-dilema-de-la-productividad-en-colombia>

Uniagustiniana. (2023). [Documento institucional].

<https://backend.uniagustiniana.edu.co/server/api/core/bitstreams/16606cad-2960-497c-8190-e7814f936463/content>

Revista Mentor. (2025). Panorama de las tendencias fitness en Colombia 2025.

<https://revistamentor.ec/index.php/mentor/article/view/8405>

Team Consultor. (2024). El 80% de los trabajadores en Colombia sufre de estrés laboral, según informe. <https://teamconsultor.co/2824/>

Puig-Ribera, A., Martínez-Lemos, I., Giné-Garriga, M., Aguilar-Farías, N., Martín-Cantera, C., González-Suárez, Á. M., Bort-Roig, J., Fortuño, J., Del Pozo-Cruz, B., Skelton, D., & Gilson, N. D. (2015). Self-reported sitting time and physical activity: Interactive associations with mental well-being and productivity in office employees. *BMC Public Health*, 15, 72. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1447-5>

Remor, E. (s. f.). *Escala de Estrés Percibido (PSS) – versión española 2.0 (14 ítems) [Cuestionario]*. Grupo de Investigación TMO. Recuperado el 14 de septiembre de 2025, de <https://ginvestigaciontmo.es/wp-content/uploads/2025/03/Escala-de-Estres-Percibido.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (7.^a ed.). McGraw-Hill.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento

Título del estudio: Actividad física, estrés percibido y productividad laboral: estudio de caso comparativo en empleados de oficina de Edgewell Personal Care y TMAGolf.

Investigador responsable: Gabriel Monroy

Propósito: El presente estudio busca describir la relación entre la actividad física, el estrés percibido y la productividad laboral en empleados de oficina de dos empresas del sector privado.

Procedimiento: Se invita a responder un cuestionario anónimo en línea (3–5 minutos) con escalas tipo Likert y algunas preguntas de caracterización.

Riesgos y beneficios: Los riesgos son mínimos (incomodidad al responder). No hay beneficios directos, pero los resultados pueden aportar a la mejora de prácticas de bienestar en el trabajo.

Voluntariedad y retiro: La participación es voluntaria. Puede interrumpir su participación en cualquier momento sin consecuencia alguna.

Confidencialidad: No se recolectan datos identificables. La información se analizará de forma agregada con fines exclusivamente académicos.

Declaración de consentimiento.

He leído y comprendo la información anterior. Acepto participar de manera voluntaria en esta encuesta.

Pregunta de aceptación (en el formulario): He leído y acepto participar en el estudio.

(Sí/No)

Lógica de ramificación: Si la respuesta es “No”, finalizar el cuestionario.

Anexo 2: Encuestas

Instrucciones generales. A menos que se indique lo contrario, utilice la siguiente escala:

1 = Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo.

Sección 1. Datos básicos

¿Realiza actividad física de forma regular?

Opciones: Sí / No

Área en la que trabaja

Opciones: Comercial/Ventas; Mercadeo; Supply/Logística

Empresa

Opciones: Edgewell Personal Care; TMAGolf

Sección 2. Historial de desempeño

4. El nivel de desempeño de su última evaluación de hace dos años, ¿cómo ha cambiado en comparación con el último año?

Opciones: Disminuyó mucho; Disminuyó; Se mantuvo igual; Aumentó; Aumentó mucho

5. De 1 a 5, ¿qué nivel de desempeño tuvo en su evaluación de desempeño más reciente?

Opciones: 1; 2; 3; 4; 5

Sección 3. Bienestar laboral *(escala 1–5)*

6. Cuando me levanto por la mañana, tengo ganas de ir a trabajar.
7. En las últimas dos semanas me he sentido activo(a) y con energía en el trabajo.
8. En las últimas dos semanas me he sentido optimista respecto a mi trabajo.
9. En las últimas dos semanas me he sentido tranquilo(a) y relajado(a) durante la jornada laboral.
10. Mi trabajo me resulta significativo y valioso.
11. Siento apoyo de mi organización para cuidar mi bienestar (por ejemplo, pausas, ergonomía, flexibilidad).

Sección 4. Productividad laboral

12. Planifico mi trabajo para terminar a tiempo. *(1–5)*
13. Entrego mis tareas con precisión y calidad. *(1–5)*
14. He tenido que rehacer trabajo por errores. *(Frecuencia: Nunca; Rara vez; A veces; Frecuentemente; Siempre)*
15. En la última semana cumplí con las metas principales de mi rol. *(1–5)*
16. Aporto más allá de mis funciones cuando el equipo lo necesita (por ejemplo, apoyo, iniciativa). *(1–5)*

Sección 5. Contexto de trabajo / actividad y sedentarismo

17. En un día laboral típico, paso gran parte del tiempo sentado(a). *(1–5)*
18. Realizo pausas activas cortas durante el trabajo. *(1–5)*
19. En una semana típica, ¿cuántos días realiza al menos 30 minutos de actividad física moderada o vigorosa?

Opciones: 0; 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7

20. En total, ¿cuántos minutos de actividad física realiza a la semana?

Opciones: 0–29 min; 30–89 min; 90–149 min; 150–299 min; 300 min o más

Encuesta 2

A continuación se presenta una encuesta la cual pregunta por la autopercepción del estrés de los encuestados. Fue diseñada previamente para ser usada en investigaciones anteriores.

Para efectos de esta investigación, se tomó de: Remor. (s. f.)

(0:Nunca, 1:Casi Nunca, 2: a veces, 3: Frecuentemente, 4: Muy Frecuentemente

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha manejado con éxito los pequeños problemas irritantes de la vida?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que ha afrontado efectivamente los cambios importantes que han estado ocurriendo en su vida?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha pensado sobre las cosas que le quedan por hacer?

0 1 2 3 4

En el último mes, ¿con qué frecuencia ha podido controlar la forma de pasar el tiempo?

0 1 2 3 4

Anexo 3: Matriz de trazabilidad para desarrollar preguntas (ítem–variable–fuente)

Ítem	Variable	Dimensión/Indicador	Escala / Opciones	Fuente de sustento*
1	Control (actividad física autorreportada)	Práctica general de actividad física	Sí/No	Marín-Farrona et al., 2023; Whitsel et al., 2023
2	Control (área)	Segmentación por función	Categórica (3)	Para análisis por subgrupos
3	Control (empresa)	Segmentación por empresa	Categórica (3)	Para análisis por subgrupos
4	Productividad (histórica)	Tendencia del desempeño años → último año	2 5 opciones de cambio	Uso común de desempeño autorreportado en oficina (Arundell et al., 2018)

5	Productividad (nivel reciente)	Autoevaluación 1–5	Ordinal (1–5)	Arundell et al., 2018
6	Bienestar	Motivación/ánimo matutino	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
7	Bienestar	Energía/vigor	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
8	Bienestar	Afecto positivo/optimismo	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
9	Bienestar	Calma/estrés bajo	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
10	Bienestar	Sentido/propósito en el trabajo	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
11	Bienestar	Apoyo organizacional al bienestar	Likert 1–5	Whitsel et al., 2023
12	Productividad	Planificación/cumplimiento de plazos	Likert 1–5	Arundell et al., 2018
13	Productividad	Calidad/precisión en la entrega	Likert 1–5	Arundell et al., 2018
14	Productividad (inversa)	Retrabajo por errores (frecuencia)	Nunca– Siempre	Arundell et al., 2018
15	Productividad	Cumplimiento de metas recientes	Likert 1–5	Arundell et al., 2018

16	Productividad (contextual)	Aporte más allá del rol	Likert 1–5	Arundell et al., 2018
17	Contexto de sedentarismo	Tiempo sentado percibido	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
18	Contexto de pausas	Pausas activas	Likert 1–5	Puig-Ribera et al., 2015
19	Actividad física	Días ≥ 30 min AF mod./vigor.	0–7 días	Guías de AF; Marín-Farrona et al., 2023
20	Actividad física	Minutos semanales totales	Rangos	Guías de AF; Marín-Farrona et al., 2023