

Fecha de elaboración: 21 de octubre del 2.021			
Tipo de documento	TID:	Obra creación:	Proyecto investigación: X
Título: Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá			
Autor(es): José H. Barrera Bermúdez Cod. 88211508 Amary D. Arango Tovar Cod. 88211507 Karen E. Porras Gómez Cod. 88211511			
Tutor(es): Juan Carlos Acosta / Ingeniero			
Fecha de finalización: 25-10-2021			
Temática: Bienestar Laboral en relación con productividad laboral.			
Tipo de investigación: Cuantitativa y cualitativa.			
Resumen: <p>La investigación realizada tuvo como objetivo principal, analizar los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de las tres empresas del sector manufacturero, producción de plásticos y farmacéutica en el 2021, en la ciudad de Bogotá D.C. Lo anterior, motivado en la problemática identificada desde el deseo de demostrar el impacto del bienestar laboral en la productividad de 3 compañías diferentes, y en ese sentido lograr determinar las variables que pueden sugerir dicho impacto en las empresas.</p> <p>Dando como resultado, que las tres empresas objeto de estudio, arrojaron como resultados en porcentaje de aceptabilidad el 84%, el 87% y el 79% respectivamente, lo cual, dentro de los tres análisis realizados se evidencia que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores de dichas compañías, demostrando que el bienestar laboral influye en el desarrollo de la productividad de cada empresa investigada.</p>			
Palabras clave: Bienestar, bienestar laboral, productividad, clima laboral, satisfacción laboral, motivación.			

Planteamiento del problema:

A través del tiempo, las empresas en Colombia han generado diferentes cambios en sus estructuras organizacionales, intentando mejorar la calidad laboral de sus trabajadores implementando programas de bienestar laboral que incentiven el sentido de pertenencia, la estabilidad y desarrollo personal y laboral de cada uno de ellos. Ya que, en Colombia el bienestar laboral se asienta inicialmente como necesidad demandada por colaboradores de algunos sectores obreros, que han venido exigiendo programas que contribuyan a su crecimiento personal, familiar y laboral (Aguilar et al, 2017), aun así, la experiencia ha sido muy escasa generando de manera indirecta múltiples desventajas dentro de los procesos administrativos y productivos de las organizaciones.

Uno de los sectores económicos que tiene una gran importancia en el país es el manufacturero, ya que gracias a este sector y sus múltiples campos de producción ayudan al desarrollo económico del país. Por lo tanto, la mano de obra a través del tiempo tiene una relevancia dentro de las compañías para la producción de sus productos.

En virtud de lo anterior, es importante analizar el bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de estos subsectores económicos, dado a que en las empresas objeto de investigación se pretende determinar el nivel de afectación teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado. Esto, teniendo en cuenta factores como las grandes cargas laborales y físicas que demandan este tipo de industrias, los pocos beneficios del gremio ocupacional, la baja calidad laboral dentro de los entornos de trabajo y muchísimos otros factores que dependen directamente de la gestión del talento humano.

En la actualidad, al realizar una observación previa a las compañías objeto de estudio, se logra evidenciar que nunca se habían realizado estudios relacionados entre productividad y bienestar laboral, también se confirmó que en las dos primeras empresas el personal estudiado correspondió al área operativa y no supera un año de antigüedad dentro de las mismas, a pesar de que se trata de compañías que llevan en el mercado más de 30 años.

Pregunta: ¿Cuál es el efecto del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá?

Objetivo General

Analizar los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos Específicos

1. Diseñar una encuesta de diagnóstico que permita conocer la percepción de los colaboradores del bienestar laboral en relación con la productividad laboral.
2. Identificar la existencia de estrategias de bienestar laboral dentro de las compañías objeto de estudio.
3. Determinar por medio de métodos descriptivos y estadísticos los resultados del diagnóstico aplicado a los colaboradores de las tres empresas del sector manufacturero.
4. Desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimientos con los resultados de la investigación de cada una de las empresas objeto de investigación.

Marco teórico:

Relación entre bienestar laboral y productividad

Es importante tener en cuenta uno de los factores que impactan el bienestar es la motivación laboral, la cual refiere que es el principal resultado de la motivación y a su vez la insatisfacción es el principal efecto de los factores de higiene. En este caso, se habla que los factores de higiene dentro del contexto laboral son aquellos que tiene que ver con sueldos y beneficios, (Herzberg, 1968)

Es por eso, que el bienestar laboral está encaminado a incrementar el clima laboral de las compañías y conseguir bajar sus índices de rotación, por consiguiente, generan un impacto negativo en la estabilidad y energía en los grupos de trabajo, ocasionando grandes pérdidas indirectas para cualquier empresa. Además, permite diversificar las labores rutinarias y se fomenta la participación entre los colaboradores y genera un reconocimiento interno de los mismos.

De esta manera es importante tener en cuenta los factores que tienen mayor influencia en el bienestar laboral:

Analizando los impactos positivos del bienestar laboral, podemos prescindir en que repercute en la conducta de una persona de manera positiva, puesto que la satisfacción como resultado de bienestar representa una afectación a nivel emocional y por consiguiente en las actuaciones de cada persona. (Sanín, 2017) en su obra, habla sobre la felicidad y el optimismo en el trabajo, y es que el ser humano se caracteriza por su afán en conseguir condiciones ideales que se relacionan con la felicidad.

Con lo anterior, se identifica el bienestar laboral como mecanismo de productividad en una empresa, dado a que, si los trabajadores se sienten motivados, impulsados en su desarrollo personal, muy seguramente sus conductas en el trabajo van a procurar ser las mejores, hay un compromiso indirecto de la persona con relación a sus funciones, buscará procurar hacer su trabajo de la mejor manera y esto se ve en un incremento de la productividad (Sanín, 2017).

Así como hay un efecto positivo, también se encuentra relacionado un efecto negativo en la insatisfacción laboral como resultado de una serie de condiciones no ideales. Para traerlo a relación, en el estudio realizado en la ciudad de México D.F (Ruiz, 2018) se habla del estrés laboral como un causal de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, y es que en la actualidad se han identificado múltiples factores laborales que desencadenan en situaciones precarias que generan una preocupación en los empleados, que, a corto y mediano plazo, termina desarrollando estrés laboral.

(Ruiz, 2018) infiere que los riesgos psicosociales están directamente relacionados con la frecuencia en la accidentalidad y que se relacionan directamente con la cultura organizacional, procesos administrativos poco claros, complejidad en las tareas y bajo reconocimiento del personal, lo cual refiere un bienestar laboral precario y en algunos casos nulo.

Por otra parte, La Organización Internacional Del Trabajo, (OIT, 2016) sugiere que, en empresas pequeñas, la mano de obra es uno de los factores más importantes que siempre van a influir en la productividad y esta aumenta cuando los colaboradores se esfuerzan por ser competentes y trabajan con ahínco, lo cual trasciende en efectividad de sus labores.

Así, la tendencia respecto al tema de estudio indica que las empresas exitosas del futuro serán aquellas que decidan alinear sus valores y objetivos misionales con los valores personales de sus empleados, a las personas les motiva que los tengan en cuenta, que los hagan parte de sus organizaciones y es así como los mejores talentos siempre querrán aportar lo mejor a la sociedad (Moreno, Durán, 2019).

En el documento principal, se encuentra el marco teórico desde la pagina 16 hasta la pagina 42.

Método:

Esta investigación se basa en el estudio de variables que permitan el reconocimiento e identificación del impacto del bienestar laboral en la productividad de las compañías objeto de estudio, para esto, se desarrolla una investigación cuanti-cualitativa.

Participantes o Fuentes de datos

Al tratarse de una investigación que necesita desarrollarse bajo el análisis de distintas variables, la encuesta se realizó en su mayoría a personal operativo, a género tanto femenino como masculino, y la aplicación del instrumento se realizó de manera virtual por medio de un formulario, que inicialmente fue validada por profesionales calificados.

Recolección de datos

El estudio se realizará aplicando un instrumento diagnóstico bajo la modalidad de encuesta en rango del 70%- 80% de la población total de cada una de las compañías, con el fin de recolectar datos suficientes que permitan puntualizar los resultados y así generar conclusiones más objetivas.

La encuesta de Bienestar Laboral realizada para la población de las 3 empresas manufactureras está compuesta por unos aspectos principales llamados Dimensiones y secundarios denominados Variables, los cuales definen las condiciones de Bienestar Laboral en cada organización.

La clasificación del personal evaluado son operativos y administrativos identificando las diferentes partes de la empresa.

El formulario consta de 42 preguntas, dentro de los aspectos dimensionales y secundarios, como se describe a continuación:

Dimensiones del Bienestar Laboral

Deben ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, es conveniente conocer las siete dimensiones a ser evaluadas:

Liderazgo, compromiso, accesibilidad del conocimiento, optimización de la Fuerza Laboral, capacidad de aprendizaje, sentido de pertenencia y felicidad Laboral.

Las dimensiones se conforman con unas variables correspondientes las que permiten profundizar la investigación.

Método de Medición:

Variables y calificación: Por cada aspecto secundario se tienen unas preguntas que ayudan a identificar cómo se encuentra el Bienestar Laboral en las empresas, por cada pregunta se tiene una variable de respuesta la cual, está acompañada de una calificación correspondiente, como se indica a continuación:

Siempre 5, casi siempre 4, a veces 3, casi nunca 2 y nunca 1.

Al finalizar la encuesta se sumarán los puntos de acuerdo a la respuesta seleccionada por el trabajador, entre mayor puntuación el resultado será más positivo para la organización, como se muestra a continuación:

No aceptable, intervención inmediata menor 35%

Aceptable con plan de mejora de 36% a 50%

Aceptable con recomendaciones de 51 a 79 %

Satisfactorio de 80% a 100%

Resultados, hallazgos u obra realizada:

Realizar la medición de Bienestar laboral en tres empresas al número de empleados activos a septiembre de 2021.

Total, Encuestados:

Total, Esperado: 90

Total, Encuestados: 73

De acuerdo con estudios realizados a 3 empresas, evaluando 73 personas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica, se categorizan los resultados de la siguiente manera:

Empresa Eterna N1:

Permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 55% y “Casi Siempre” con un 19%; es decir

que un 74% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 27% en los restantes.

Empresa Eterna N2:

Lo que permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 57% y “Casi Siempre” con un 23%; es decir que un 80% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 20% en los restantes.

Empresa Plastic GYD:

Lo que permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 40% y “Casi Siempre” con un 27%; es decir que un 67% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 33% en los restantes.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en el sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica a nivel general en Bogotá obtuvo resultado sobresaliente en sentido de pertenencia lo que permite concluir que la mayoría de las personas consideran que contribuyen con su trabajo al logro de los objetivos del área y de la empresa, sienten los intereses de las empresas como si fueran propios por sobre todo. Los resultados más bajos se presentaron en felicidad laboral, esta percepción en los colaboradores del área operativa en Bogotá.

De acuerdo con los resultados individuales anteriormente expuestos se logra evidenciar que las dos primeras empresas objeto de estudio se mantienen en un rango mayor al 80% lo cual sugiere una valoración satisfactoria en niveles de bienestar y productividad laboral, por lo cual se recomienda a dichas compañías, continuar con el desarrollo de estrategias organizacionales enfocadas a mantener el bienestar laboral de sus funcionarios

Por otra parte, la tercera empresa arrojó un resultado del 79% lo cual refiere un nivel aceptable con recomendaciones, por lo cual, sugerimos a la empresa

objeto de estudio las siguientes recomendaciones que influyan en el mejoramiento del bienestar laboral:

Realizar talleres lúdicos sobre la importancia de mantener una buena relación interpersonal enfocada en el trabajo en equipo y la comunicación asertiva.

Implementar un plan de bienestar, partiendo del concepto de servicio hacia los trabajadores para mejoren la percepción real y crea un sentido de pertenencia hacia la Compañía.

La evaluación del desempeño debe tener un enfoque de retroalimentación que facilite el diseño de un plan de formación apuntando a la mejora continua de los trabajadores.

Desarrollar un taller sobre motivación y manejo del estrés a través de la risa y humor.

Los datos de los resultados se encuentran en las paginas de la 72 hasta la 97.

Conclusiones:

El Bienestar laboral percibido por los colaboradores del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica fue evaluado en términos globales lo que evidencia un resultado sobresaliente con mejoras mínimas para ejecutar.

La categoría con resultado más bajo fue felicidad laboral, se destacan las preguntas “He recibido algún tipo de reconocimiento por la labor que he realizado en la empresa”, “Cuando pienso en el trabajo me siento irritado, enojado o depresivo” y “Me siento valorado y respetado por el trabajo que realizo”. En la empresa PLASTIC GYD obtuvo la puntuación más baja con un 3.82%, importante plantear mejoras por ejecutar en los aspectos relacionados con relaciones interpersonales y reconocimiento por parte de la Empresa.

Se analizaron los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de tres empresas. Lo cual se desarrolló por medio de una encuesta diagnóstica validada por personal calificado, profesionales en psicología y con

especialización en Gerencia de Talento Humano y en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial. Logrando así, obtener resultados de la relación entre bienestar laboral y productividad de las empresas objeto de estudio.

Se identificó la existencia de estrategias de bienestar laboral dentro de las compañías objeto de estudio, basados en las dimensiones de accesibilidad de conocimiento, capacidad de aprendizaje y felicidad laboral. Se evidenció que la empresa Eterna #2 cuenta con estrategias significativas para el desarrollo y reconocimiento de bienestar laboral.

Se desarrolló una estrategia de apropiación social de conocimientos con los resultados de la investigación de cada una de las empresas objeto de investigación. Lo anterior por medio de infografías que denotan los resultados del estudio realizado por cada empresa y así mismo, se plasmaron las recomendaciones que permitan identificar una oportunidad de mejora en el desarrollo de bienestar laboral.

Productos derivados:

Estrategia cronograma de actividades plan de bienestar laboral, apropiación de conocimientos.

Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá

José H. Barrera Bermúdez

Cod. 88211508

Amary D. Arango Tovar

Cod. 88211507

Karen E. Porras Gómez

Cod. 88211511

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia de Talento Humano y Riesgos Laborales

Bogotá, Distrito Capital

05 de Noviembre de 2021

Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá

José H. Barrera Bermúdez
Cod. 88211508

Amary D. Arango Tovar
Cod. 88211507

Karen E. Porras Gómez
Cod. 88211511

Juan Carlos Acosta
Director

Corporación Universitaria Unitec
Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia de Talento Humano y Riesgos Laborales

Bogotá, Distrito Capital
05 de noviembre de 2021

Tabla de contenido

Resumen	9
Palabras Clave	10
Planteamiento del problema	11
Justificación	12
Pregunta de Investigación	14
Objetivos	15
Objetivo General	15
Objetivos específicos	15
Marco Teórico y Estado del Arte	16
Antecedentes	16
Antecedentes Internacionales	16
Antecedentes Nacionales	17
Bienestar Laboral	17
Factores del bienestar laboral	18
<i>Factor logro</i>	18
<i>Factor de reconocimiento</i>	18
<i>Factor de del trabajo en si</i>	18
<i>Factor Promoción</i>	18
Satisfacción Laboral	19
<i>Desarrollo del Bienestar Laboral</i>	22
<i>Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida</i>	23
Cultura Organizacional	24
Clima Organizacional	24
Teoría de jerarquía de las necesidades	25
<i>Necesidades fisiológicas</i>	26
<i>Necesidades de seguridad</i>	26
<i>Necesidades sociales</i>	26
<i>Necesidades de estima</i>	26
<i>Necesidades de autorrealización</i>	26

Características del Bienestar Laboral	66
Dimensiones del Bienestar Laboral	66
Fases del estudio del Bienestar Laboral	69
Descripción del Instrumento	70
Método de Medición	70
Resultados	72
Conclusiones	102
Recomendaciones	104
Referencias	105
Anexos	110

Tabla de figuras

Figura 1. <i>Antecedentes internacionales</i>	16
Figura 2. <i>Antecedentes nacionales</i>	17
Figura 3. <i>Razones para implementar el programa de bienestar laboral</i>	21
Figura 4. <i>Pirámide de Masglow</i>	25
Figura 5. <i>Prácticas de liderazgo Eterna N1</i>	78
Figura 6. <i>Compromiso Eterna N1</i>	79
Figura 7. <i>Accesibilidad de Conocimiento Eterna N1</i>	80
Figura 8. <i>Optimización de la fuerza Laboral Eterna N1</i>	80
Figura 9. <i>Capacidad de Aprendizaje Eterna N1</i>	81
Figura 10. <i>Sentido de Pertenencia Eterna N1</i>	82
Figura 11. <i>Felicidad Laboral Eterna N1</i>	83
Figura 12. <i>Dimensiones Eterna N1</i>	83
Figura 13. <i>Prácticas de liderazgo Eterna N2</i>	84
Figura 14. <i>Compromiso Eterna N2</i>	84
Figura 15. <i>Accesibilidad de Conocimiento Eterna N2</i>	85
Figura 16. <i>Optimización de la fuerza Laboral Eterna N2</i>	85
Figura 17. <i>Capacidad de Aprendizaje Eterna N2</i>	86
Figura 18. <i>Sentido de Pertenencia Eterna N2</i>	87
Figura 19. <i>Felicidad Laboral Eterna N2</i>	87
Figura 20. <i>Dimensiones Eterna N2</i>	88
Figura 21. <i>Prácticas de liderazgo Plastic GYD</i>	89

Figura 22. <i>Compromiso Plastic GYD</i>	90
Figura 23. <i>Accesibilidad de Conocimiento Plastic GYD</i>	91
Figura 24. <i>Optimización de la fuerza Laboral Plastic GYD</i>	92
Figura 25. <i>Capacidad de Aprendizaje Plastic GYD</i>	93
Figura 26. <i>Sentido de Pertenencia Plastic GYD</i>	93
Figura 27. <i>Felicidad Laboral Plastic GYD</i>	94
Figura 28. <i>Dimensiones Plastic GYD</i>	95
Figura 29. <i>Comparación resultados empresas objeto estudio</i>	96
Figura 30. <i>Índice de Productividad trimestre Eterna N1</i>	96
Figura 31. <i>Índice de Productividad trimestre Eterna N2</i>	97
Figura 32. <i>Índice de Productividad trimestre Plastic GYD</i>	98
Tabla 1. <i>Factores e influencias del bienestar laboral</i>	38
Tabla 2. <i>Caracterización organizacional</i>	45
Tabla 3. <i>Estado del Arte</i>	46
Tabla 4. <i>Compromiso</i>	67
Tabla 5. <i>Prácticas de Liderazgo</i>	68
Tabla 6. <i>Accesibilidad del conocimiento</i>	68
Tabla 7. <i>Optimización de la fuerza</i>	68
Tabla 8. <i>Capacidad de aprendizaje</i>	68
Tabla 9. <i>Sentido de pertenencia</i>	69
Tabla 10. <i>Felicidad Laboral</i>	69
Tabla 11. <i>Método de Medición</i>	70
Tabla 12. <i>Calificación</i>	71

Tabla 13. <i>Escala de valoración</i>	74
Tabla 14. <i>Resultados Dimensiones Eterna N1</i>	75
Tabla 15. <i>Resultados valoración Eterna N1</i>	76
Tabla 16. <i>Resultados Dimensiones Eterna N2</i>	76
Tabla 17. <i>Resultados valoración Eterna N2</i>	76
Tabla 18. <i>Resultados Dimensiones Plastic GYD</i>	77
Tabla 19. <i>Resultados valoración Plastic GYD</i>	77
Tabla 20. <i>Recomendaciones</i>	101

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal, analizar los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá D.C. Lo anterior, motivado en la problemática identificada desde el deseo de demostrar el impacto del bienestar laboral en la productividad de 3 compañías diferentes, y en ese sentido lograr determinar las variables que pueden sugerir dicho impacto. Para efecto del estudio mencionado, se realizó la aplicación de un instrumento diagnóstico diseñado específicamente para conocer la percepción de los colaboradores objeto de investigación frente al bienestar laboral y su injerencia en la productividad laboral. En el desarrollo de la metodología se logró tomar una muestra del 70% de la población total de cada una de las compañías, seguidamente con el apoyo de dos psicólogos organizacionales, se realizó el análisis de la información recolectada y así definir los resultados de la investigación. Dando como resultado que las tres empresas objeto de estudio, arrojaron como resultado en porcentaje de aceptabilidad el 84%, el 87% y el 79% respectivamente, lo cual, dentro de los tres análisis realizados se evidencia que existe una relación directa entre el bienestar laboral y la productividad de los colaboradores de dichas compañías. Así también, los dos primeros resultados se mantienen en un rango satisfactorio, por lo cual se recomienda a las compañías continuar promoviendo el bienestar laboral de sus colaboradores. Por otra parte, para la tercera empresa, se da como aceptabilidad con recomendaciones, lo cual sugiere que la empresa implementar una serie de recomendaciones para el mejoramiento del bienestar laboral.

Palabras clave

Bienestar, bienestar laboral, productividad, clima laboral, satisfacción laboral, motivación.

Planteamiento del problema

A través del tiempo, las empresas en Colombia han generado diferentes cambios en sus estructuras organizacionales, intentando mejorar la calidad laboral de sus trabajadores implementando programas de bienestar laboral que incentiven el sentido de pertenencia, la estabilidad y desarrollo personal y laboral de cada uno de ellos. Ya que, en Colombia el bienestar laboral se asienta inicialmente como necesidad demandada por colaboradores de algunos sectores obreros, que han venido exigiendo programas que contribuyan a su crecimiento personal, familiar y laboral (Aguilar et al, 2017), aun así, la experiencia ha sido muy escasa generando de manera indirecta múltiples desventajas dentro de los procesos administrativos y productivos de las organizaciones.

Uno de los sectores económicos que tiene una gran importancia en el país es el manufacturero, ya que gracias a este sector y sus múltiples campos de producción ayudan al desarrollo económico del país. Por lo tanto, la mano de obra a través del tiempo tiene una relevancia dentro de las compañías para la producción de sus productos.

En virtud de lo anterior, es importante analizar el bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de estos subsectores económicos, dado a que en las empresas objeto de investigación se pretende determinar el nivel de afectación teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado. Esto, teniendo en cuenta factores como las grandes cargas laborales y físicas que demandan este tipo de industrias, los pocos beneficios del gremio ocupacional, la baja calidad laboral dentro de los entornos de trabajo y muchísimos otros factores que dependen directamente de la gestión del talento humano.

En la actualidad, al realizar una observación previa a las compañías objeto de estudio, se logra evidenciar que nunca se habían realizado estudios relacionados entre productividad y bienestar laboral, también se confirmó que en las dos primeras empresas el personal estudiado correspondió al área operativa y no supera un año de antigüedad dentro de las mismas, a pesar de que se trata de compañías que llevan en el mercado más de 30 años.

Justificación

Esta investigación tiene como objetivo realizar la comparación de tres empresas del sector manufactura en temas relacionados con el bienestar laboral, la calidad de vida de los trabajadores y abarcaremos como influye la productividad en dichas compañías. Para que nuestro proyecto de investigación cuente con las herramientas necesarias se quiere realizar un diagnóstico, el cual es necesario para lograr los objetivos que nos trazamos durante la ejecución de este proyecto por lo mencionado contaremos con el diseño de una encuesta que permita conocer la percepción de los encuestados teniendo en cuenta que se realizara agrupando los trabajadores por compañías objetos de investigación, esta herramienta permitirá tener datos específicos de las actividades encaminadas al bienestar de los trabajadores y conocer que tan satisfechos se encuentran en su entorno laboral, lo cual ayudara al proyecto a tener bases para informar a las compañías los resultados y estas puedan generar programas de bienestar o implementar otras alternativas enfocadas en los colaboradores que ayuden a desarrollar el sentido de pertenencia y retención del factor humano, teniendo en cuenta las personas que laboran y prestan sus servicios a las compañías son el activo más importante de cualquier organización y pilar importante para generar rentabilidad, productividad y competitividad.

De igual forma se espera lograr un producto que demuestre la importancia del bienestar laboral con el fin de generar una ventaja competitiva que tenga en cuenta el factor humano de estas compañías del sector manufactura. El proyecto de investigación permitirá a las compañías contar con información relevante a fin de mejorar la selección y atracción del talento humano y la retención de sus colaboradores, evitar las renunciadas y deserción de personal que aumentan los costos operativos, los cuales están asociados a una alta rotación y entrenamiento de personal nuevo que no cuenta con la capacitación necesaria para el desempeño de sus nuevas funciones disminuyendo la producción de productos de las compañías teniendo en cuenta que pertenecen al sector manufacturero. Con un programa de bienestar se podría mejorar el clima laboral, la felicidad de sus colaboradores, disminuir los índices de ausentismo y aumentar la productividad cuando realizan sus actividades

laborales, esto para generar una mejor empatía entre trabajador y empleador, es así como el bienestar laboral para una compañía de este sector puede ser utilizada como ventaja de competitividad.

Los procesos que se realizan para promover el bienestar laboral adquieren una gran importancia en la medida que las compañías hagan sentir a sus colaboradores parte importante, además de brindar calidad y equilibrio entre lo laboral y el bienestar, es necesario conocer si los programas o planes actuales que ofrecen estas compañías de manufactura están cumpliendo y logrando los objetivos de bienestar laboral y calidad de vida en los colaboradores, impactando positivamente o no a los miembros que la integran, pues son los colaboradores los que le dan sentido y valor a las compañías.

Por lo anterior, con el presente trabajo de investigación, se quiere lograr la información actual de los colaboradores y su percepción en temas de bienestar laboral de sus compañías de manufactura, esto con el fin de socializar los resultados a las compañías, lo que se pretende es proponer la mejora en caso de que se requiera, de los programas de bienestar, aumentar la calidad de vida de sus trabajadores para así conseguir mejores resultados y el logro de los objetivos empresariales.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el efecto del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá?

Objetivos

Objetivo General

Analizar los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá D.C.

Objetivos Específicos

1. Diseñar una encuesta de diagnóstico que permita conocer la percepción de los colaboradores del bienestar laboral en relación con la productividad laboral.
2. Identificar la existencia de estrategias de bienestar laboral dentro de las compañías objeto de estudio.
3. Determinar por medio de métodos descriptivos y estadísticos los resultados del diagnóstico aplicado a los colaboradores de las tres empresas del sector manufacturero.
4. Desarrollar una estrategia de apropiación social de conocimientos con los resultados de la investigación de cada una de las empresas objeto de investigación.

Marco Teórico y Estado del Arte

Antecedentes

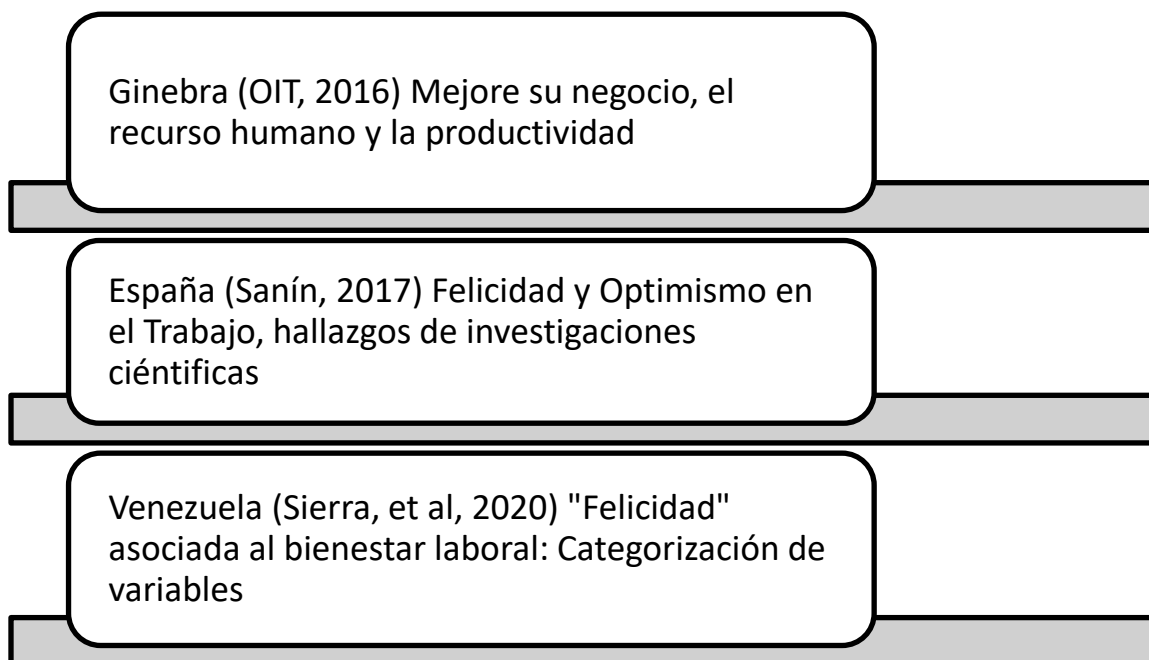
Históricamente el bienestar laboral se ha convertido en un contraste de conceptos duales y contrarios ya que puede traer felicidad e infelicidad, satisfacción e insatisfacción, seguridad e inseguridad, estabilidad e inestabilidad, salud o enfermedad. Es por esto por lo que se deben identificar diferentes contextos y mecanismos que permitan la implementación del bienestar laboral dentro de las organizaciones.

A continuación, se relacionan las obras más relevantes, en las cuales se apoya esta investigación:

Antecedentes Internacionales

Figura 1.

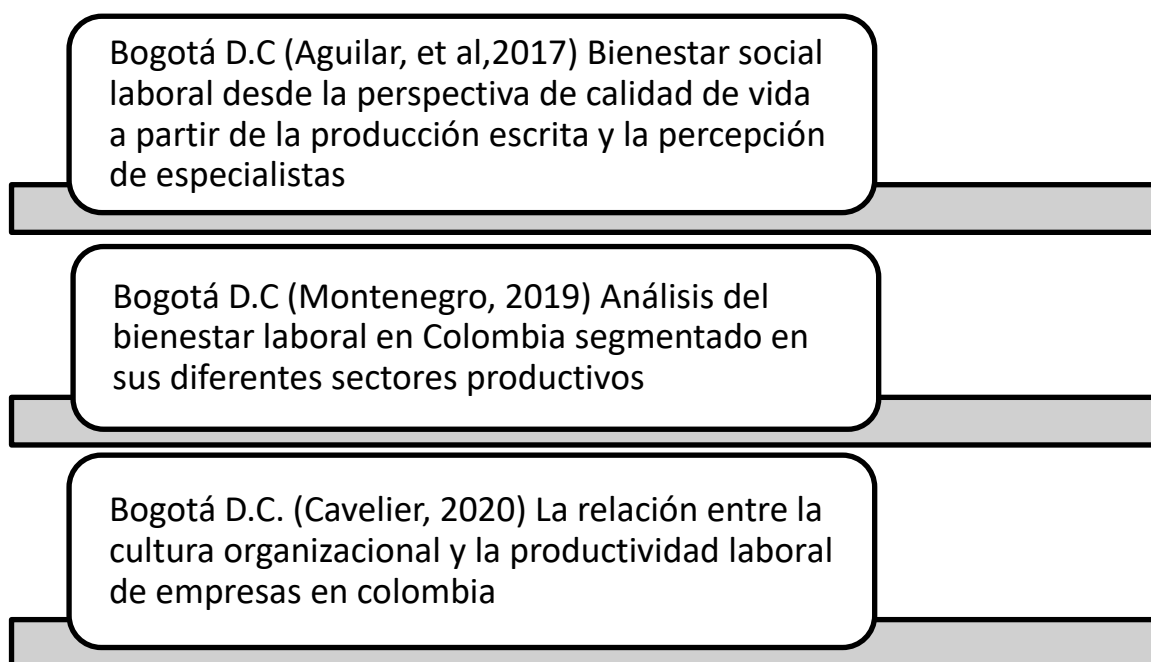
Antecedentes Internacionales



Como se logra observar en la figura 1, de autoría propia, algunos de los antecedentes internacionales más relevantes que fueron consultados para el desarrollo y contexto de la presente investigación.

Antecedentes Nacionales

Figura 2.
Antecedentes Nacionales



Como se logra observar en la figura 2, de autoría propia, algunos de los antecedentes nacionales más relevantes que fueron consultados para el desarrollo y contexto de la presente investigación.

Bienestar Laboral:

El bienestar laboral es un mecanismo utilizado en las organizaciones, para garantizar ambientes de trabajo proactivos y eficaces, para, lograr el cumplimiento de los objetivos propuestos. Así mismo, Muñoz (2007) argumenta que hablar de bienestar laboral, se refiere a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre

pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, salud y ergonomía en los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto es negativo tiene efectos significativos de diferentes grados, siempre perjudiciales, tanto en el ánimo, como en la salud de las personas.

Factores del Bienestar Laboral:

Los factores de bienestar laboral son muy importantes, ya que demuestran una efectividad en el desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores, explica más detalladamente los beneficios que pueden traer la implementación de un programa de Bienestar Laboral.

Factor Logro:

Se refiere a la satisfacción de deber cumplido, resultados, metas o rendimientos alcanzados.

Factor de Reconocimiento:

Es aquella remuneración por un buen servicio o trabajo prestado en la empresa.

Factor del Trabajo en Sí:

Es cómo percibe su trabajo y las labores que desempeña, le gusta, le es desafiante, creativo, entre otros.

Factor Responsabilidad:

Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

Factor Promoción:

Se refiere a la posibilidad de tener un ascenso o de crecer en las empresas, por medio de la formación de un cargo más alto al que desempeñamos en la empresa. (López Salinas, 2015).

Es allí donde se desglosan varios factores importantes para lograr tener un excelente Bienestar Laboral en las organizaciones, tales como:

Satisfacción laboral

Cuando se define la satisfacción laboral de las organizaciones, uno de los factores más influyentes del clima organizacional, generalmente se hace en términos de una serie de factores motivacionales o conductuales. En el estudio “Auto - actualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio realizado de manera correlacional en empresas del Bajío” este concepto se define como la actitud que tiene un trabajador frente a su trabajo, la cual está basada en las creencias y valores que el trabajador va desarrollando en su propio trabajo. Davis, Newstrom y Agea (2003) define satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo.

Considerando el factor de satisfacción laboral desde un concepto psicológico, se puede definir como un conjunto de actitudes que una persona desarrolla hacia la situación de su trabajo, estas actitudes pueden mejorar o no, dependiendo el enfoque de bienestar laboral en las organizaciones, es así como, la satisfacción laboral se integra en un concepto globalizado este hace referencia a todas las actitudes y aptitudes de las personas hacia sus factores de su trabajo.

A nivel conceptual existen cuatro enfoques, que pueden ayudar con el desarrollo de la implementación de bienestar laboral en las empresas, logrando una ventaja competitiva, los enfoques son los siguientes:

El enfoque Ecologicista: Se trata de la relación del colaborador y su entorno físico.

El enfoque económico: se enfoca en la inversión de los colaboradores.

El enfoque psicosocial: contempla la interacción de la percepción de sí mismo.

El enfoque sociológico: condiciones observables de los colaboradores.

Es de esta forma, como estamos frente a un criterio fundamental y directamente proporcional para el crecimiento de la economía, se ve evidenciado en la evolución de los países con economías más avanzadas, pues países con menos avances en temas de productividad y con ingresos mínimos no logran evolucionar o crecer de la misma forma que países desarrollados.

Uno de los factores más importantes para la producción es el del trabajo, pues su desempeño de productividad laboral es esencial para determinar los niveles de vida en una economía. Es por ello por lo que el bienestar laboral debe ser tomado en cuenta en todas las organizaciones para lograr una mayor estabilidad laboral y buenos ambientes de trabajo (Cavelier Baiz, 2020).

En cuanto el contexto legal en que se pueda enmarcar la investigación, en Colombia actualmente las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar en el sector público y privado son:

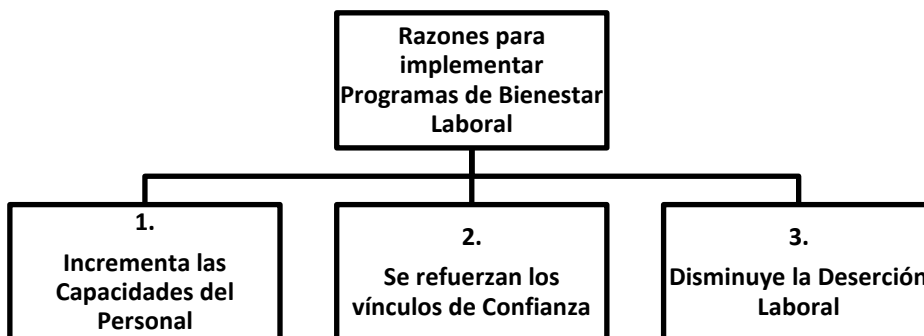
- Ley 100 de 1993: Esta legislación crea el sistema de seguridad social integral, para la protección de servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Ley 1010 del 2006: adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y hostigamientos en el marco de relaciones en el trabajo.

Para dar el enfoque de bienestar en el trabajo/ satisfacción laboral, vamos a partir de las diferentes definiciones que nos aportan algunos autores sobre el bienestar/satisfacción laboral (Rodríguez Días, 2016).

Desde otro punto de vista, el señor Konntz y O'Donell (1995, en Morillo, 2006:48) plantea que la satisfacción laboral hace énfasis al “Bienestar que se experimenta en el trabajo, cuando un deseo es cumplido, relacionándolo también con la motivación al trabajo”.

Complementando las opiniones y los diferentes conceptos relacionados en nuestro trabajo, la mejor manera de mostrar algunos beneficios relacionados con el bienestar como se evidencia en la figura No.3:

Figura 3.
Razones para implementar programas de Bienestar Laboral



En la figura 3, de autoría propia se muestran las razones más importantes para la implementación del programa de bienestar laboral en una organización.

Por otro lado, el señor Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de afinidad que existe entre las metas esperadas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”.

Otra opinión encontrada referente a la satisfacción laboral es la del señor Robbins (1996) nos indica que “los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo que brinde recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. El efecto de la satisfacción en los lugares de trabajo en el desempeño del trabajador implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

De acuerdo a lo anterior las consecuencias más significativas de la insatisfacción laboral, es la afectación de la productividad y el rendimiento de los trabajadores en el

desempeño de sus actividades laborales, desmotivación o falta de interés por el trabajo que puede llegar a producir en el trabajador tal apatía, que incumpla con sus funciones de forma habitual, produciendo estrés y ansiedad que puede llegar a volverse depresión, no solo para el trabajador desmotivado si no para los empleadores.

Por tal razón las empresas deben idearse estrategias para mantener de un buen agrado a los trabajadores insatisfechos en el cumplimiento o desarrollo de sus actividades, la empresa debe asegurarse de que se implementen todas estas estrategias propuestas porque el impacto de insatisfacción podría ser mayor si se realizan nuevas actividades que conlleven al bienestar laboral y después se dejaran de realizar, las empresas han de procurar que trabajen en un entorno físico adecuado y con condiciones favorables.

El trabajo ayuda a la realización y formación del ser humano, permite desarrollar experiencias y habilidades que muchas veces no conocemos, sin embargo, su rotación continua en diferentes empresas no es bueno para ninguna de las partes, ya que, para aspirar a otros ámbitos laborales, las empresas deciden fijarse en la estabilidad laboral de la persona.

También es cierto que mediante el trabajo las personas adquieren disciplinas (horarios, paciencia, esfuerzo, etc.) y se tiene en mente alcanzar metas que hacen que el esfuerzo valga la pena para el puesto que se desempeña.

Es importante que tengamos en cuenta estos dos aspectos importantes tomados de (Cruz Quevedo, 2017,):

Desarrollo de Bienestar Social Laboral:

Las empresas deben garantizar y buscar que el medio laboral respete al trabajador como persona y promocióne los medios adecuados para su realización personal, es decir que brinda condiciones y oportunidades que facilitan un buen desempeño y las oportunidades de autorrealización del trabajador. Ya que definen el desarrollo del Bienestar Laboral, entendida como propender por el desarrollo integral del trabajador,

tomando en consideración sus necesidades biológicas, psicológicas y sociales, derivadas de su condición de ser humano.

Bienestar Social Laboral y Calidad de Vida:

El término calidad de vida se entiende como el óptimo bienestar entre las características más importantes del ser humano, como lo son: física, mental, emocional, social y espiritualmente, que caracteriza a ciertos grupos sociales o comunidades. Incluye, la integración familiar, participación comunitaria activa y estilos adecuados de vida, también se ve reflejada en las labores que se desempeñan en las empresas.

Las necesidades, son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el ser humano y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son mínimas sino también humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo.

“La calidad de vida es el estado de la salud y el bienestar del ser humano, en la medida en que estas favorecen sus condiciones de subsistencia”. (KRMPTIC, 1999:79). La calidad de vida no solo tiene términos de sus efectos, no solo físicos y biológicos sino también, éticos y sociales.

Entonces debemos tener en cuenta que al hablar sobre el desarrollo humano se enfoca hacia la comprensión de la vida humana busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y las metas que se proponen tanto dentro de las organizaciones como fuera de ellas, el ambiente de trabajo contribuye a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Cultura Organizacional:

También debemos tener presente el factor de cultura organizacional, ya que va de la mano con el bienestar laboral, el concepto de cultura organizacional o cultura corporativa de acuerdo Cabrera Díaz (2016) empezó a tomar relevancia en las décadas de los años setenta y ochenta del siglo XX, en el contexto de la grave crisis de productividad en Estados Unidos frente a Japón.

El concepto de cultura organizacional tiene que ver con las relaciones humanas a partir de los principios generados dentro de una organización y de las libertades que se les otorgan a los trabajadores, es así que se empiezan a desarrollar aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional.

Como parte del bienestar laboral, la cultura organizacional es la que lidera el comportamiento de los trabajadores en las empresas y sus costumbres, generando buenos o malos hábitos, que pueden impactar en las relaciones interpersonales entre los trabajadores e impactar el bienestar laboral

Clima organizacional:

El clima organizacional se conforma de las personas que nos rodean en nuestros lugares de trabajo u organizaciones, formando sistemas sociales con características diferenciales propias de cada persona. El clima organizacional, ofrece una proyección total de los aspectos que rodean el ambiente de una organización.

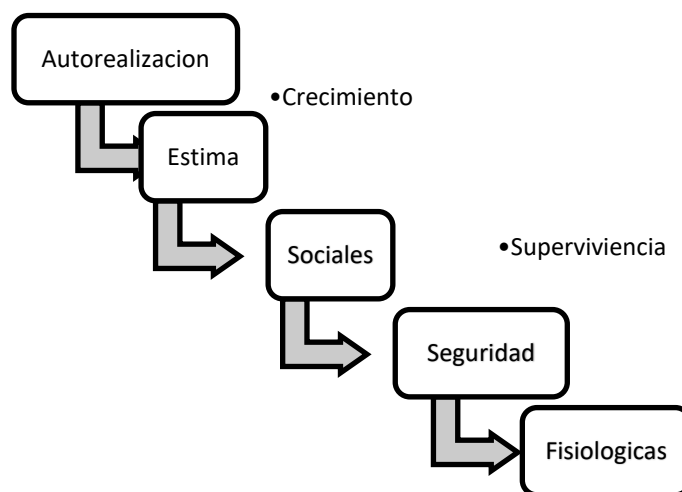
Para tener una idea más clara y general sobre el bienestar laboral en las organizaciones y de comprender un poco más la importancias del mismo en las organizaciones, abarcamos una teoría de las más grandes, la cual nos permite tener un panorama más amplio de las necesidades del ser humano y su relación con la motivación, ya que el bienestar laboral busca ofrecer una mejor calidad de vida laboral para los empleados, iniciaremos explicando la primera teoría de jerarquía de las necesidades creada por Abraham Maslow (1908-1970), tomado de la referencia de (Mahecha Pachón, 2019.):

Teoría de jerarquía de las necesidades:

Abraham Maslow, en su obra Una teoría sobre la motivación humana demostró que existe la pirámide de necesidades, en esta teoría de la pirámide de necesidades maslow afirma que para buscar la satisfacción de las necesidades se deben seguir cierto niveles jerárquicos en una dirección específica para poder lograrlo, para ello el organiza las necesidades en niveles siendo las fisiológicas la base de la pirámide seguida de las necesidades de seguridad, sigue las sociales , de estima y por último se encuentra la autorrealización pero la forma más sana de suprimir estas necesidades es realizando en un principio las necesidades de primarias o vitales de los seres humanos, como la figura que se muestra a continuación:

Figura 4

Pirámide de Necesidades de Maslow



En la figura 4 de autoría propia, se observa la pirámide de Maslow, generalmente podemos analizar que la mitad de la pirámide hacia arriba empieza una etapa de crecimiento, en la cual influye la vida laboral, por esto es importante que el ámbito laboral se incrementen las necesidades sociales, haciendo parte al trabajador de las decisiones que se tomen dentro de la empresa y se cree un sentido de pertenencia.

A continuación, se relacionan las necesidades presentadas en la teoría de Maslow:

- **Necesidades fisiológicas:** Son las primordiales del ser humano o las que conocemos como necesidades básicas como lo es el comer el dormir o el vestir.
- **Necesidades de seguridad:** Se centran más en la estabilidad económica, el tener seguridad en el lugar a donde nos encontramos.
- **Necesidades sociales:** Son aquellas que hoy en día son el pertenecer a un mundo de vida social.
- **Necesidades de estima:** Son las que se refieren de búsqueda de ser bien atendido de recibir respeto por las otras personas, admiración, entre otros.
- **Necesidades de autorrealización:** Estas necesidades corresponden a las que el hombre define como superación personal, ya sea por obtención de logros a nivel educativo o lo que se obtienen a nivel laboral y personal.

En los dos eslabones superiores es donde se centra el bienestar laboral ya que la necesidad de estima se obtiene a través de lo que anteriormente mencionábamos como salario emocional el cual se manifiesta a través de reconocimientos por las labores realizadas por los empleados muchas veces de manera pública fortaleciendo así ese eslabón de la pirámide y aportando con el crecimiento de la persona y mejorando su calidad de vida laboral, por ultimo tenemos la cúspide de la pirámide la cual es importante que sea un trabajo tanto del área de bienestar laboral, como del mismo empleado llevando a que el empleado se sienta motivado y bien remunerado frente a su trabajo ya que debe sentirse auto realizado y sobre todo capacitado para ejercer sus funciones (Mahecha Pachón, 2019).

Productividad

Definición de Productividad

La productividad se puede definir como la relación existente entre la producción, ya sea de producto o servicio, de una compañía, y los recursos que son necesarios para esa

cantidad producida, en un espacio de tiempo determinado. Visto así, la productividad en las compañías es un indicador muy útil y puede mejorar de dos formas (Peralta, 2021):

1. Producir más con los mismos recursos.
2. Producir igual o más con menos recursos.

Uno de los recursos más relevantes que se deben tener en cuenta es el factor tiempo. Una de las principales críticas que se realizan a la economía española y, en concreto, a las empresas y los trabajadores españoles, es su baja productividad. El hecho que sea uno de los países europeos en donde más horas se trabaja al día y, que, sin embargo, se produzca menos, nos puede dar una pista acerca de su índice de productividad más aún si es comparada con otros países de la Unión Europea, como Alemania (Peralta, 2021).

Que es la productividad

La productividad es una medida donde se combinaron tan eficientemente los factores trabajo y capital para producir valor económico en un año. Para una alta productividad implica que se puede lograr producir un nivel más alto de valor económico con menor intensidad de uso de trabajo o capital. Estos factores son desagregados en categorías. El trabajo tiene una desagregación según niveles educativos, edad y género. El capital según su asociación con TIC (DANE 2020).

Como una medida de eficiencia económica, el crecimiento de la productividad no se debe confundir con el crecimiento económico. desde el aspecto y la perspectiva de la contabilidad del crecimiento, la productividad se toma como una medida de todo crecimiento en producción que no se explica por incrementos en la medición en el trabajo, el capital o en cualquiera de los otros insumos intermedios que son utilizados para producir. tradicionalmente, se reconocen tres medidas de productividad: • productividad total factorial • productividad laboral (medición parcial) • Productividad del capital (medición parcial) (DANE 2020)

Por qué hablar de productividad

Cuando hablamos de la productividad podemos decir que es un indicador de carácter económico fundamentalmente vinculado al crecimiento económico de las compañías, también contempla la competitividad al nivel de vida de los países. La productividad laboral hace referencia al volumen total de producción de las compañías, indicado por el producto interno bruto (PIB) producido por una cantidad determinada de personas ocupadas durante un tiempo determinado (OIT 2016)

Es de esta manera, como estamos frente a un criterio fundamental y directamente proporcional para ver el crecimiento de la economía del país, esto se ve evidenciado en la evolución de los países que tienen economías más avanzadas, pues los países que cuentan con atrasos en temas de productividad y con ingresos medios no pueden lograr evolucionar de la misma forma que los países más desarrollados (Bakas, Kostis, Petrakis, 2019).

La productividad laboral se relaciona con los niveles de producción generados por cada unidad de trabajo utilizada en el ámbito de una empresa. De lo anterior, se puede entender el trabajo como un insumo utilizado en el proceso productivo el cual puede medirse en términos de personas ocupadas, puestos u horas de trabajo. El incremento de la productividad laboral se puede ver reflejado en el ahorro de los costos de una compañía, así como la consecuencia de las mejoras en el rendimiento productivo de los ocupados (Venutolo, 2009).

La importancia de medir la productividad se demuestra en el nivel de eficiencia con el cual una economía emplea sus insumos con el fin de generar un determinado nivel de producción. El motivo por el cual debemos tener cuenta, como lo veíamos anteriormente, que a un mayor nivel de productividad está asociado a una mayor competitividad de un país al permitirle generar unas mayores tasas de crecimiento económico (Fedesarrollo, 2018).

En consideración uno de los factores que más importancia tienen para la producción es el factor trabajo, pues su cuantificación se realiza a través del desempeño de productividad laboral es fundamental para determinar los niveles de vida en una economía (OECD, 2001). Según el Banco Mundial, el ingreso medio de un país se define principalmente por la productividad y se calcula como: la cantidad de bienes y servicios producidos en una economía, y se divide por la cantidad de personas que los producen (Banco Mundial, 2018).

En este orden de ideas, analizar la productividad es fundamental para poder entender la forma como los países se enriquecen y aumentan su desarrollo económico. No hay que dejar de tener en cuenta el contexto político de cada país y la forma como los gobiernos deciden aplicar las políticas públicas encaminadas a la generación de empleos o las políticas que impulsen la industria. Lo anterior, teniendo en cuenta que estas políticas públicas tendrán impactos importantes en la consecución de un equilibrio entre los salarios, los impuestos y una producción que genere ingresos suficientes para mantener las compañías y así lograr una rentabilidad significativa en las mismas (Venutolo, 2009).

Medidas de la productividad

Una de las formas en que la productividad se puede medir, como se ha indicado al comienzo del artículo, como la relación entre la producción y los recursos colaboradores. Existen diferentes formas para realizar la medición de la productividad, tomando, por ejemplo, valor comercial del producto o de un servicio. Así, en lugar de la producción, se deben tomar las ventas netas de la organización como referencia para la medición (Peralta 2021).

Sin embargo, existen medidas como el tipo cualitativo que nunca deben dejarse de lado. Los costos asociados a la no calidad (reparaciones, desechos, etc.) deben tomarse muy en serio. La productividad tiene una agregación, con este argumento, un factor

crucial: a la satisfacción total del cliente. La imagen de la compañía, ligada a la calidad, es otro componente que no puede dejarse de lado.

Es decir que definitivamente, la productividad es un índice de gran importancia si se trata de ganar cuota de mercado en un escenario actual. Adicionalmente de los gastos relacionados con la producción, existen factores a tener en cuenta, como las ventas finales o la calidad y la imagen que la empresa proyecta (Peralta 2021).

Como se mide la productividad

El aporte que ha realizado el DANE a la producción de estadísticas oficiales de la productividad es la utilización del marco conceptual y metodológico del Sistema de Cuentas Nacionales 1993 y 2008, así como la base que muestran los datos de las cuentas de bienes y servicios del Sistema de Cuentas Nacionales del país con su base más actualizada (2015). Teniendo en cuenta que es el último es el resultado de un amplio procesamiento estadístico de micro datos, reunidos de diversas fuentes de información, como encuestas estadísticas aplicadas en las compañías y hogares, e información de los registros administrativos, utilizados para construir la base de datos estadísticos y en la que se sustenta la estimación de los datos conforme a recomendaciones de los manuales relacionados con la productividad y medición del capital de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (DANE 2020).

Esta estimación se toma como la base analítica, se realiza mediante la aplicación de recomendaciones metodológicas de la vertiente del pensamiento económico llamada Contabilidad del Crecimiento, que se incluyen en los manuales internacionales anteriormente mencionados por lo que son indicadores derivados que no se encuentran tal cual en las bases de datos del SCN del país (DANE 2020).

Qué factores influyen en la productividad laboral

Existen determinados factores que tienen una clara influencia en la productividad de los empleados, así como de la maquinaria, de una empresa (Coll 2021).

Entre estos factores cabría destacar los siguientes:

- Salario.
- Clima laboral.
- Motivación laboral.
- Equipamiento y recursos.
- Entorno.
- Liderazgo.
- Diseño de los productos o servicios.
- Estabilidad de los diseños.
- Calidad de las materias primas.
- Calidad y estado de la maquinaria.

Ventajas de contar con una mayor productividad laboral

Para incrementar la productividad de una empresa es algo que siempre beneficia a la empresa. Importante mencionar los beneficios que tiene incrementar la productividad en una compañía, así como el propio beneficio económico que esta situación acaba generando, para ello, a continuación, se muestran algunos de los beneficios en una empresa (Coll 2021):

- Ahorro de costos.
- Consecución de objetivos.
- Reducir de los tiempos y ahorro de tiempo.
- Mayor agilidad.
- Mejor organización.
- Crecimiento del beneficio.

Factores determinantes de la productividad laboral

Cuando hablamos de la productividad laboral o la productividad del factor humano, y su impacto en el desempeño empresarial, son estudiados desde diferentes enfoques y disciplinas. Desde la economía, (Smith 1776) afirma que el producto anual de la tierra y del trabajo de la nación solo puede incrementarse por dos vías: uno de los adelantos en las facultades productivas del trabajo útil que dentro de ellas se mantiene con el tiempo, o el

aumento en la cantidad del trabajo realizado. Desde la ingeniería, la Productividad Laboral se concibe como el resultado del sistema productivo generado por el desempeño de las personas en un lugar de trabajo y está asociado siempre con la optimización de los recursos materiales, financieros y tecnológicos de la organización (Cequea, Rodríguez 2012).

La administración tiene una relación estrecha con la productividad se considera un índice clave para evaluar el desempeño empresarial y su mejora un objetivo organizacional, el cual con el paso del tiempo toma mayor relevancia (Yang y Su, 2012). La productividad es relevante, (Porter 2009) afirma: “la productividad es el determinante fundamental del nivel de vida de una nación a largo plazo.

El nivel de vida de un país depende de la capacidad de sus empresas para lograr altos niveles de productividad y para aumentar ésta a lo largo del tiempo”. Ahora bien, la amplitud que tiene la literatura del tema de productividad evidencia la creciente importancia del capital humano en las economías, donde el conocimiento es una de las principales fuentes de ventajas competitivas (Davide 2010). Durante un largo período fue común considerar al trabajador como sólo otro factor de producción a explotar en las empresas para obtener la máxima utilización (Putnik 2012); sin embargo, otra de las líneas de pensamiento valora y resalta el rol del personal en la mejora de la productividad (Fahed-Sreih, 2012).

Dimensiones de la productividad laboral

Dimensión No.1 – Satisfacción en el trabajo: Es la sensación positiva en relación al trabajo propio, del resultado de una evaluación de sus características, en otras palabras, es la actitud del ser humano al satisfacer sus necesidades, expectativas y la interacción con los factores de motivación del entorno laboral que se encuentra. (Robbins, Judge, 2009)

Dimensión No.2 – Motivación: Es el logro de un objetivo de una persona, así como en los procesos que insisten en la intensidad, dirección y perseverancia de su esfuerzo. (Robbins, Judge, 2009)

Dimensión No.3 – Manejo de conflictos (Conflicto y negociación): Es el proceso que inicia cuando una de las partes percibe que la otra parte ha tenido un efecto negativo, o está por tenerlo, siendo una preocupación; este proceso se da cuando una persona o equipo percibe diferencias o divergencias en los intereses personales o de equipo y de otros intereses de los demás o equipos, en relación con las actividades o socio-afectivas. La negociación es esencial dinámicamente para manejar los conflictos. (Robbins, Judge, 2009)

Dimensión No.4 – Cultura organizacional: Tiene referencia a un sistema conformado por integrantes que comparten distintas actitudes y características entre sí, distinguiendo a una organización de otras, éste es un fenómeno psicológico que se encuentra dentro de la empresa en cada momento. Así pues, se determina que la cultura organizacional se encuentra compuesta por los valores, creencias, metas y normas que rigen a la institución, involucrando a todas las áreas de trabajo existentes (Robbins, Judge, 2009).

Ciclo de la productividad

El ciclo de la productividad comprende cuatro etapas:

Etapa 1. Medición de la productividad: es en la cual cuantifica el valor de algún factor productivo, como se puede medir: Mano de obra, materiales, tecnología, capital, energía u algún otro factor productivo.

Etapa 2. Evaluación de la productividad: es el proceso en el cual se analiza y califica la productividad y se realiza una comparación contra una medida estándar.

Etapa 3. Planeación de la productividad: la cual es planificada la productividad en el tiempo, para lograr y alcanzar los objetivos de productividad propuestos.

Etapa 4. Mejoría en la productividad: es el proceso de retroalimentación para lograr mejores los mejores resultados de productividad, ello que puede ser ocasionados por innovaciones técnicas o de procesos de mejora continua en el que desarrollan de las operaciones productivas (Sumanth, 1992).

Eficacia en la productividad

Según lo que menciona (Chiavenato, 2010), la eficacia "es una de las medidas para el logro de resultados, es "el cumplimiento de objetivos", se define como "hacer las cosas correctas", es decir; son las actividades de trabajo con las que la organización alcanza sus objetivos.

Para los teóricos como (Rodríguez y Gómez, 2012), la eficacia realiza la evaluación el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta solo con producir en 100% de efectividad el servicio o producto que se fijan, tanto en cantidad y calidad, además es necesario la adecuación del mismo, es decir que logre realmente satisfacer e impactar al cliente o mercado.

Eficiencia en la productividad

Para (Chiavenato, 2010), señala que la eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Debido a ello, contiene una de las capacidades o cualidades muy apreciadas por las empresas y organizaciones, debido a que en la práctica puede tener como propósito el lograr las metas y alcanzar los objetivos, utilizando recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, entre otros) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas.

Para los teóricos (Samuelson, Nordhaus, 2012) la eficiencia "tiene un significado de utilización de los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer las necesidades y los deseos de todos los seres", es la "propiedad según la cual la sociedad aprovecha de la mejor manera posible sus recursos escasos".

Otro de los conceptos según (Rodríguez y Gómez, 2012), la eficiencia es utilizada para dar cuenta de los recursos o cumplimiento de las actividades tienen dos aceptaciones, en primer lugar; como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos que se estima utilizar, en segundo lugar; el grado en que se aprovechan los recursos disponibles utilizados transformándolos en diferentes productos.

Productividad laboral en Colombia

Teniendo en cuenta un estudio comparativo realizado por ECON junto con el Departamento Nacional de Planeación (DNP) del Gobierno de Colombia, la productividad del capital humano en Colombia es tendiente a la baja y su desempeño en el tiempo es relativamente muy pobre. Midiendo la productividad como el Producto Interno Bruto (PIB) por trabajador ocupado, en Colombia a una tasa anual promedio de solo 1.8% entre 2002 y 2017. A modo ilustrativo, la productividad de un trabajador promedio en nuestro país es 1/4 de la de un trabajador promedio en Estados Unidos y 1/3 de la del trabajador promedio en Europa (Meléndez y Eslava, 2018).

Específicamente en el caso de Colombia, de acuerdo con las estadísticas del Conference Board, el crecimiento de la productividad laboral presentó una trayectoria relativamente ascendente desde el año 2000 pero alcanzó y logró su punto máximo de expansión en el año 2006 (8,5%). Sin embargo, como resultado de la crisis internacional de 2008, el crecimiento de la productividad cayó drásticamente y en 2009 se contrajo un 1,2%. Posteriormente, el crecimiento de la productividad se recuperó de manera leve, pero ha presentado un pobre desempeño y se estima que en 2017 tuvo una variación negativa de 0,3% (Fedesarrollo, 2018).

Estas estadísticas también demuestran cómo, a pesar de lo anterior, Colombia logró un crecimiento económico significativo entre 2010 y 2014, impulsado por el aumento en el número de trabajadores y un crecimiento en el capital. Para 2014 gracias a este fenómeno se alcanzó el mayor crecimiento observado del PIB (OECD, 2017).

Por otro lado, Fedesarrollo, organización que tiene como propósito propender por el desarrollo económico y social de Colombia, realizó un informe sobre la productividad donde se encontró que ésta en Colombia no es muy alta, pues de acuerdo con los datos del Conference Board, el país está por debajo de Uruguay, Chile, Argentina, México y Brasil.

Por otro lado, en 2017 Colombia desmejoró la calificación en el Índice Global de Competitividad (IGC) del Foro Económico Mundial (FEM). En este retroceso, se destaca específicamente la caída en el rubro de remuneración y productividad (Fedesarrollo, 2018).

En Colombia contamos con uno de los factores que inciden en los niveles más bajos de productividad que hay en América Latina. Entre el año 1951 y el año 2015 la productividad total de los factores de Colombia es, en promedio, apenas un poco más de la mitad que la de los Estados Unidos. Así mismo, un trabajador en Estados Unidos es alrededor de 4,5 veces más productivo que uno colombiano (Hamman, et al, 2019).

Por lo anterior hay que tener en cuenta que se realiza un análisis empírico de las empresas del país tiene injerencia en que la productividad está directamente relacionada con el tamaño de la compañía, la edad, su ubicación y la participación en las cadenas de valor globales. Es así que en Colombia la mayoría de las empresas del sector manufactura son PYMES y esto tiende a contribuir a sus bajos niveles de productividad. Para acrecentar la productividad no es necesario disminuir el empleo, significa la mejora del trabajo y por lo tanto de la producción y resultados (Camacho y Conover, 2010).

Definición de sector manufacturero

En definición general se entiende por actividad industrial, al producto de las operaciones productivas dedicadas a la transformación de materias primas en productos para el consumo final, y bienes intermedios; pero en términos económicos la actividad manufacturera se describe por la transformación continua y a gran escala de materias primas en productos de consumo final (DANE, 2009).

La actividad en este sector se denomina en el sistema de contabilidad nacional sectorial como industria manufacturera, para poder distinguirla de las demás actividades de transformación de bienes, como la industria de la construcción, y las actividades de transformación de bienes primarios. Teniendo en cuenta la anterior definición tomada del

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), la entidad ha establecido la siguiente calcificación por subsectores para las actividades manufactureras en Colombia:

1. Alimentos y bebidas.
2. Algodón, fibras, farmacéutica, confecciones, cuero, calzado y marroquinería.
3. Madera y Muebles.
4. Papel, cartón y actividades de edición e impresión.
5. Refinación de petróleo, químicos y productos de caucho y plástico.
6. Minerales no metálicos.
7. Metalmecánica y maquinaria.
8. Otros rubros.

Relación entre bienestar laboral y productividad

Al relacionar bienestar y productividad, es importante tener en cuenta uno de los factores que impactan el bienestar, por supuesto, se habla de la motivación laboral, la cual refiere que es la satisfacción el principal resultado de la motivación y a su vez la insatisfacción es el principal efecto de los factores de higiene. En este caso, se habla que los factores de higiene dentro del contexto laboral son aquellos que tiene que ver con sueldos y beneficios, política de la empresa, relaciones interpersonales, ambiente físico, supervisión, status, etc (Herzberg, 1968)

Así mismo, también se mencionan los factores de motivación, los cuales refieren un impacto en cuanto a los logros de la persona, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad y promoción (Herzberg, 1968). Lo cual quiere decir que hay una satisfacción de la persona respecto al cargo desempeñado, y que de la misma manera este factor incluye la percepción de crecimiento y desarrollo personal (Estupiñán et al. 2020)

Es por eso, por lo que el bienestar laboral está encaminado a incrementar el clima laboral de las compañías y conseguir bajar sus índices de rotación, que por consiguiente

generan un impacto negativo en la estabilidad y energía en los grupos de trabajo, ocasionando grandes pérdidas indirectas para cualquier empresa. Además, permite diversificar las labores rutinarias, la cotidianidad, se fomenta la participación e integración entre los colaboradores y genera un reconocimiento interno de los colaboradores.

Dentro de todo el desarrollo de bienestar de la empresa, hay un factor imprescindible a la hora de que el programa funcione, y es el papel del empleador o gerente; pues es el interés por parte de este nivel jerárquico el que garantizará una buena estrategia, designará los recursos necesarios para que un programa de bienestar realmente aporte algo significativo a su organización y por su puesto garantizará la satisfacción de su personal (Montenegro, 2019).

De esta manera es importante tener en cuenta los factores que tienen mayor influencia en el bienestar laboral:

Tabla 1. Factores e influencia del bienestar laboral

FACTOR	INFLUENCIAS
Organizacionales	Organización Laboral Responsabilidades y funciones definidas Trabajo equilibrado
Conocimiento de funciones	Distribución de funciones según su perfil Participación en la toma de decisiones
Ambiente laboral	Interacción con sus pares Trabajo en equipo Expresión de opiniones
Comunicación	Retroalimentación Buena comunicación Conocimiento de las demás áreas Comunicación asertiva
Formación	Capacitación continua Actualización de los métodos Estrategias de aprendizaje

FACTOR	INFLUENCIAS
Reconocimiento	Motivación Reconocimiento Incentivos Crecimiento y desarrollo personal

En la anterior tabla 1 de autoría propia, se puede evidenciar la relación de factores de bienestar laboral y la influencia en los diferentes aspectos personales y laborales de una persona.

Analizando los impactos positivos del bienestar laboral, podemos prescindir en que repercute en la conducta de una persona de manera positiva, puesto que la satisfacción como resultado de bienestar representa una afectación a nivel emocional y por consiguiente en las actuaciones de cada persona. (Sanín, 2017) en su obra, habla sobre la felicidad y el optimismo en el trabajo, y es que el ser humano se caracteriza por su afán en conseguir condiciones ideales que se relacionan con la felicidad y todos hemos crecido con el ideal de que en la vida se debe buscar la felicidad.

(Sanín, 2017) cita a (Vásquez, 2012) cuando se refiere a que muchos países han concebido la idea de gestionar y medir la felicidad como forma de evaluar el éxito de sus políticas públicas; para muchos empresarios, favorecer la calidad de vida de los empleados, aumenta sus activos intangibles, aporta a la productividad y coincide con la obra de (Montenegro, 2019) en que representa una forma de responder socialmente con la comunidad.

Por ahora, de algo se puede tener certeza y es que, en el desarrollo tecnológico de muchos procesos, mientras no se automatice las cualidades de los seres humanos como la creatividad, los ideales y otras habilidades humanas, el éxito de las empresas dependerá en gran parte del desarrollo de su talento humano, pues el logro de los objetivos misionales se relaciona directamente con el desempeño de las personas y los recursos que una compañía dispone para los mismos.

Con lo anterior, se identifica el bienestar laboral como mecanismo de productividad en una empresa, dado a que, si los trabajadores se sienten motivados, impulsados en su desarrollo personal, muy seguramente sus conductas en el trabajo van a procurar ser las mejores, hay un compromiso indirecto de la persona con relación a sus funciones, buscará procurar hacer su trabajo de la mejor manera y esto se ve resumido en un incremento de la productividad (Sanín, 2017)

Así como hay un efecto positivo, también se encuentra relacionado un efecto negativo en la insatisfacción laboral como resultado de una serie de condiciones no ideales. Para traerlo a relación, en el estudio realizado en la ciudad de México D.F (Ruiz, 2018) se habla del estrés laboral como un causal de la ocurrencia de los accidentes de trabajo, y es que en la actualidad se han identificado múltiples factores laborales que desencadenan en situaciones precarias que generan una preocupación en los empleados, que, a corto y mediano plazo, termina desarrollando estrés laboral.

(Ruiz, 2018) infiere que los riesgos psicosociales están directamente relacionados con la frecuencia en la accidentalidad y es que realmente las condiciones psicosociales se relacionan directamente con la cultura organizacional, procesos administrativos poco claros, complejidad en las tareas y bajo reconocimiento del personal, lo cual refiere un bienestar laboral precario y en algunos casos nulo. Cuando un colaborador se encuentra desmotivado, suele perder algunas aptitudes y actitudes que implican un desinterés en el ejercicio de sus labores, lo cual puede significar desde errores operativos hasta accidentes de trabajo.

En virtud de lo anterior, se denota la relación e incidencia directa del bienestar laboral en los ambientes de trabajo respecto a los índices de productividad tal como lo relaciona (Chiavenato, 2010), quien hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos, y es la eficiencia el producto final.

Por otra parte, La Organización Internacional Del Trabajo, (OIT, 2016) sugiere que, en empresas pequeñas, la mano de obra es uno de los factores más importantes que siempre van a influir en la productividad y esta aumenta cuando los colaboradores se esfuerzan por ser competentes y trabajan con ahínco, lo cual trasciende en efectividad de sus labores. Contar con una buena disposición para con los empleados, confiar y valorar las capacidades de cada talento, sin duda alguna contribuirá a mejorar el rendimiento de la empresa y en definitiva las ganancias del negocio.

Por esto también es interesante relacionar que la productividad tiene que ver con las personas que trabajan para la empresa y ese trabajo se puede realizar de diferentes maneras y algunos trabajadores podrían ser más o menos productivos respecto a los demás, pues todos los seres humanos cuentan con aptitudes y capacidades diferentes, por lo tanto, expresan su productividad de manera diferente.

Para comprender un poco más la relación de esta investigación, es importante tener presente que la motivación es relativa en cada ser humano, por lo cual, los intereses de cada persona varían según sus necesidades, gustos y otros factores un poco más personales; aquí se puede sesgar un poco el alcance que cada compañía le quiera brindar al bienestar de sus colaboradores. Para mitigar lo anterior, es ideal realizar un diagnóstico oportuno y objetivo sobre los intereses de su personal, de esta manera se puede garantizar el funcionamiento de un programa de bienestar laboral que verdaderamente genere un impacto emocional significativo en la percepción de cada persona.

Así las cosas, la tendencia respecto al tema de estudio indica que las empresas exitosas del futuro serán aquellas que decidan alinear sus valores y objetivos misionales con los valores personales de sus empleados, a las personas les motiva que los tengan en cuenta, que los hagan parte de sus organizaciones y es así como los mejores talentos siempre querrán aportar lo mejor a la sociedad (Moreno, Durán, 2019).

Por otra parte, las grandes mentes enfocadas en el bienestar y calidad laboral enfocan sus esfuerzos y estudios en la comprobación de todas las formas de interacción y reconocimiento favorable por parte de las compañías, lo cual infiere en el aumento de las proporciones en el afecto generado por su trabajo, siempre y cuando aporten al desarrollo organizacional y productivo de la empresa (Estupiñán et al. 2020)

Esta teoría a plena vista nos da una idea global de como el ser humano puede obtener más satisfacción en el bienestar y estabilidad laboral que en el reconocimiento monetario, ya que al reconocer los logros se incentiva de manera creativa a un colaborador lo cual puede hacer que se reduzcan costos en una empresa y se mantenga una motivación estable dentro de la organización, en estos aspectos es donde entra la participación de los comités, áreas o programas de bienestar laboral; por ello hoy en día se ha demostrado que este término ya no es una opción sino una necesidad dentro de las compañías porque reducen incluso las tasas de desempleo y la rotación masiva dentro de las empresas (Mahecha, 2019) lo que genera grandes pérdidas poco valoradas por los empleadores.

Marco Conceptual

Bienestar Laboral

A nivel conceptual sobre bienestar laboral, Casales y Bello (2005) explican: “Existen cuatro enfoques que pueden servir para entender su relación con el colaborador y como pueden crearse en pro de la ventaja competitiva de la organización sistemas de bienestar efectivo: El enfoque ecologista que trata la relación del colaborador con el entorno físico. El enfoque económico del bienestar se enfoca en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los colaboradores y como esto influye en su vida diaria y en su actividad laboral. El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables de los colaboradores. El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso” (p.105).

Calidad de vida

Granados, P. (2011) El término calidad de vida laboral tuvo sus inicios en una serie de conferencias patrocinadas a finales de los años 60 e inicios de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Compañía FORD. Las conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la “alienación del trabajador” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los que participaron en esta actividad consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos que se adoptaron de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de las organizaciones con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

Clima organizacional

Según Rodríguez (1999) la noción de clima organizacional, que pretende ofrecer una visión total de los aspectos que rodean la atmósfera de una organización y las formas en las que estas afectan la percepción y el desempeño de los integrantes de una asociación.

Este concepto surge al reconocer que la manera como se desarrollan los trabajos y actividades en una organización tiene diferencias cualitativas determinantes que influyen en el desempeño y la percepción de los participantes. De la misma forma, existen aspectos influyentes en el clima laboral que pueden variar, por lo que se trata, tal como señala Rodríguez (1999) de una noción multidimensional.

Cultura organizacional

El concepto de cultura organizacional o cultura corporativa de acuerdo Cabrera & Díaz (2016) empezó a tomar relevancia en las décadas de los años setenta y ochenta del siglo XX, en el contexto de la grave crisis de productividad en Estados Unidos frente a

Japón. Se pensó que los estudios sobre cultura organizacional podían dar respuesta a las variabilidades y los problemas provocados por el acelerado desarrollo mundial derivado de los cambios a nivel tecnológico y metodológico en las organizaciones del mundo, así como medir el rendimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores.

Desempeño

Cuando hablamos de desempeño laboral nos estamos refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.

En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado –y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa–. Es precisamente por eso por lo que resulta fundamental medirlo. Ya no solo porque un mal desempeño puede perjudicar a la empresa, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final.

Felicidad

Es el estado emocional de una persona; se entiende que es la sensación de bienestar y realización que se experimenta cuando se alcanzan metas, deseos y propósitos, es un momento duradero de satisfacción donde no hay necesidades que apremien, ni sufrimientos que atormenten Morillo (2006:48)

Productividad

“la cantidad de producción obtenida por unidad de factores de producción usados para obtenerla”. “La productividad media de un factor se define como la cantidad de output por cada unidad de factor empleado” (Coll & Blasco, 2006, p.140). 7 desde el punto de vista gerencial, para (Fernandez & Sanchez, 1997) “la productividad es entendida como la

razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo”.

Satisfacción

Morillo (2006:48) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Contexto organizaciones de estudio

Tabla 2. Caracterización organizacional

OBJETO DE ESTUDIO	ACTIVIDAD ECONÓMICA	# COLABORADORES	MUESTRA
EMPRESA 1	Producción Farmacéutica	41	33
EMPRESA 2	Producción de Plásticos	33	27
EMPRESA 3	Producción de Plásticos	16	13

En la tabla 2 de autoría propia, se relaciona información de interés para el estudio realizado en las compañías objeto de investigación.

Estado del Arte

Tabla 3. Estado del Arte

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scaret Colombia	https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2063/investigaci%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2020	Jonathan Hernán Estupiñán Peña Erika Julieth Aponte Gómez Laura Daniela Medina Roberto	El bienestar laboral es sin duda uno de los factores más importantes para una empresa, se busca mejorar, mantener y cultivar el ambiente en el trabajo, basados en principios, reconocimiento y estrategias que permiten tener un ambiente apropiado. En este proyecto se busca mejorar el bienestar profesional de los empleados de Scaret Colombia,	Mejorar y establecer estrategias que permitan generar un adecuado bienestar laboral de los empleados de Scaret Colombia. Identificar estrategias que brinden un adecuado bienestar laboral, acorde a las necesidades de los trabajadores. Implementar estrategias que permitan aportar bienestar a los empleados de Scaret Colombia.	Investigación es cualitativa, busca examinar frente al bienestar laboral, las mejoras y las nuevas estrategias en cuanto al desarrollo de las relaciones laborales	A través del desarrollo de este proyecto se logró identificar que los empleados de la empresa Scaret Colombia no están seguros de las estrategias de bienestar laboral que implementa la compañía estén bien definidas y la gran mayoría tampoco se sienten motivados llegando a afectar así su efectividad en el trabajo, sin embargo, se evidencia un buen clima laboral	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación
El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia : una revisión documental	http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9950	2018	Vásquez Martínez, Luis Valentín	Por su parte, la ventaja competitiva se ha entendido como el conjunto de características que le permite a las organizaciones ubicarse en una posición de ventaja frente a sus pares en el mercado. En el contexto laboral colombiano donde los trabajadores se enfrentan a la precariedad en la contratación y remuneración, el bienestar se convierte en una fuente mejoramiento de sus condiciones y a largo plazo en una ventaja competitiva económica y no económica que se ve reflejada en el producto o servicio que la organización ofrece.	En este informe se muestra la evolución de los conceptos de bienestar laboral y ventaja competitiva con el fin de establecer como el primero puede derivar en el segundo dentro del contexto organizacional de Colombia.	El tipo de estudio es descriptivo ya que ayuda en el fortalecimiento teórico de ventajas del bienestar laboral.	Para alcanzar este objetivo se ha enmarcado la investigación en un enfoque cualitativo, utilizando como estrategia la investigación documental para luego utilizar como técnica de selección de información la revisión documental (leyes que regulan la actividad del bienestar laboral en Colombia) y fuentes secundarias (artículos científicos estudiados para el abordaje de los ejes temáticos bienestar laboral y ventaja competitiva).	Datos que complementan el estudio de caso del Bienestar Laboral en las organizaciones
Análisis de bienestar laboral en Colombia, segmentado en sus diferentes sectores económicos	https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1443	2019	Juliana Andrea Montenegro	El Bienestar Laboral incentiva la fidelidad y sentido de pertenencia en las personas; lo cual se genera mayor motivación e incrementa la productividad en el desarrollo exitoso de sus funciones y alternativas con el pro de alcanzar	Evaluar el impacto que genera las condiciones de bienestar laboral en los empleados de los diferentes sectores económicos de Colombia, con el fin de saber cuál de los sectores es más cálido y flexible a las necesidades de sus	Investigación mixta, investigación inductiva, empírica	En conclusión, podíamos manifestar que en casi todos los sectores empresariales aquí encuestados ofrecen calidez y flexibilidad a las necesidades de sus colaboradores. Adicionalmente, se puede	Análisis de la percepción de trabajadores de diferentes sectores económicos frente al

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				y afrontar con entusiasmos nuevos retos; Las organizaciones deben tener en cuenta la creación, aplicación y seguimiento de programas de bienestar hacia sus colaboradores.	colaboradores y como se distingue entre los demás sectores sondeados.		concluir que dentro del entorno laboral la preocupación a quedarse sin empleo, los cambios constantes y el incremento de carga laboral dentro de las organizaciones, aumenta la inseguridad de los trabajadores ocasionando que la productividad laboral y marketing empresarial disminuya.	bienestar laboral y el impacto del mismo
Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones	https://revistas.ud ea.edu.co/index.p hp/Psyconex/artic le/view/328547	2017	Yesika Castañeda Herrera Julián Betancourt Nancy Lorena Salazar Jiménez Alejandra Mora Martínez	Esta investigación verifica el papel que juega un trabajador en una organización, también no ve al empleado como un trabajador sino como un colaborador estratégico para la organización, Por este motivo es necesario que este colaborador tenga bienestar laboral, el cual se deriva de las condiciones de trabajo en las que se busca promover, el bienestar y la salud mental.	El objetivo de esta investigación tiene como fin revisar diferentes contextos y escritos que desarrollan diferentes enfoques en el bienestar laboral y salud mental de los trabajadores	Este tipo de estudio es una construcción teórica de varios conceptos utilizados en el bienestar laboral y salud mental	La investigación tiene un recorrido por varias investigaciones acerca del bienestar organizacional, donde se amplían los conceptos que abarcan este tema y hace esencial generar espacios laborales propicios para que las personas se mantengan sanas física y mentalmente, ya que la cultura y el clima organizacional como esas percepciones compartidas por el grupo de colaboradores, que están ligadas a las políticas, prácticas y procedimientos que se llevan a cabo en un organización por ende son fuentes vitales para generar bienestar laboral en las compañías fomentando la salud de los trabajadores y teniendo como resultados la alta productividad.	Bienestar para los trabajadores y proteger su salud mental
Salario emocional y satisfacción laboral	https://www.rese archgate.net/profi le/Rafael-Perez-Urbe/publication/ 319943888_SALA RIO_EMOCIONAL_Y_SATISFACCION_LABORAL_El caso de ARclad SA/lin ks/59c2ca24aca2 72295a0df650/SA	2017	Oscar Eduardo Castillo Natalia Andrea Pardo Rafael Pérez-Urbe Rosa Liliana Ortiz Novoa	Desde entonces ha sido un tema obligado el indagar en cómo lograr el compromiso y contribución a los resultados de la organización en la que trabaja. El impacto de la teoría sobre esta temática, ha provocado los programas de bienestar laboral a nivel mundial y en especial en Colombia, donde las organizaciones colombianas han	En este documento se realiza el enfoque en la importancia del salario emocional en las empresas, ya que se ha identificado que es un factor muy importante para la satisfacción de los trabajadores para lograr una compensación intangible que beneficie a los mismos.	El tipo de estudio es explorativo ya que su enfoque va en personas con apoyo de salarios emocionales versus personas sin estos beneficios.	Desde ya hace algunos años las organizaciones modernas se han ido obligadas a ser reestructuraciones en su visión, misión, estrategias y procesos orientados a mejorar la competitividad. Una estrategia por la que muchas empresas optan es la de gestión humana para generar valor a la empresa por medio de los diferentes	Estudios en diferentes empresas con y sin implementación del salario emocional

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
	LARIO-EMOCIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL-El-caso-de-ARclad-SA.pdf			tomado por objeto el bienestar laboral del trabajador y de sus familias, con el objetivo de fidelizar a sus colaboradores y lograr los objetivos organizacionales.			procesos que esta implica en la forma de reclutar, seleccionar y capacitar al nuevo y existente personal.	
Bienestar laboral de los empleados en el marco de la responsabilidad social	https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18455	2019	Ana María Moreno Sánchez y Carolina María Durán	Entendiendo la responsabilidad social como un compromiso empresarial para dirigir el actuar de las compañías en pro del bienestar tanto de su entorno económico y social, como el de sus empleados a nivel laboral y personal, nos encontramos con un panorama alentador pues los esfuerzos de las empresas se están dirigiendo al bienestar de las partes ya mencionadas. La investigación tiene por objeto estudiar las prácticas a nivel operativo adelantados por la empresa INVERBOD S.A.S. ubicada en la ciudad de Ibagué, en el área de talento humano, específicamente en el proceso de expedición y entrega de soportes laborales a sus empleados, para evaluar su efectividad y el impacto que estas prácticas generan en la vida laboral y personal de los empleados, teniendo en cuenta las prácticas de responsabilidad social, como herramientas de la compañía para mejorar las condiciones internas.	Estudiar las prácticas a nivel operativo adelantados por la empresa INVERBOD S.A.S. ubicada en la ciudad de Ibagué, en el área de talento humano, específicamente en el proceso de expedición y entrega de soportes laborales a sus empleados, para evaluar su efectividad y el impacto que estas prácticas generan en la vida laboral y personal de los empleados, teniendo en cuenta las prácticas de responsabilidad social, como herramientas de la compañía para mejorar las condiciones internas.	Se empleó un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, utilizando la encuesta como herramienta principal para recolectar la información pertinente. La encuesta se preparó en siete preguntas divididas en dos categorías	Fruto de las encuestas realizadas, se pudo establecer que la compañía no cuenta con políticas claras de responsabilidad social, que den cara a sus obligaciones administrativas de forma más humanizada con miras a la mejora de la condición laboral de los empleados, en este caso específico se observa que la empresa tiene un tiempo de respuesta poco eficiente, se están entregando los soportes requeridos por los trabajadores con más de 10 días hábiles de espera. Lo anterior, afecta el estado emocional de los empleados frente a la compañía pues entorpece sus actividades personales y en algunos casos hasta las impide.	Análisis del bienestar laboral en el contexto de la responsabilidad social empresarial
Una mirada a los efectos que tiene la ausencia de bienestar laboral en la satisfacción de los trabajadores en Colombia	https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1968/ENTREGA%20FINAL%20PRACTICA%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2020	Jessica Dariana Bernal Abril Alexandra Cómbita Gordo María Amparo Hurtado Vargas María Daniela Vargas Paredes Andrés Alfonso Vergara Guio	En el presente trabajo se estudiaron aspectos en los que se conoció cómo se presenta la ausencia del bienestar laboral en la satisfacción de los trabajadores en Colombia, siendo estas dos variables los ejes principales para el desarrollo de la investigación. Desde este punto de vista se realizó una investigación documental, la cual nos permitió	Analizar cómo incide la ausencia de bienestar laboral en la satisfacción de los trabajadores en Colombia. Investigar sobre la ausencia de bienestar laboral para saber cómo incide en la satisfacción de los trabajadores en Colombia. Identificar las posibles causas negativas de la ausencia de bienestar laboral que podrían	Investigación descriptiva esta busca medir de manera independiente y conjunta en el cual se analizan diferentes variables, pero no se buscan relacionar entre si	El presente estudio investigativo nos permitió como grupo de trabajo, acercarnos aún más a la parte organizacional de las empresas de Colombia en cuanto a la manera en cómo se da el bienestar y la satisfacción laboral de sus empleados, pues con base a los estudios abordados en el presente	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				analizar como incide la ausencia de bienestar laboral en la satisfacción de los trabajadores en Colombia	incidir en la satisfacción de los trabajadores en Colombia. Analizar algunas de las estrategias implementadas por las organizaciones, que permiten mejorar las condiciones de bienestar y satisfacción laboral en los trabajadores de Colombia.		trabajo fue posible visibilizar que si las empresas brindan las herramientas necesarias a un trabajador para poder desempeñar su labor y éste siente que su ambiente laboral es ameno, va a realizar sus labores con la mejor disposición, brindando un desempeño óptimo, pues de ellos depende el funcionamiento, estabilidad y efectividad de la empresa, por lo cual la misma se verá beneficiada al tener a sus trabajadores dispuestos, logrando así alcanzar las metas a nivel operacional que se establece.	
Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia.	https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14614	2019	Zuleta Serna, Lady Johana	Para la presente investigación se enfocaron en el concepto de González (2007) quien define la CVT como un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre. Implica la valoración objetiva y subjetiva de siete dimensiones, a saber: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre	Caracterizar la percepción de calidad de vida laboral, en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial.	En este estudio se utilizó el método cuantitativo, se trata de un estudio de carácter descriptivo y de carácter transversal.	Los datos obtenidos permitieron evidenciar que los líderes en su mayoría manifiestan sentirse satisfechos en todas las dimensiones que componen la percepción de calidad de vida en el trabajo en esta empresa: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal, administración del tiempo libre.	Empresas manufactureras en el sector industrial.

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera	http://www.revistaadisena.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12860	2020	Nancy Virinadia Ruíz y Ruth Magdalena Gallegos	<p>La alta prevalencia de accidentes de trabajo está directamente relacionada con el estrés laboral, el turno nocturno, el uso inadecuado o insuficiente de equipos de protección personal, el nivel educativo, manejo de sustancias químicas y el consumo de alcohol, sumado a factores de riesgo ergonómico tales como el ruido, movimientos repetitivos y temperaturas elevadas, que traen consigo una mayor incidencia de accidentes, destacando las caídas de personas al mismo o distinto nivel, caída de objetos, aplastamiento y atrapamiento de miembros.</p> <p>Con todo lo anterior, el presente trabajo pretende mostrar un panorama actualizado de los factores que intervienen en la ocurrencia de accidentes de trabajo en el ramo de manufactura, siendo este, un sector con alta incidencia de accidentes registrados en el mundo.</p>	Mostrar un panorama actualizado de los factores que intervienen en la ocurrencia de accidentes de trabajo en el ramo de manufactura, siendo este, un sector con alta incidencia de accidentes registrados en el mundo.	Investigación transversal, observacional y cohorte	Toda actividad humana conlleva ciertos riesgos para la salud, particularmente el trabajo, ya que, una vez que una persona es activa económicamente, invierte aproximadamente una tercera parte del tiempo a esta. Dicho riesgo implica la probabilidad de que ocurra un evento indeseable, como accidentes, enfermedad profesional y muerte. Esta probabilidad no existe por casualidad, sino por la existencia de condiciones que de forma aislada o más frecuentemente de manera combinada conducen en determinado número de casos al desenlace fatal (27).	Revisión de la incidencia del estrés laboral en la ocurrencia de accidentes de trabajo.
Bienestar y calidad de vida laboral en los Call center	https://alejandria.poliгран.edu.co/handle/10823/2041	2020	Angie Paola Guerreo Guzmán Jenny Daniela Suárez Molina Eileen Catalina García Medina Diana Judith Umaña Bohórquez	<p>El presente trabajo investigativo se analiza de manera general la calidad y bienestar de vida laboral de un trabajador en un Call Center, ya que es un medio donde se presenta una alta rotación y deserción laboral en las diferentes campañas o clientes que se manejan a través de estos prestadores de servicios donde el contacto es telefónico o por medios virtuales.</p>	Identificar por medio de un análisis cualitativo, cuáles son las falencias y fortalezas que tienen los Call Center en cuanto al bienestar laboral de los trabajadores. Establecer el motivo por el cual hay tanta rotación de personal en los Call Center. Determinar por medio de encuestas los niveles de satisfacción de los agentes. Identificar si el ambiente laboral puede afectar el rendimiento laboral de los trabajadores	Investigación cualitativa, teniendo en cuenta que este método busca entender, interpretar y analizar la experiencia vivencial de cada persona	Dada la información recolectada para realizar este trabajo en las entrevistas, se puede concluir que la mayoría de los trabajadores de Call Center se sienten conformes con su trabajo, dado que se sienten cómodos con el cargo que desempeñan, de la misma forma la mayoría están satisfechos con el desarrollo que han tenido en la empresa y con los avances personales que han realizado puesto que esta posición en la empresa permite la mayoría de las ocasiones que sus empleados trabajen medio tiempo, facilitando así tiempo	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
La relación entre la productividad y los salarios en el sector manufacturero peruano.	https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2264	2018	Livia Yacila Donaldo Paul Molinari Gavidia Alex Franco	El presente trabajo explora las relaciones de causalidad existentes entre las duplas productividad laboral-salarios y productividad total de factores (PTF)-salarios para las distintas industrias del sector manufacturero peruano a 2 dígitos del código CIU durante el período 2008-2015. Apoyándose en el enfoque tradicional de la ecuación de Mincer y, estimando productividades sectoriales a partir de los datos de empresas manufactureras en la encuesta económica anual (EEA).	Identificar los resultados de la productividad salarial en el sector manufacturero peruano.	Es un método Explorativo, ya que explora las relaciones de causalidad existentes entre las duplas productividad laboral-salarios y productividad total	para el estudio y el enriquecimiento profesional. Se obtienen los siguientes resultados: i) Choques agregados de productividad laboral explican mejor los salarios individuales que choques agregados de la PTF, sin embargo, lo hacen con una elasticidad débil, cercana a 0,1. ii) Choques agregados de productividad del sector formal afectan, en promedio, tanto a salarios de trabajadores formales como informales, sin embargo, la heterogeneidad de dicho efecto entre ambos tipos de trabajadores resulta ser no significativa. Estos resultados sugieren que existe una baja respuesta de los salarios individuales ante cambios en la productividad en la industria peruana, resultado que aplica a otras industrias latinoamericanas como la mexicana.	Salarios de trabajadores formales como informales
Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas	https://www.tesisenred.net/handle/10803/404495#page=1	2017	Alejandro Sanín Posada	Se presenta una aproximación teórica relacionada con medidas, estrategias de intervención y estudios longitudinales sobre la felicidad, con el ánimo de reflexionar acerca de su aplicabilidad en el contexto del trabajo. Para ello se exponen brevemente los conceptos, algunos de los instrumentos de medida más usados, estrategias de intervención que han sido verificadas científicamente y estudios que permiten una comprensión del concepto de felicidad en el largo plazo. Al final se presenta una reflexión sobre la aplicabilidad de este	. El objetivo es verificar si la escala permite medir, además de la Felicidad en la Vida, la Felicidad en el Trabajo. Para ello se pidió a los participantes responder cada ítem dos veces, primero pensando en su vida en general y luego en su trabajo. Se revisó la validez convergente utilizando la Subjective With Life Scale (SWLS). La confiabilidad se estimó con el Alpha de Cronbach y se hizo un análisis factorial confirmatorio para apreciar la estructura de la escala.	Investigación cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico.	El trabajo nos mostró que de las tres dimensiones que integran el concepto de crecimiento psicológico únicamente Apertura al Cambio muestra relación con uno de los tipos de desempeño examinados (el extrarrol). La Satisfacción Laboral se asoció con el Cumplimiento de Normas y el Desempeño Extrarrol. La Apertura al Cambio reveló efectos sobre las conductas extra rol, pero el efecto no desapareció al ubicar la satisfacción laboral como variable mediadora. Esto indica que la mediación es parcial. Una interpretación posible al	Como se da y cuáles son los efectos de la felicidad en el trabajo, lo cual sugiere un bienestar laboral dentro de las organizaciones.

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				concepto en el contexto organizacional y del trabajo.			hallazgo es que las personas abiertas y que tienen una actitud positiva ante el cambio se sienten más satisfechos e involucrados con actividades que exceden las formuladas para sus cargos, lo cual es consistente con hallazgos previos que muestran que las personas obtusas y cerradas al cambio suelen estar más insatisfechas (Wanberg & Banas, 2000).	
Bienestar Laboral	http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7268/1/572387-2019-I-GTH.pdf	2019	Carlos Felipe Roa Herrera	En la actualidad la inteligencia emocional juega un papel fundamental en el bienestar laboral y todo su entorno productivo dentro de una organización, llevándola a optimizar sus procesos y mejorar su rentabilidad y producción o por el contrario a ciclos de reprocesos y costos innecesarios, así como una alta rotación de personal; en este documento se presentara la historia de los conceptos de inteligencia emocional, bienestar laboral y como estos dos tienen una relación estrecha y fundamental para las organizaciones hoy día.	Realizar una revisión bibliográfica de autores para establecer la relación que existe entre el ambiente laboral y la inteligencia emocional. Definir la inteligencia emocional como concepto y su influencia en la organización. Definir ambiente laboral y su influencia en la organización. Relacionar la inteligencia emocional con el ambiente laboral para mejoría de una organización.	Investigación cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico.	La inteligencia emocional es la base para un buen ambiente laboral, para tal fin se debe conocer los integrantes del grupo de trabajo con el fin de proponer estrategias que optimicen la eficiencia en una organización. Un mal ambiente laboral es el reflejo de una inteligencia emocional mal manejada por parte de los jefes de trabajo de una organización. La inteligencia emocional permite interpretar virtudes, fortalezas, debilidades de un individuo y sus reacciones a situaciones asignadas, promoviendo las acciones correctivas para que las virtudes y fortalezas sean de provecho para la organización.	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación
Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuitla.	http://recursosbiblioteca.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf	2015	Sheily Jubelkys Lopez Salinas	El presente estudio de investigación fue realizado con el objetivo conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal, la cual se dedica a la carga con granel sólido, porta contenedores, tanque, gasero, barcaza, busque de cargas, etc. Para efectos de la investigación,	Relacionar los diferentes tipos de bienestar, para lograr el objetivo de las diferentes empresas.	Se realizó una investigación de tipo descriptiva, que tuvo como objetivo determinar la influencia del bienestar laboral en la productividad del empleado.	Todo individuo posee un umbral de bienestar, o nivel de bienestar básico que tiende a mantenerse a lo largo de la vida. La capacidad de adaptación de los seres humanos es tan alta, que al cabo de un período de más de tres meses el impacto emocional de los acontecimientos se desvanece	Factor Logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la fórmula estadística de muestreo aleatorio simple. Para lograr los objetivos planteados se utilizó un solo cuestionario para medir el bienestar laboral, diseñado por la investigadora, con una escala tipo likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción.			hasta que finalmente desaparece por complete	
"Felicidad" asociada al bienestar laboral	https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559004/index.html	2020	Jiménez sierra, Ortiz Padilla, Monsalve Perdomo, Gómez García	El artículo es de revisión documental, muestra los modelos de medición de la felicidad desde la perspectiva global y desde los postulados teóricos de investigaciones recientes que abordan la variable de estudio "Felicidad relacionada con el bienestar laboral". Responde la pregunta problema ¿Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad?. Su enfoque es hermenéutico, la metodología es de tipo cualitativo documental, en este, se muestra de manera sistemática como identifican las variables dominantes en el tema de la felicidad a partir de su estado del arte y las asociaciones entre categorías madres y subcategorías que se desarrollan como constructos de la variable de estudio.	En este sentido, el presente estudio tiene como objetivo responder la pregunta problema ¿Cuáles son las variables asociadas al concepto de felicidad? El cual se enmarca dentro del macroproyecto "Índice de felicidad en relación al bienestar laboral en Pymes de la ciudad de Santa Marta". Este es desarrollado por medio de una revisión documental, puesto que se realiza una revisión al estado del arte en función de la variable de estudio "Felicidad en relación con el bienestar laboral".	Investigación cualitativa	Los modelos de indexación de la felicidad han permitido reconocer el concepto "Felicidad" como un elemento que se puede incorporar a la discusión en distintas disciplinas del saber cómo la psicología organizacional y la administración de empresas. En este sentido, dentro de los modelos de indexación de la felicidad que se analizaron en primer momento del estudio, el modelo "Better Life Index" es el que mayor relación guarda con las categorías generadas después del proceso metodológico de la investigación.	
La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia	https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM_10208_25371_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y	2020	Laura Cavelier Baiz	El objetivo de este documento es explorar la relación que existe entre la cultura organizacional y la productividad laboral de una empresa. Con el fin de lograr dicho objetivo se realizó una revisión bibliográfica para	Entender el concepto de productividad laboral, la importancia para el buen desempeño de la empresa y su forma de medición. Entender el concepto de cultura organizacional, su evolución, su	Investigación cualitativa y cualitativa	Los conceptos de cultura organizacional y productividad laboral han sido de gran relevancia para las empresas a lo largo del tiempo. A primera vista, son conceptos que parecen guardar algún tipo de	Realización de comparación de tres empresas de Colombia en la parte de

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				<p>profundizar en los conceptos y estudiar su relación.</p> <p>La metodología que se desarrolló incluye parte cualitativa y parte cuantitativa, se realizaron entrevistas estructuradas a directivos de 3 empresas en Colombia con el fin de entender su percepción frente a esta relación.</p>	<p>relación con el clima organizacional, su forma de medición y las razones por las cuales se considera que es importante para la empresa. Desarrollar una metodología que permita, tanto cualitativa, como cuantitativamente, identificar qué tipo de relaciones existen entre la productividad laboral de las empresas y la cultura organizacional.</p> <p>Desarrollar entrevistas de campo a cargos directivos de organizaciones para tener un examen cualitativo sobre la relación entre cultura organizacional y productividad laboral.</p>		<p>relación, pero al ser difíciles de cuantificar, no es fácil determinar su nivel de correlación ni la manera precisa en la que acciones en uno, pueden terminar repercutiendo de forma directa o indirecta, en el otro.</p>	<p>cultura organizacional y la productividad</p>
PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL Y ESTIMULOS	https://etitic.edu.co/archives/progbien/estarlab19.pdf	2019	Instituto Técnico Central	<p>El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos de la Escuela Tecnológica Instituto Central, está orientado a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los Servidores Públicos. El alcance del presente Programa se extiende a todos los servidores de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central y sus familias,</p>	<p>Establecer estrategias dirigidas a fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos de la ETITC y su desempeño laboral, a través de proyectos y/o programas que fomenten una cultura organizacional donde se vivencie los principios y valores propios de la entidad.</p>	Método Investigativo	<p>Evidencias del Programa de Bienestar Laboral y Estímulos 2019: Registro de asistencia, Evaluación de la actividad (se aplicará la encuesta a una muestra aleatoria de los participantes representativa) y registros fotográficos, para el inicio de la implementación del programa.</p> <p>Para la financiación del Programa de Bienestar y Estímulos, la Escuela cuenta con un presupuesto de \$125.000.000,00.</p>	<p>Proceso para la implementación del programa de bienestar.</p>
Factores asociados al bienestar laboral de los trabajadores de la fundación nuevos horizontes - Parque Jaime Duque	https://core.ac.uk/download/pdf/226168113.pdf	2016	Salgado Gómez, Vega Bernal, Calderón Segura, Ruiz García, Moreno Fonseca, Sánchez Álvarez	<p>La presente investigación nació del interés de conocer por parte de los integrantes del grupo, la situación actual que se presenta en el bienestar laboral de la Fundación Nuevos Horizontes – Parque Jaime Duque, a través del análisis cualitativo realizado a las entrevistas a profundidad, método de recolección utilizado que permitió la conceptualización de</p>	<p>Identificar los factores asociados al bienestar laboral en un grupo de colaboradores de la Fundación Nuevos Horizontes - Parque Jaime Duque</p>	Investigación cualitativa	<p>Así las cosas, al realizar el análisis de las entrevistas, se encontraron diferentes actitudes y respuestas en cada uno de los empleados, ya que en un número importante se encontró que algunos de los participantes mantuvieron una actitud de resistencia a las preguntas, basado en el temor y la incomodidad frente al</p>	<p>La identificación de factores asociados al bienestar laboral de un grupo de colaboradores de una entidad, nos puede orientar</p>

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				la información y la identificación de aquellos factores que se asocian al bienestar de la Organización en estudio. En el caso puntual, se pretende describir la situación actual de los trabajadores, con el fin de evidenciar los factores asociados con el absentismo, la alta rotación, el mal clima organizacional y la falta de compromiso en las diferentes áreas y niveles jerárquicos de la organización.			ejercicio al momento de aplicar el instrumento, patología que es aplicable a los empleados que se mantienen en la empresa pero con posibilidades de no continuar en el futuro, lo que obliga a los empleados a adaptarse a una nueva situación que puede tener un efecto negativo en el bienestar y la satisfacción no solo de aquellos que se quedan sin empleo, sino también de los que mantienen su trabajo.	un poco acerca del comportamiento de dichos factores en cuando al bienestar laboral.
Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim	https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/10038	2018	Erica Molano Bolaños Yessica Ruiz Ramírez	GAMAQUIM S.A.S es una empresa que se encuentra ubicada en la ciudad de Santiago de Cali, ésta comercializadora e importadora provee materias primas, como extractos inspirados en reconocidas marcas y fragancias registradas, también brinda la oportunidad de crear un negocio propio con los productos que ha ofrecido durante sus diez años en el mercado, en este tiempo GAMAQUIM S.A.S ha tenido transformaciones importantes, especialmente en el aumento del número de colaboradores y por ende el desarrollo de nuevos cargos, es por eso que este proyecto está orientada a diseñar el programa y plan de bienestar laboral, donde se precisarán la dimensión y la pertinencia de las actividades encaminadas a mejorar el ambiente corporativo, impactando positivamente sobre las condiciones físicas, laborales y psicológicas del componente humano de la compañía.	Diseñar el programa y plan de bienestar laboral de la empresa GAMAQUIM S.A.S de la ciudad de Santiago de Cali. Revisar información desde el entorno, organización, individuos y grupos relacionada con el bienestar laboral de la empresa GAMAQUIM S.A.S Implantar el plan de bienestar que abarcando las dimensiones recopiladas a partir de la información suministrada por la empresa GAMAQUIM S.A.S Socializar el programa y plan de bienestar a todos los asociados de la empresa GAMAQUIM S.A.S	Investigación cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico.	los tópicos abordadas en el Programa de Bienestar Laboral VIVIR BIEN, ES ESTAR BIEN, plantea temáticas importantes, donde una de ellas propone contribuir al fortalecimiento de las relaciones al interior de la organización, reconociendo que las relaciones interpersonales positivas contribuyen fundamentalmente la satisfacción, la salud, y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización.	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación
Bienestar social laboral desde la perspectiva de	https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article	2017	Victor Hugo aguilar quevedo Dayanna milene	El Bienestar Social Laboral es concebido como el conjunto de programas y beneficios que se	Identificar el estado y avance de la producción escrita investigativa,	El presente Estado del Arte parte del interés de los	Se evidencia que en el periodo comprendido de 1995 -2005, fue el de más producción	Avance del bienestar

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas : periodo 1995 2005 en Bogotá D.C.	le=1063&context=trabajo_social		cruz muñoz Diana Carolina Jiménez Rodríguez	estructuran como solución a las necesidades del trabajador dentro de la empresa y que es proyectado hacia la familia y la comunidad. Por lo tanto el presente Estado del Arte desarrolla el análisis del estado y avance de la producción escrita investigativa (22), documental (13) y la percepción de Trabajadores (as) Sociales especialistas (7) en el tema de Bienestar Social Laboral desde la perspectiva de Calidad de Vida, en el periodo comprendido entre 1995 a 2005 en la ciudad de Bogotá. D.C.	documental, y la percepción de docentes especialistas en el tema de Bienestar Social Laboral desde la perspectiva de Calidad de Vida. Periodo 1995 – 2005 en Bogotá. D.C.	investigadores, por realizar un análisis del estado de la producción escrita investigativa, documental y la percepción de docentes especialistas en el tema de Bienestar Social Laboral desde la perspectiva de Calidad de Vida, determinando el perfil de la producción escrita sobre el tema	escrita tanto de investigaciones como artículos de revistas especializadas en el tema. Aun así estas producciones no avanzan en el tema de Bienestar Social Laboral ya que la mayoría se conceptualiza y se desarrolla en los referentes de los años 80, y no se visualiza un avance significativo en el tema.	laboral desde 1995.
El Recurso Humano y la productividad	https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/--ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_55392_5.pdf	2016	OIT	La productividad es una medida del grado en el que se ponen a buen uso sus recursos, incluyendo su recurso humano. • El recurso humano es importante para la productividad y la rentabilidad de su empresa. Ud. se beneficia al tratar a su personal con respeto y comprensión. • Los empleados competentes y que tienen una actitud positiva son un factor decisivo en el aumento de la competitividad de su negocio. • La productividad se puede mejorar aumentando la producción y/o disminuyendo los insumos de entrada. Las áreas de intervención deben elegirse cuidadosamente. Para hacer esto, primero debe identificar los factores que influyen en la productividad, y luego seleccionar las áreas específicas en las que se planifica realizar las mejoras y determinar los indicadores de productividad para	Explicar el vínculo entre las personas y la productividad, así como el vínculo entre las personas y la competitividad • Identificar los indicadores clave de la productividad clave de su empresa y los factores que influyen en los mismos • Seleccionar el recurso humano adecuado para su empresa • Motivar al personal a ser más productivo • Desarrollar un lugar de trabajo seguro y saludable • Definir una cultura laboral productiva • Identificar y resolver los problemas de los empleados • Mantener buenas relaciones externas con el fin de obtener mayor apoyo para su empresa .	Investigación cualitativa	a la conclusión de que se necesita personal adicional con el fin de lograr terminar el trabajo correctamente y a tiempo. Ha decidido emplear a una persona cuya responsabilidad será la de mantener la tienda limpia y ordenada, hacer entregas de productos y atender a los clientes cada vez que los vendedores de la tienda necesiten ayuda. Hassan no subcontratará dichas tareas.	En este documento se pueden observar múltiples recursos basados en experiencias allí plasmadas respecto a la productividad y su vínculo directo con el bienestar laboral

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
Organizaciones justas ¿es posible crearlas?	https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/425/299	2019	Vásquez Trespalcios, Aranda Beltrán	<p>resolución de problemas en la Asociación.</p> <p>El bienestar de los trabajadores y la productividad de las empresas han sido temas de gran interés en la literatura científica y en la vida diaria de las organizaciones. La justicia organizacional es uno de los factores que contribuye a que se alcancen estos resultados. Las teorías que intentan explicar los efectos que tiene una percepción de justicia en el trabajo hacen énfasis en la relación de reciprocidad que debe existir entre el empleado y el empleador. La percepción de que el empleador actúa de forma justa da origen a sentimientos de confianza, compromiso y lealtad hacia el empleador, lo que repercute en un mejor desempeño laboral y en unas actitudes positivas en el lugar de trabajo.</p>	El objetivo entonces es conocer de qué forma se puede aplicar el concepto de la justicia en los procedimientos más importantes a nivel organizacional.	Investigación cualitativa	<p>personas que trabajan en la entidad).</p> <p>Con respecto a la pregunta formulada inicialmente, el panorama está abierto para que cada organización busque los medios necesarios para aumentar las percepciones de justicia de sus empleados. No obstante, esto lleva consigo un proceso de repensar las organizaciones, desde los aspectos básicos como la selección de personal hasta los procesos peor ponderados como los despidos o los recortes de personal. Las percepciones de injusticia hacen que el desempeño y la satisfacción de los trabajadores sean menores y que estos busquen adoptar comportamientos contraproducentes como forma de retaliación frente a la injusticia, tales como robos, entorpecimiento de las tareas, mal manejo de los recursos y ausencias injustificadas de sus lugares de trabajo.</p>	En esta referencia se puede inferir la incidencia de la justicia dentro de las organizaciones y como puede este aspecto verse involucrado en el bienestar laboral y en las condiciones justas para los colaboradores.
El significado del bienestar social laboral para los empleados del icbf centro zonal nororiental de Antioquia. 2012-2015	http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13980/1/UsugaEstefania_2017_SignificadoBienestarSocial.pdf	2017	Estefanía Úsuga Castaño María Jaqueline Peláez Cárdenas Zugey Amparo Gomez Jiménez	<p>La presente investigación realiza un acercamiento al significado que poseen los empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (en adelante ICBF) Centro Zonal Nororiental de Antioquia, frente al bienestar social laboral que les ofrece la institución, teniendo en cuenta la importancia que tienen las acciones que se realizan desde el Área de Bienestar Laboral para generar calidad de vida a sus empleados e impactar positivamente en su desempeño</p>	Determinar el significado que adquiere el bienestar social laboral para los empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, a partir de la labor realizada en el Centro Zonal Nororiental de Antioquia. 2012-2015.	Investigación cuantitativa, correlacional, con muestreo no probabilístico.	<p>La clase obrera ha estado permeada por todas las demandas del sistema capitalista, las cuales la han llevado a exceder sus labores, y lograr una ganancia no equivalente a sus esfuerzos y dedicación, dejando de lado los derechos humanos, la realidad del otro y sus necesidades, poniendo por encima de ello, el crecimiento económico y la productividad de las organizaciones. Es debido a este tipo de situación que las instituciones públicas han</p>	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				laboral, ámbito familiar y personal.			implementado programas dirigidos al bienestar laboral y personal de sus empleados, buscando el reconocimiento y satisfacción de sus necesidades y la consecución de una calidad de vida adecuada.	
El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP.	https://bdigital.uex.ternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf	2018	Sandra Esmeralda Vanegas Laverde	La investigación se desarrolló mediante el análisis del bienestar laboral y su relación con otros factores que influyen en la calidad de vida de los funcionarios que laboran en el servicio de alcantarillado de la Empresa de Acueducto, Alcantarillado y Aseo de Bogotá – ESP, grupo ocupacional que por el desarrollo de su labor, presentan condiciones y características que afectan diferentes dimensiones de su vida. Identificar los componentes más relevantes que interactúan con el bienestar laboral permitió consolidar la propuesta de intervención, el diseño de un modelo de bienestar que se estructuró teniendo en cuenta aspectos de calidad de vida laboral y que tiene como propósito mejorar las condiciones del trabajador en el contexto empresarial.	Análisis del Bienestar laboral en el sector de Acueducto y alcantarillado	Método de investigación estudio de caso.	Aun cuando el bienestar laboral del personal de alcantarillado se percibe como adecuado y las variables analizadas denotan un buen comportamiento en general, existen otros indicios que evidencian un sesgo que contrastan el escenario encontrado, como el análisis del ausentismo laboral, los resultados de los estudios de clima organizacional, cultura y riesgo psicosocial, que dan evidencia de aspectos contrarios, por lo que se creería que el sentido de pertenencia y de afiliación de los trabajadores a la empresa es alto, originado tal vez en los beneficios recibidos. Ahora bien, si se evalúa a nivel individual las calificaciones que se encontraron por debajo del rango esperado es evidente la existencia de casos puntuales, dado que para efectos del procesamiento de la información se baremaron los resultados, por lo que es importante a futuro profundizar en las variables analizadas, con el propósito de intervenir las posibles causas.	Enfoque en ausentismos, enfocados en clima organizacional
Investigación de Psicología, bienestar y calidad de vida laboral	https://alejandria.polygon.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Grado%20Laura	2019	Laura María Mahecha	Las empresas son las principales generadoras de empleo en nuestro país, requieren de recursos financieros, materiales pero requieren del recursos más	Calcular el nivel de satisfacción a nivel de bienestar laboral de 20 empleados del área administrativa de Bogotá de la empresa Construcciones	Investigación experimental	Este análisis responde a la pregunta de investigación inicial demostrando las causas del deterioro del bienestar laboral como lo son la	La identificación de factores asociados al bienestar

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
	%20Mahecha%2007-15.pdf?sequence=1&isAllowed=y			importante, el recurso humano para ser totalmente completas, pero hoy en día el recurso humano no solo es parte del avance de las empresas, también son talentos y son vistos como tal, por lo cual el talento humano se considera la parte fundamental de una organización. Hoy en día se evidencia que en las empresas existe a problemática de baja productividad a nivel de recurso humano ya sea desmotivación, estrés laboral, falta de compromiso con la empresa entre muchos factores que afectan el bienestar laboral de los trabajadores.	Obycon estableciendo así los factores principales que afectan el bienestar laboral de la constructora		desmotivación, sobrecarga laboral y falta de capacitación lo cual son rasgos que se atribuye a los jefes a lo cual se puede decir que se centra en la falta de liderazgo en la empresa y la falta de atención a lo emitido en los resultados de las baterías psico laborales practicadas por parte de recursos humanos.	laboral de un grupo de colaboradores de una entidad, nos puede orientar un poco acerca del comportamiento de dichos factores en cuando al bienestar laboral.
Diseño del programa de bienestar en la organización GUARDIANES SEGURIDAD PRIVADA LTDA	https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5974	2017	Dennis Jeraldin Chamorro Gallego	El presente proyecto es de carácter narrativo en donde se pretende evidenciar de forma concreta una experiencia de sistematización de la práctica realizada GUARDIANES COMPAÑIA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, por lo tanto, se realiza una descripción del contexto y experiencia en la organización constituido por una recolección teórica del origen, funcionalidad y definición del concepto de bienestar laboral que en la actualidad tiene gran relevancia en relación con la salud mental y física de los colaboradores,	sistematizar es el diseño de un programa de bienestar, el cual tiene como propósito principal realizar lecciones aprendidas acerca de la vivencia, experiencia y aprendizajes significativos en el lugar de práctica, además de sugerir una variedad de actividades para el mejoramiento del aspecto psicosocial y físico de los colaboradores.	Investigación cualitativa utilizaron modalidad de respuesta binaria, tipo Likert, opción múltiple única respuesta y una pregunta abierta.	Con lo anterior, pienso que la experiencia en el lugar de práctica desarrolló y potenció habilidades que desconocía, si bien el contexto, las personas y las situaciones imprimieron un aprendizaje satisfactorio a nivel personal, académico y laboral, lo que puede resultar muy provechoso en un entorno organizacional similar, además de permitir tomar decisiones con mayor sabiduría en situaciones de dificultad, también considero que la adaptación puede ser muy útil en el campo disciplinar, porque me puede permitir conocer y explorar otros contextos no solo organizacionales.	Datos que forman parte de estudio de caso de esta investigación
Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minera Texas colombia.	https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_minera_Texas_colombia.pdf	2018	Niny Janeth wilches rubio	Para identificar la problemática actual para Minería Texas Colombia, es importante resaltar que constantemente se presenta alto nivel de rotación de personal, durante el año 2017 el índice de rotación de personal fue del 28%/100, por causa de	Identificar de qué manera el clima organizacional incide en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minería Texas Colombia.	Método La orientación cualitativa permitió realizar una evaluación clara y organizada respecto a las variables de clima	En tanto que la investigación desarrollada fue de carácter mixto, es posible organizar las conclusiones en orden a las fases tanto cuantitativas como cualitativas que se llevaron a cabo para, posteriormente unificarlos. Teóricamente se	El Clima Organizacional está directamente relacionado con el Liderazgo y la

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
	resa_Mineria_Textas_Colombia			incumplimiento de políticas corporativas. Como consecuencia de ello se ha generado en los trabajadores incertidumbre y desmotivación, manifiestan que no hay retroalimentación del desempeño por parte de los jefes inmediatos, desconocen si están desarrollando correctamente su labor, del mismo modo han surgido nuevos roles al interior de la organización generando competitividad en las áreas de trabajo, otra fuente diagnóstica fue la medición de la batería de riesgo psicosocial donde las variables liderazgo, claridad del rol, retroalimentación al desempeño, capacitación y reconocimientos se encuentran en un puntaje de riesgo alto y muy alto lo que refleja oportunidad de mejorar.		organizacional que determinan la satisfacción laboral.	pudo determinar que el clima organizacional pretende analizar fenómenos que ocurren de manera global en una empresa, dando una perspectiva de la atmósfera de la compañía, siendo esta una noción multidimensional compuesta por los elementos físicos con los que interactúa el empleado; tales como las instalaciones, recursos, herramientas de trabajo y los humanos como la relación que tiene con los miembros de la compañía y la percepción sobre su trabajo.	Participación; mientras que la Satisfacción Laboral se relacionó con la Motivación e Incentivos y la Convivencia y relaciones interpersonales. Estos hallazgos permitieron estructurar una matriz eficiente para ejecutar los instrumentos de investigación, la entrevista y la encuesta, y, principalmente, estructurar el diseño de plan de intervención desarrollado.
Bienestar y calidad de vida laboral de las organizaciones en Colombia	https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2047/Investigacion%20de%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20de%20las%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y	2020	Adriana Posada, Ingrid Carrillo, Johana Vargas, Marly Bernal	Este proyecto investigativo se centra en la importancia del bienestar laboral dentro de las organizaciones colombianas y porque se les considera una ventaja competitiva. Además se identificarán las ventajas y desventajas que genera su implementación. Es por ello por lo que se realizó una exhaustiva búsqueda de estudios realizados a diferentes empresas de nuestro país que nos orientaran para alcanzar el cumplimiento de nuestros objetivos propuestos y a su vez brindar credibilidad a nuestra investigación. El	Identificar las ventajas que genera la implementación de bienestar laboral dentro de las organizaciones colombianas	Investigación cuantitativa	Después de realizar el análisis de los resultados, se puede concluir que las principales ventajas de contar con un buen plan de bienestar laboral es que los colaboradores se sienten bien contruidos con la laboral que realizan, se sienten motivados y cuenta con buena disposición, sienten que su trabajo tiene significado y propósito. También se puede concluir que la implementación de un proyecto de bienestar para los empleados no requiere mayor	Se reiteran las ventajas de la implementación de un plan de bienestar dentro de las organizaciones Colombianas

Título (artículos científicos -Tesis, Artículos, documentos de organizaciones que contribuyen o se utilizan para el desarrollo del trabajo)	Enlace web	Año	Autor	Resumen/ abstract	Objetivo	Método desarrollado (tipo de estudio)	Conclusiones	Intereses para esta investigación
				bienestar laboral se establece como una cultura organizacional donde se busca la satisfacción del trabajador y de esta manera la satisfacción del cliente, de igual modo se busca mejorar los resultados económicos, la resolución de conflictos y al mismo tiempo alcanzar el logro de la eficiencia organizacional.			inversión, pero si genera un alto impacto emocional para los trabajadores, teniendo en cuenta que las nuevas generaciones ya no se motivan con el salario económico ya prefieren otros tipos de beneficios adicionales, se considera que el 20 valor competitivo de una organización está relacionado con la manera en la que tratan a sus empleados y como hacen uso de las estrategias implementadas, su principal factor de éxito radica en la estrategia organizacional en el área de talento humano.	

Método Encuesta Diagnostica de Bienestar Laboral

Tipo y diseño de estudio

Esta investigación se basa en el estudio de variables que permitan el reconocimiento e identificación del impacto del bienestar laboral en la productividad de las compañías objeto de estudio, para esto, se desarrolla una investigación cuanti-cualitativa, es decir se da un estudio mixto de las variables para el logro de los objetivos.

Según (Bernal Cesar, 2010) refiere que el método de investigación cuantitativo se fundamenta con el estudio y la medición de características de los fenómenos sociales el cual tiende a generalizar y normalizar los resultados. Por otra parte, la investigación cualitativa de acuerdo a (Bonilla y Rodríguez, 2000) citados en por (Bernal Cesar, 2010) permite profundizar casos específicos en los cuales no es prioridad una medición, sino que se basa bajo la cualificación y descripción del fenómeno social, que, para este caso en particular, responde al estudio del bienestar laboral y la productividad empresarial.

El objetivo de la investigación cualitativa es proporcionar una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que fueron objeto de estudio, lo cual permite acercarse de manera efectiva a la consecución de los objetivos propuestos.

Participantes o Fuentes de datos

Al tratarse de una investigación que necesita desarrollarse bajo el análisis de distintas variables y lo cual refiere recolectar información que será analizada de manera cuanti- cualitativa, se aplicará una encuesta sobre dichas variables a los colaboradores de las compañías estudio. La encuesta se realizó en su mayoría a personal operativo, a género tanto femenino como masculino, y la aplicación del instrumento se realizó de manera virtual por medio de un formulario en forma de encuesta, que inicialmente fue validada por profesionales calificados con el fin de identificar variables objetivas para el estudio en mención. Como anteriormente se mencionó, la aplicación del diagnóstico se realizó de

manera virtual, teniendo en cuenta la actual emergencia sanitaria por Covid -19, lo cual a solicitud de las empresas objeto de estudio debía realizarse dicha encuesta

Recolección de datos

El estudio se realizará aplicando un instrumento diagnóstico bajo la modalidad de encuesta en un rango del 70%- 80% de la población total de cada una de las compañías objeto de investigación, con el fin de recolectar datos suficientes que permitan puntualizar los resultados y así generar conclusiones más objetivas.

Lo ideal es realizar la recolección de datos de manera presencial. Sin embargo, teniendo en cuenta las medidas emitidas por el gobierno nacional en cuanto a la emergencia sanitaria actual, se podría realizar la aplicación del instrumento por medio virtual.

Con el fin de sacar datos suficientes para el estudio, se recurrió a una herramienta virtual llamada calculadora de muestras, la cual fue desarrollada por QuestionPro, allí se tuvieron en cuenta las siguientes variables: Nivel de confianza que por lo general se toma bajo el 95%, Margen de error, el cual se tuvo en cuenta 12, y la población fue la variable independiente por cada una de las empresas objeto de estudio. Con lo anterior, la herramienta arrojó cada uno de los tamaños de muestra a tener en cuenta para esta investigación.

Análisis

Una vez recolectada toda la información, se procederá a realizar el análisis de la misma, por medio de un estudio estadístico cuanti- cualitativo que permita definir resultados numéricos que muestre la percepción de los colaboradores de acuerdo a cada una de las variables evaluadas.

Seguidamente, se realizará un análisis descriptivo a través de gráficos e infografías de las situaciones más relevantes de acuerdo a los resultados y así determinar los fenómenos o comportamientos en cuanto a bienestar laboral refiere frente a la productividad de las compañías.

Finalmente se realizará una comparación de los resultados de cada una de las compañías y se determinarán las conclusiones del estudio realizado, las cuales posteriormente serán objeto de apropiación social del conocimiento con las áreas de talento humano de las empresas en las cuales se desarrolló esta investigación.

Importancia: El estudio del Bienestar Laboral, permite conocer, en forma científica y sistemática, las opiniones de las personas acerca de su entorno laboral y condiciones de trabajo, con el fin de elaborar planes que permitan superar de manera priorizada los factores negativos que se detecten y que afectan el compromiso y la productividad del potencial humano.

La elaboración del estudio del Bienestar Laboral es un proceso sumamente complejo a raíz de la dinámica de la organización, del entorno y de los factores humanos. Por tanto, muchas organizaciones reconocen que uno de sus activos fundamentales es su factor humano y requieren contar con mecanismos de medición periódica de su Bienestar Laboral. Al evaluar el Bienestar Laboral se conoce la percepción que el personal tiene de la situación actual de las relaciones en la organización, así como las expectativas futuras, lo que permite definir programas de intervención y desarrollar un sistema de seguimiento y evaluación.

Cuando se realizan intervenciones para el mejoramiento organizacional, es conveniente realizar mediciones iniciales del Bienestar Laboral, como referencia objetiva y técnicamente bien fundamentada, más allá de los juicios intuitivos o anecdóticos. Dicha medición permite una mejor valoración del efecto de la intervención.

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante destacar la validación del instrumento base realizado, por lo cual se contó con el apoyo de dos psicólogas especializadas quienes validaron, y emitieron su concepto técnico frente a las preguntas y a la metodología plasmada para dicho estudio. Una vez se contó con el aval del instrumento, se procedió a realizar la aplicación de la encuesta al personal operativo de cada una de las empresas.

Características del Bienestar Laboral

Las características que definen el bienestar son aspectos que guardan relación con el ambiente de la organización en que se desempeñan sus miembros. Tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios por situaciones coyunturales. Tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la organización. Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización. Es afectado por diferentes variables estructurales (estilo de dirección, políticas y planes de gestión, etc.)

La encuesta de Bienestar Laboral realizada para la población de las 3 empresas manufactureras está compuesta por unos aspectos principales llamados Dimensiones y secundarios denominados Variables, los cuales definen las condiciones de Bienestar Laboral en cada organización.

La clasificación del personal evaluado son operativos y administrativos identificando las diferentes partes de la empresa.

El formulario consta de 42 preguntas, con duración de respuesta aproximada de 30 minutos, dentro de los aspectos dimensionales y secundarios, como se describe a continuación:

Dimensiones del Bienestar Laboral

Dimensiones del Bienestar Laboral: Las dimensiones del Bienestar Laboral son las características susceptibles de ser medidas en una organización y que influyen en el comportamiento de los individuos. Por esta razón, para llevar a cabo el estudio del Bienestar Laboral es conveniente conocer las siete dimensiones a ser evaluadas:

Liderazgo: Influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes, en el comportamiento de otros para lograr resultados. No tiene un patrón definido, pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social tales como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural.

Compromiso: Capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado

para ello”. Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada.

Accesibilidad del conocimiento: Medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas a la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información.

Optimización de la Fuerza Laboral: La optimización de la fuerza de trabajo es una estrategia que se utiliza para la optimización de la fuerza de trabajo que permite gestionar mejor el desempeño de los empleados, lo que da como resultado una mayor eficiencia y satisfacción del cliente.

Capacidad de aprendizaje: La capacidad de aprendizaje es importante en una organización porque permite a la organización incorporar nuevos conocimientos en sus prácticas. En este contexto, la construcción de capacidades se trata de compartir el conocimiento dentro de una comunidad para obtener mejores resultados.

Sentido de pertenencia: Identidad hacia la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

Felicidad Laboral: La felicidad y bienestar de los colaboradores es indispensable para que las empresas sigan creciendo, sobre todo, en estos tiempos de dificultad, donde su objetivo es incrementar la productividad por medio de la satisfacción de los trabajadores.

Las dimensiones se conforman con unas variables correspondientes las cuales se muestran a continuación en las tablas enumeradas desde el 4 hasta el 10:

Tabla 4. Compromiso

Dimensión	Variable
Compromiso	Diseño de Cargos
	Tiempo
	Evaluación

Tabla 5. Prácticas de Liderazgo

Dimensión	Variable
Prácticas de Liderazgo	Comunicación
	Inclusión
	Respeto
	Imparcialidad

Tabla 6. Accesibilidad del conocimiento

Dimensión	Variable
Accesibilidad del Conocimiento	Disponibilidad
	Colaboración y trabajo en equipo
	Compañerismo
	Información

Tabla 7. Optimización de la fuerza

Dimensión	Variable
Optimización de la fuerza Laboral	Innovación
	Capacitación

Tabla 8. Capacidad de aprendizaje

Dimensión	Variable
Capacidad de aprendizaje	Orgullo
	Imagen
	Profesionalismo

Dimensión	Variable
	Motivación

Tabla 9. Sentido de pertenecía

Dimensión	Variable
	Estrés
Sentido de pertenencia	Relaciones
	Reconocimiento

Tabla 10. Felicidad Laboral

Dimensión	Variable
	Comunicación
Felicidad laboral	Inclusión
	Respeto
	Imparcialidad

Fases del estudio del Bienestar Laboral

Fase de alineamiento: caracterización de la organización, construcción del instrumento de medición.

Fase de sensibilización: Definición del concepto de la medición, Campaña de publicidad y comunicación interna, Integración y responsabilidades

Fase de medición: Convocatoria del personal, Metodología de medición, Anonimato y confidencialidad en la información

Fase de análisis y entrega de los resultados: Resultados en tiempo real: El resultado del estudio del Bienestar Laboral debe ser entregado inmediatamente después de su evaluación, Análisis a profundidad de los resultados cuantitativa y cualitativamente, Entrega de recomendaciones y pasos a seguir posterior a la medición del Bienestar Laboral.

Fase de acciones de mejora: Desarrollo de planes de acción y mejoramiento continuo del Bienestar Laboral en los diferentes procesos que son percibidos como una debilidad o amenaza, Articular los resultados del mejoramiento de Bienestar Laboral con los indicadores estratégicos de la organización.

Descripción del Instrumento:

Este cuestionario pretende conocer las percepciones del personal de la organización, respecto al Bienestar Laboral. Para garantizar una mayor comprensión del cuestionario y facilitar la recolección de la información se presenta a continuación un conjunto de orientaciones que permitirán obtener una información más clara y concisa.

Método de Medición:

Variables y calificación: Por cada aspecto secundario se tienen unas preguntas que ayudan a identificar cómo se encuentra el Bienestar Laboral en las empresas, por cada pregunta se tiene una variable de respuesta la cual, está acompañada de una calificación correspondiente, como se indica a continuación, en la tabla 11 de autoría propia .

Tabla 11. Método de Medición

Variable	Clasificación
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Calificación final: Al finalizar la encuesta se sumarán los puntos de acuerdo a la respuesta seleccionada por el trabajador, entre mayor puntuación el resultado será más positivo para la organización, como se muestra a continuación, en la tabla 12 de autoría propia:

Tabla 12. Calificación

Concepto	Porcentaje
No aceptable, intervención inmediata	menor 35%
Aceptable con plan de mejora	de 36% a 50%
Aceptable con recomendaciones	de 51 a 79 %
Satisfactorio	de 80% a 100%

Resultados: Teniendo en cuenta los resultados del porcentaje de la población evaluada y el Concepto emitido, se realizarán las siguientes acciones:

Si la mayoría de población trabajadora obtuvo como resultado el Concepto de No aceptable, intervención inmediata, se deberá comunicar por los medios correspondientes para que se inicie un proceso de intervención lo antes posible con personal calificado, donde se establezcan actividades durante un periodo de tiempo, que puedan mejorar el Bienestar Laboral en las empresas, tales como bonificaciones, reconocimientos, actividades de integración, entre otras. Con su correspondiente plan de trabajo con fecha de ejecución.

Si la mayoría de la población trabajadora obtuvo como resultado el Concepto de Aceptable con plan de mejora, se deberá entregar un plan de mejora con las líneas de acción que se proponen para mejorar el Bienestar Laboral en la organización.

Si la mayoría de la población trabajadora obtuvo como resultado el Concepto de Aceptable con recomendaciones, se deberá entregar un informe con aquellas recomendaciones que se consideren adecuadas para mejorar el Bienestar Laboral en la organización.

Si la mayoría de la población trabajadora obtuvo como resultado el Concepto de Satisfactorio, se dejará el informe correspondiente con los resultados obtenidos, para archivo y continuidad de las actividades que desarrolla la organización.

Aplicación de Encuesta

La aplicación de la encuesta de bienestar, se realizará de manera virtual y presencial en las empresas manufactureras:

Encuesta Virtual: Se realizará el envío por medio tecnológico ya sea por correo electrónico o WhatsApp a la población trabajadora que tenga los dispositivos necesarios que les permitan la ejecución de la encuesta.

Encuesta Presencial: Se aplicará de manera presencial en las instalaciones de cada empresa correspondiente, coordinando con el área de Talento Humano para la logística de aplicación y ejecución de la encuesta

Resultados

Realizar la medición del bienestar laboral en tres empresas al número de empleados activos a septiembre de 2021, con el fin de conocer la percepción de sus colaboradores, el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su conducta. La importancia de mantener y preservar un sano ambiente laboral que posibilite el desarrollo del personal, incremente el sentido de pertenencia, motivación y genere el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos empresariales.

Bienestar y calidad de vida en el trabajo son dos componentes que inciden en la productividad laboral de los colaboradores los cuales genera positivo impacto en el rendimiento, los trabajadores están más satisfechos laboralmente cuando se focalizan y conocen la meta que deben cumplir, pero además que éste resulte desafiante y a la vez alcanzable.

De acuerdo a los resultados adquiridos, se evidencia que el espacio ganado por el bienestar dentro del trabajo como una herramienta para aumentar la productividad permite

observar diferentes iniciativas en las tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica que buscan potenciar a su capital humano. La evidencia basada en estas tres empresas de distintas culturas demuestra que experimentar bienestar y felicidad dentro del trabajo está relacionado con productividad, con mayor facilidad para resolver problemas y mayor eficiencia en los equipos de trabajo, así como una mayor búsqueda de desafíos y orientación al logro a nivel personal.

Es muy importante que existan propuestas para el bienestar de los empleados en estas empresas ya que, a través de sus programas de bienestar, el área de recursos humanos, logra un gana-gana a través de fomentar el bienestar de sus colaboradores y de esta forma aumentar su eficiencia.

Esto tiene distintos beneficios, en que, por un lado, las empresas pueden focalizar sus esfuerzos en potenciar a la persona según lo que ésta pueda valorar y utilizar, así como por parte del colaborador, quien se ve potenciado en herramientas que puede utilizar dentro y fuera de su espacio laboral. Incluso la tendencia ya permanente de la felicidad organizacional y sus modelos de gestión son cada vez más valorados.

De este modo, las tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica deberá introducir mejoras en la calidad de vida de los trabajadores el cual es un objetivo esencial en los procesos de incremento de la calidad y de la productividad.

En este sentido, se requiere de prácticas innovadoras que consideren como un valor el bienestar de los trabajadores dentro del nuevo tipo de empresa que la sociedad está exigiendo y que la misma organización requiere para alcanzar resultados superiores. Por ende, las iniciativas de mejoras en calidad y productividad en el empleo requieren de enfoques integrales que involucren el bienestar de los trabajadores, considerando la directa relación que existe entre unos y otros.

No obstante, la importancia de mantener y preservar un sano ambiente laboral que posibilite el desarrollo del personal, incremente el sentido de pertenencia, motivación y genere el cumplimiento de las metas y objetivos estratégicos empresariales.

Es por eso que los planes de acción para aquellas categorías que obtuvieron puntuaciones por debajo de lo esperado, deben generar estrategias de intervención que permita proyectarlas en un mediano plazo a áreas de fortaleza empresarial.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos por las tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica a nivel operativo en la ciudad de Bogotá, se evidencia puntaje sobresaliente con mejoras mínimas para ejecutar que se analizarán en el informe.

En la tabla 13, de autoría propia, se puede evidenciar la escala de valoración tenida en cuenta al momento de aplicar la encuesta.

Tabla 13. Escala de Valoración:

Cualitativo	Cuantitativo
Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

Total encuestados:

Total esperado: 90

Total encuestados: 73

De acuerdo con estudios realizados a 3 empresas, evaluando 73 personas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica, se categorizan los resultados de la siguiente manera, como se observa en las tablas 14 y 15 de autoría propia:

Empresa Eterna N1

Tabla 14. Resultados Dimensiones Eterna N1:

DIMENSION	VARIABLE	VALOR	PONDERADO
PRACTICAS DE LIDERAZGO	Comunicación	4,36	4,36
	Inclusión	4,41	
	Respeto	4,27	
	Imparcialidad	4,41	
COMPROMISO	Diseño de Cargos	4,36	4,20
	Tiempo	4,21	
	Evaluación	4,02	
ACCESIBILIDAD DE CONOCIMIENTO	Disponibilidad	4,70	4,47
	Colaboración y Trabajo en Equipo	4,32	
	Compañerismo	4,45	
	Información	4,39	
OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL	Procesos	4,52	4,50
	Condiciones	4,58	
	Transparencia y Responsabilidad	4,41	
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	Innovación	4,21	4,36
	Capacitación	4,52	
SENTIDO DE PERTENENCIA	Orgullo	4,62	4,52
	Imagen	4,29	
	Profesionalismo	4,58	
	Motivación	4,58	
FELICIDAD LABORAL	Estrés	4,09	4,08
	Relaciones	4,29	
	Reconocimiento	3,86	

Tabla 15. Resultados valoración Eterna N1:

Cualitativo	Cuantitativo	Total	%
Siempre	5	623	55%
Casi Siempre	4	213	19%
A veces	3	160	14%
Casi Nunca	2	40	4%
Nunca	1	98	9%

Lo que permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 55% y “Casi Siempre” con un 19%; es decir que un 74% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 27% en los restantes.

Empresa Eterna N2

Tabla 16. Resultados Dimensiones Eterna N2:

DIMENSION	VARIABLE	VALOR	PONDERADO
PRACTICAS DE LIDERAZGO	Comunicación	4,28	4,21
	Inclusión	4,37	
	Respeto	4,15	
	Imparcialidad	4,04	
COMPROMISO	Diseño de Cargos	3,98	4,04
	Tiempo	4,52	
	Evaluación	3,61	
ACCESIBILIDAD DE CONOCIMIENTO	Disponibilidad	4,37	4,29
	Colaboración y Trabajo en Equipo	4,26	
	Compañerismo	4,26	
	Información	4,26	
OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL	Procesos	4,33	4,36
	Condiciones	4,33	
	Transparencia y Responsabilidad	4,41	
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	Innovación	4,26	4,35
	Capacitación	4,44	
SENTIDO DE PERTENENCIA	Orgullo	4,41	4,36
	Imagen	3,91	
	Profesionalismo	4,67	
	Motivación	4,44	
FELICIDAD LABORAL	Estrés	4,35	3,99
	Relaciones	4,09	
	Reconocimiento	3,54	

Tabla 17. Resultados valoración Eterna N2:

Cualitativo	Cuantitativo	Total	%
Siempre	5	788	57%
Casi Siempre	4	321	23%
A veces	3	140	10%
Casi Nunca	2	137	10%

Cualitativo	Cuantitativo	Total	%
Nunca	1	0	0%

En las anteriores tablas 16 y 17, de autoría propia, permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 57% y “Casi Siempre” con un 23%; es decir que un 80% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 20% en los restantes.

Empresa Plastic GYD

Tabla 18. Resultados Dimensiones Plastic GYD:

DIMENSION	VARIABLE	VALOR	PONDERADO
PRACTICAS DE LIDERAZGO	Comunicación	3,88	3,90
	Inclusión	4,00	
	Respeto	3,81	
	Imparcialidad	3,92	
COMPROMISO	Diseño de Cargos	3,85	3,90
	Tiempo	4,46	
	Evaluación	3,38	
ACCESIBILIDAD DE CONOCIMIENTO	Disponibilidad	4,00	3,86
	Colaboración y Trabajo en Equipo	3,65	
	Compañerismo	3,85	
	Información	3,92	
OPTIMIZACIÓN DE LA FUERZA LABORAL	Procesos	3,81	4,13
	Condiciones	4,08	
	Transparencia y Responsabilidad	4,50	
CAPACIDAD DE APRENDIZAJE	Innovación	4,62	4,50
	Capacitación	4,38	
SENTIDO DE PERTENENCIA	Orgullo	3,08	3,72
	Imagen	4,27	
	Profesionalismo	4,31	
	Motivación	3,23	
FELICIDAD LABORAL	Estrés	3,04	3,82
	Relaciones	4,15	
	Reconocimiento	4,27	

Tabla 19. Resultados valoración Plastic GYD:

Cualitativo	Cuantitativo	Total	%
Siempre	5	226	41%
Casi Siempre	4	154	28%
A veces	3	92	17%
Casi Nunca	2	44	8%
Nunca	1	30	5%

En las anteriores tablas 18 y 19, permite concluir que las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas fueron “Siempre” con un 41% y “Casi Siempre” con un 28%; es decir que un 69% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 31% en los restantes.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta en el sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica a nivel general en Bogotá obtuvo resultado sobresaliente en sentido de pertenencia lo que permite concluir que la mayoría de las personas consideran que contribuyen con su trabajo al logro de los objetivos del área y de la empresa, sienten los intereses de las empresas como si fueran propios por sobre todo. Los resultados más bajos se presentaron en felicidad laboral, esta percepción en los colaboradores del área operativa en Bogotá.

Una vez finalizado el proceso de aplicación del instrumento, se denotan los siguientes resultados por cada uno de los pilares evaluados:

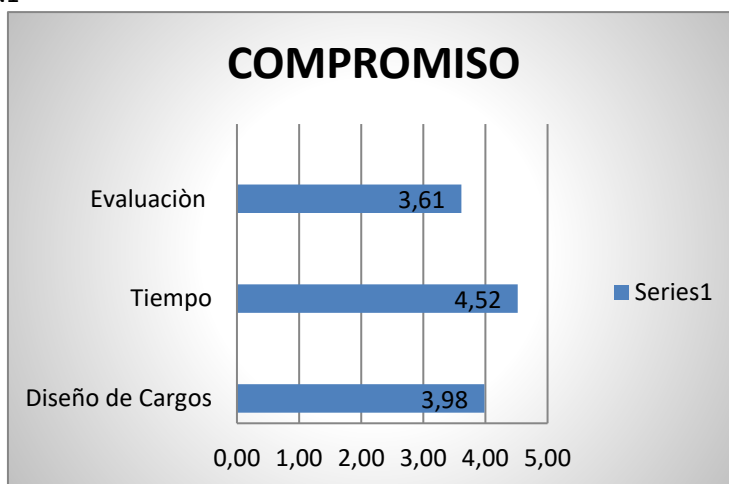
Empresa Eterna N1

Figura 5.
Prácticas de liderazgo Eterna N1



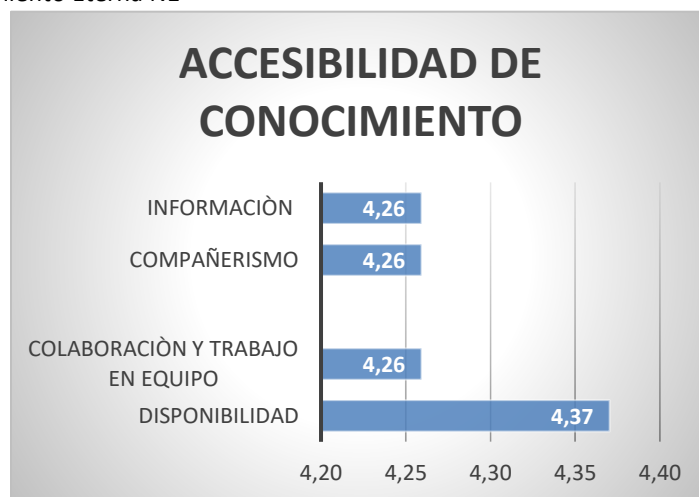
Prácticas de Liderazgo: En la figura # 5 de autoría propia, se evidencia que este aspecto se evaluaron 4 subtemas que nos hablan de la comunicación, la inclusión, el respeto y la imparcialidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,21; donde se evaluaron los siguientes conceptos Comunicación, Inclusión respeto, Imparcialidad teniendo un promedio aceptable guardando una relación entre todos que da un resultado favorable en trabajo en equipo aspectos familiares y relación con sus superiores.

Figura 6.
Compromiso Eterna N1



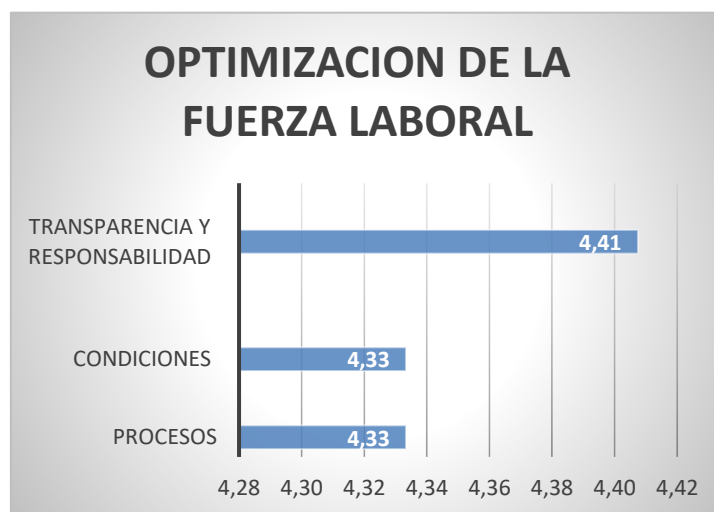
Compromiso: En la figura #6, de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evaluaron 4 subtemas que nos hablan de Diseño de Cargos, Compromiso de Empleados, Tiempo y Evaluación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,04; donde se evaluaron los siguientes conceptos Compromiso de Empleados, Tiempo, Evaluación se puede evidenciar que es un resultado aceptable donde compromiso y evaluación presentaron un porcentaje menor en evaluación lo que nos indica que se debe mejorar el tema de bienestar y reconocimiento de sus labores.

Figura 7.
Accesibilidad de conocimiento Eterna N1



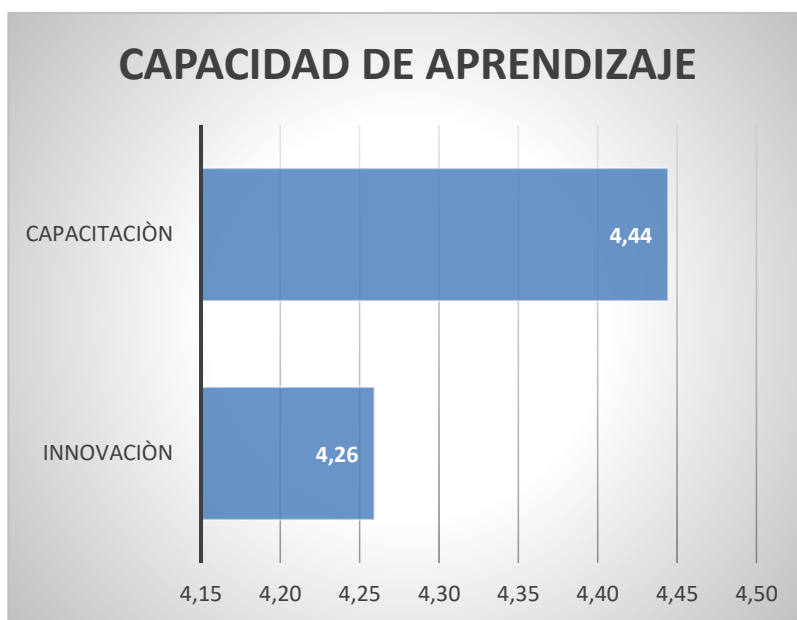
Accesibilidad de Conocimiento: En la figura # 7 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 4 subtemas que nos hablan de Disponibilidad, Colaboración y Trabajo en Equipo, Compañerismo e Información; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,29; evidenciando que no hubo gran diferencia en sus promedios, demostrando que se tiene un buen trabajo en equipo en la mayoría de la población trabajadora.

Figura 8.
Optimización de la fuerza laboral Eterna N1



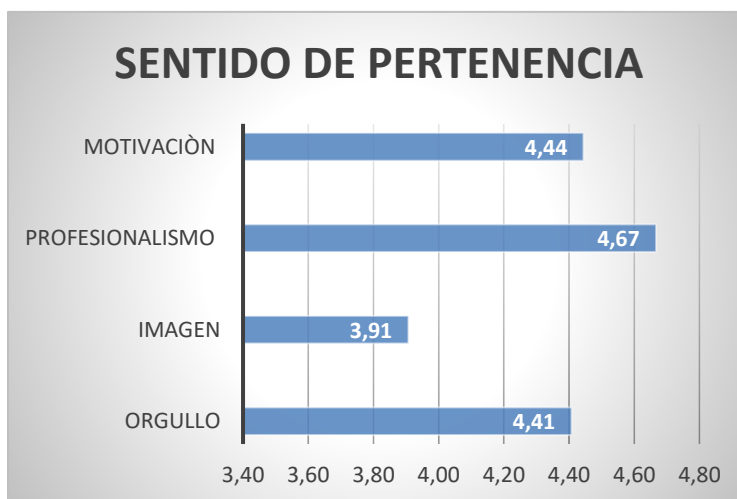
Optimización de la fuerza Laboral: En la figura #8 de autoría propia se evidencia que en este aspecto se evalúan 3 subtemas que nos hablan de los procesos, las condiciones y la transparencia y responsabilidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,36; afectando su calificación en temas de Procesos, evidenciando que el espacio de trabajo cuenta con las condiciones ambientales necesarias para un buen desempeño en el desarrollo de las actividades laborales, contando con lo necesario para la ejecución de las mismas.

Figura 9.
Capacidad de aprendizaje Eterna N1



Capacidad de Aprendizaje: En la figura #9 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúa 2 subtemas que nos habla de innovación y capacitación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,35; afectando su calificación en temas de Innovación, siendo uno de los más altos en promedio, sin embargo, se deben analizar estrategias de resolución de conflictos entre los compañeros.

Figura 10.
Sentido de pertenencia Eterna N1



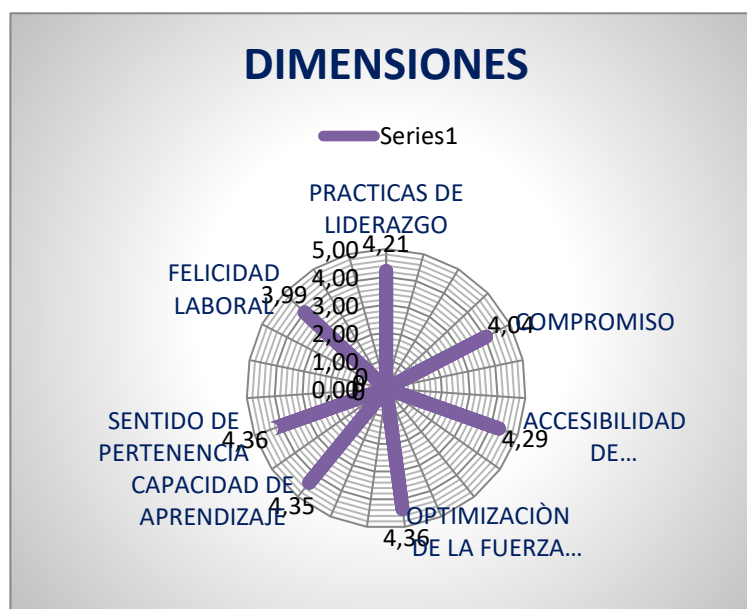
Sentido de Pertenencia: En la figura #10 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 4 subtemas, que nos hablan de orgullo, imagen, profesionalismo y motivación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,36; afectando en su calificación en temas de Imagen, sin embargo, el sentido de pertenecía fue la dimensión con mayor porcentaje de cumplimiento, entre las otras 6 dimensiones.

Figura 11.
Felicidad Laboral Eterna N1



Felicidad Laboral: En la figura 11 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 3 subtemas que nos hablan de estrés, Relaciones y Reconocimiento; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,99; afectando en su calificación en temas de reconocimiento, evidenciando que fue la dimensión que más bajo porcentaje tuvo, ya que no se tiene una buena estrategia de reconocimiento en los trabajadores que muestran un buen desempeño laboral.

Figura 12.
Dimensiones Eterna N1



En la figura #12 de autoría propia, se observa como los ítems de sentido de pertenencia y optimización de la fuerza laboral puntúan respecto a los demás, lo cual ratifica la relación directa entre bienestar laboral y productividad

Observación General:

Teniendo en cuenta la ponderación final, se observa un valor global del 84% lo cual es un resultado satisfactorio dentro de la organización. Adicional, teniendo en cuenta dicho resultado y según los resultados de los pilares evaluados, los trabajadores refirieron que, a menor bienestar laboral, menor es la productividad o sentido de motivación dentro de la misma.

EMPRESA ETERNA N2

Figura 13.

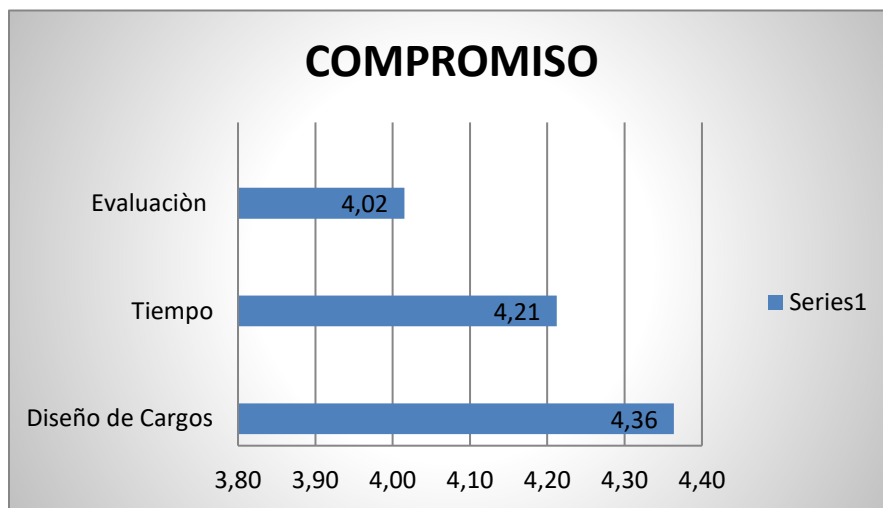
Prácticas de Liderazgo Eterna N2



Prácticas de Liderazgo: En la figura #13 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evaluaron 4 subtemas que nos hablan de la comunicación, la inclusión, el respeto y la imparcialidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,36; teniendo un adecuado promedio, ya que en los casos que se presenten cambios en el trabajo aceptan

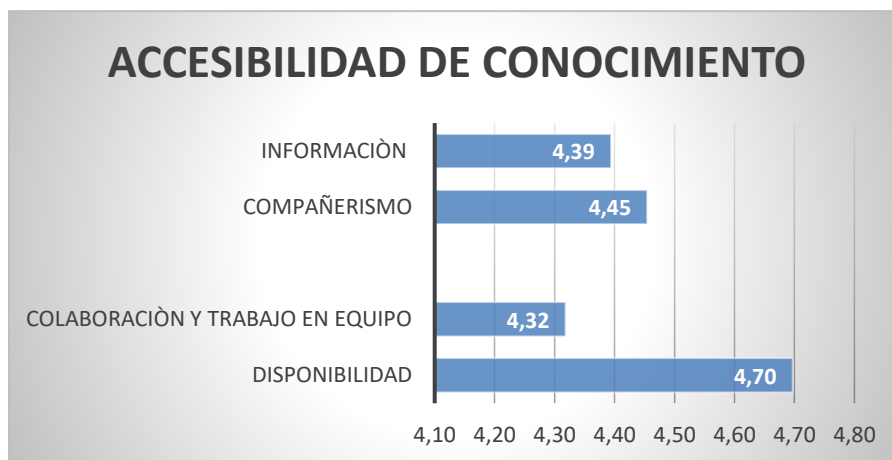
de manera positiva las sugerencias dadas por parte de los empleados y están pendientes de las sugerencias dadas.

Figura 14.
Compromiso Eterna N2



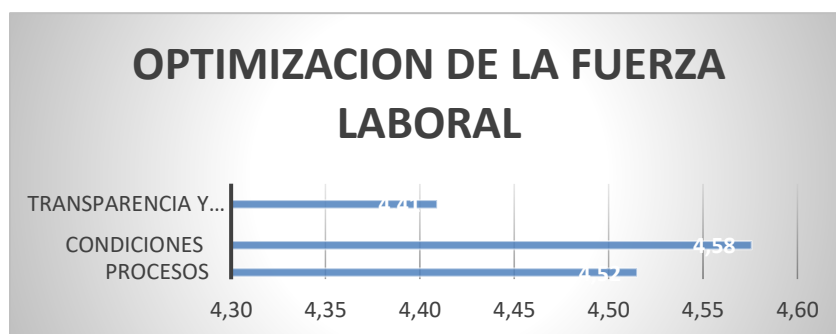
Compromiso: En la figura #14 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evaluaron 3 subtemas que nos hablan de Diseño de Cargos, Tiempo y Evaluación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,20; teniendo un porcentaje adecuado, donde se identifica que se tiene apoyo cuando se requiere por parte de los jefes.

Figura 15.
Accesibilidad de conocimiento Eterna N2



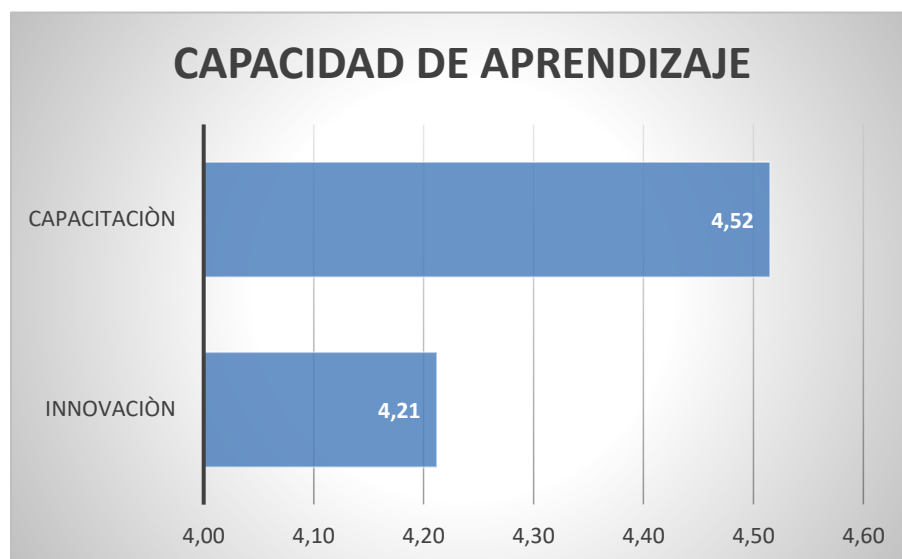
Accesibilidad de Conocimiento: En la figura # 15 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 4 subtemas que nos hablan de Disponibilidad, Colaboración y Trabajo en Equipo, Compañerismo e Información; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,47; afectando la colaboración y el trabajo en equipo con menor promedio de cumplimiento, siendo la dimensión que lidera la tercera posición, lo cual muestra que se lleva un buen proceso de explicación y orientación con los trabajadores.

Figura 16.
Optimización de la fuerza laboral Eterna N2



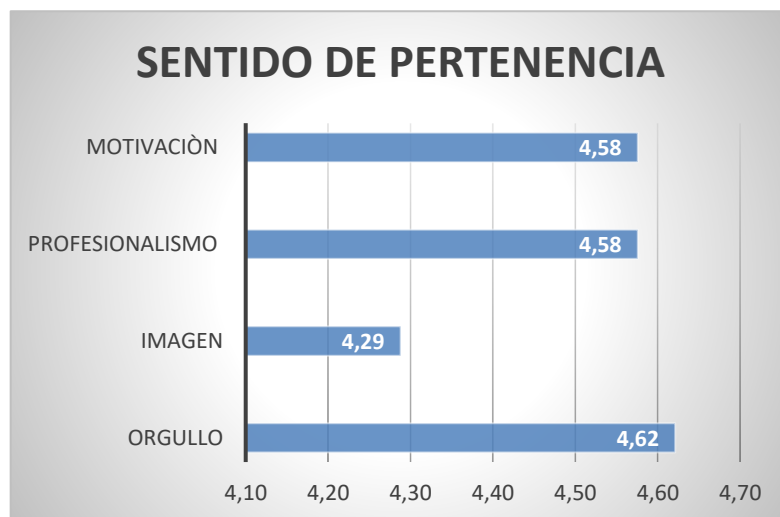
Optimización de la fuerza Laboral: En la figura #16 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 3 subtemas que nos hablan de los procesos, las condiciones y la transparencia y responsabilidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,50; siendo la puntuación más baja en transparencia y responsabilidad, afectando la confianza en los jefes y toma de decisiones administrativas sobre el personal con bajo rendimiento, aunque se cuenta con buen promedio en general.

Figura 17.
Capacidad de aprendizaje Eterna N2



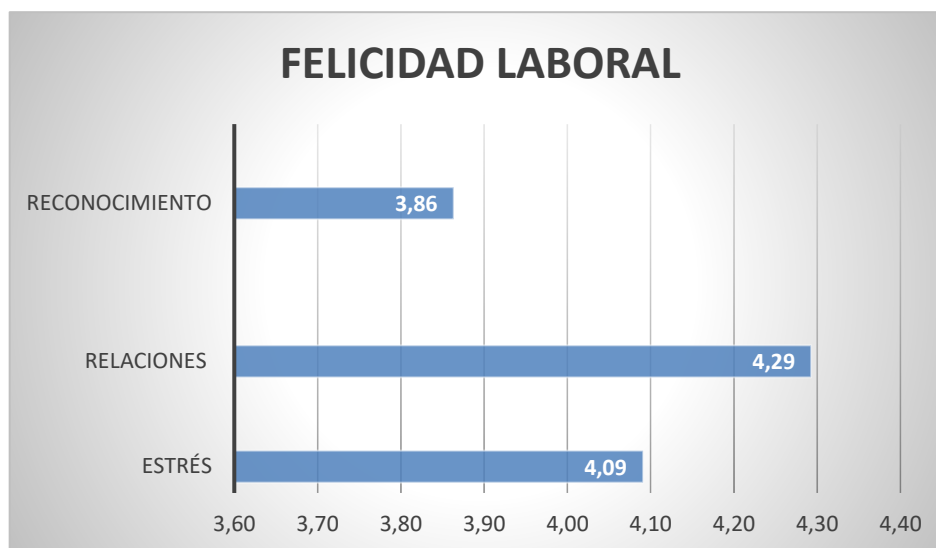
Capacidad de Aprendizaje: En la figura #17 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúa 2 subtemas que nos habla de innovación y capacitación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,36; afectando su calificación en temas de Innovación, donde se debe promover la escucha en las opiniones de los demás.

Figura 18.
Sentido de pertenencia Eterna N2



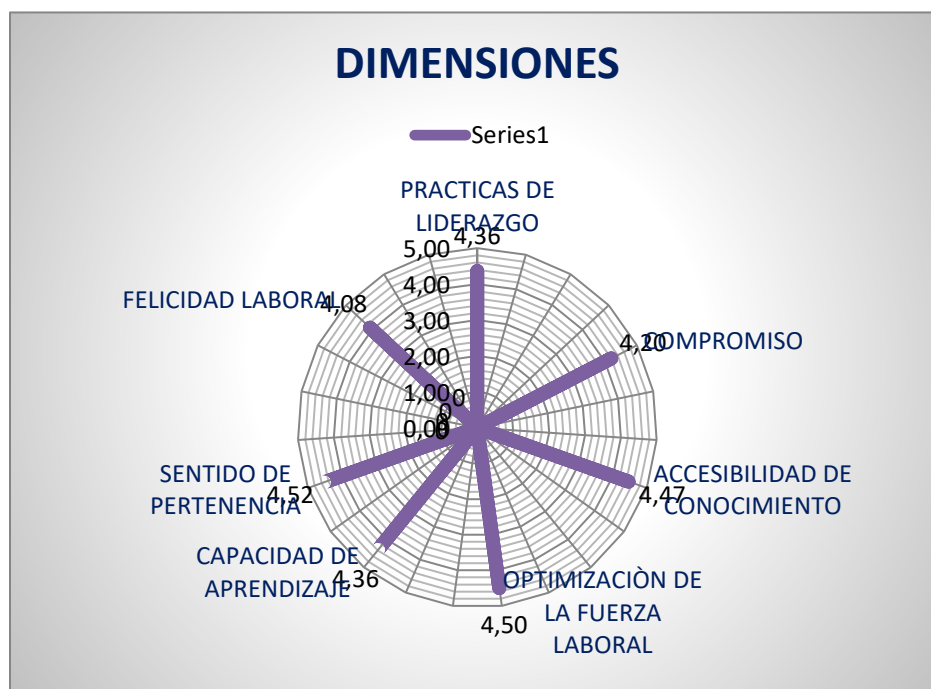
Sentido de Pertenencia: En la figura #18 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 4 subtemas, que nos hablan de orgullo, imagen, profesionalismo y motivación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,52; afectando en su calificación en temas de Imagen, esta dimensión es la que tiene mayor promedio de cumplimiento, mostrando que gran parte de los trabajadores tienen un buen sentido de pertenencia con la empresa.

Figura 19.
Felicidad Laboral Eterna N2



Felicidad Laboral: En la figura #19 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evalúan 3 subtemas que nos hablan de Estrés, Relaciones y Reconocimiento; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,08; afectando en su calificación en temas de Reconocimiento, donde posiblemente no destacan los esfuerzos de los trabajadores.

Figura 20.
Dimensiones Eterna N2



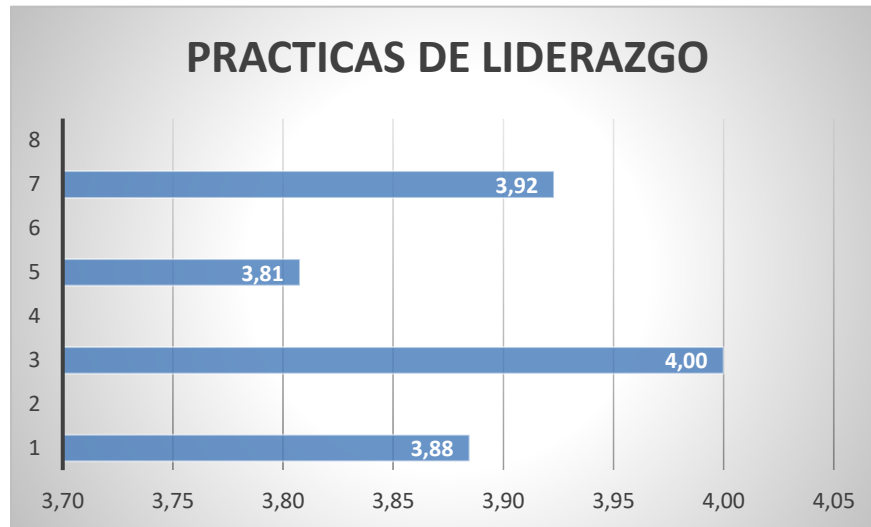
En la figura #20 de autoría propia, se observa como los ítems de sentido de pertenencia y la optimización de la fuerza laboral puntúan respecto a los demás, lo cual ratifica la relación directa entre bienestar laboral y productividad.

Observación General:

Teniendo en cuenta los hallazgos encontrados se evidencia que se tiene un porcentaje de cumplimiento del 87% en la población trabajadora, dando un resultado satisfactorio, sin embargo, se deben establecer una serie de recomendaciones para mejorar el promedio porcentual. Los aspectos mejor valorados son los que hacen referencia a la percepción positiva con respecto a los pagos salariales y demás obligaciones contractuales, por ser cumplidos con los asuntos legales contractuales

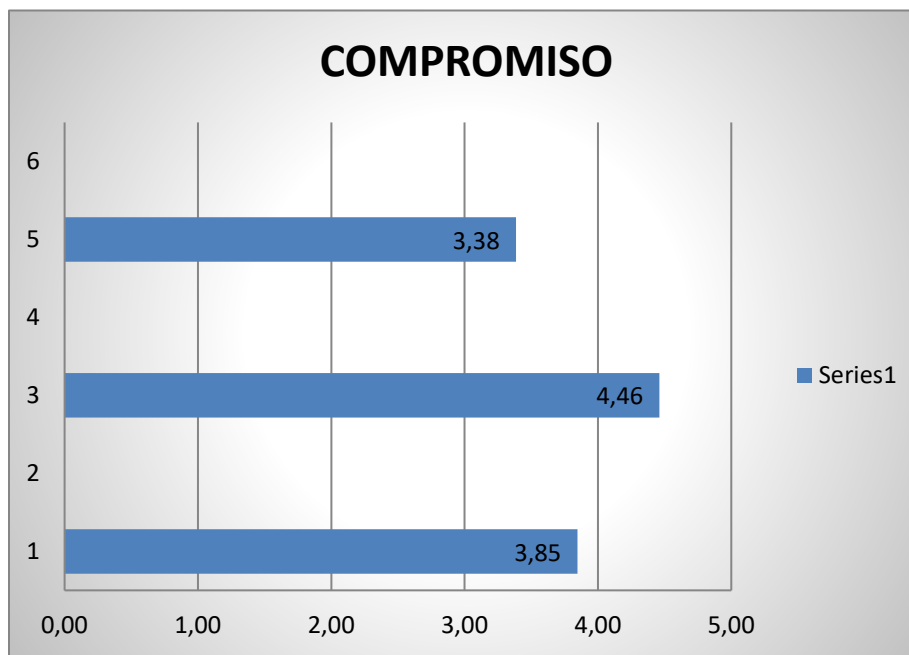
EMPRESA PLASTIC GYD**Figura 21.**

Práctica de liderazgo Plastic GYD



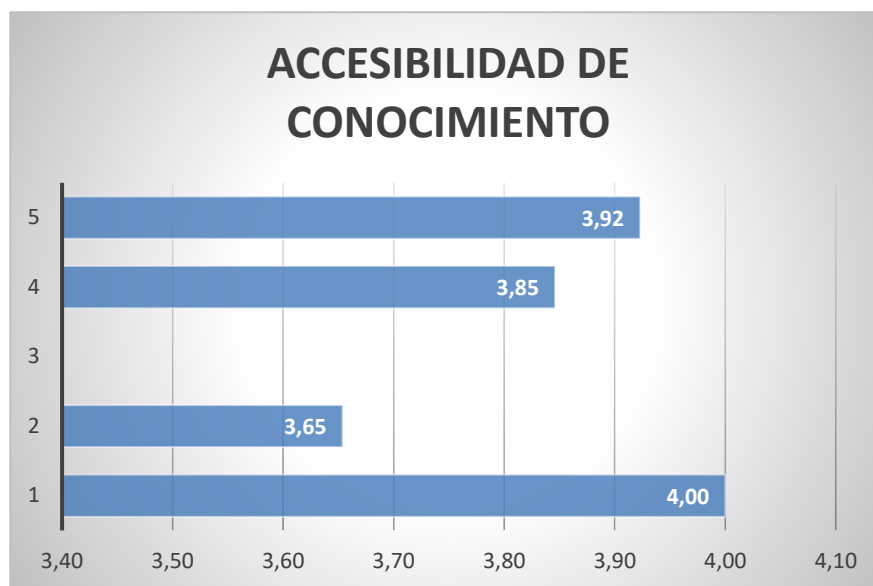
Prácticas de Liderazgo: En la figura #21 de autoría propia, se evidencia que en este aspecto se evaluaron 4 subtemas que nos hablan de la comunicación, la inclusión, el respeto y la imparcialidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,90; afectando en su calificación en temas de comunicación, Inclusión (En los casos que se presenten cambios en el trabajo aceptan de manera positiva las sugerencias dadas por parte de los empleados y los Jefes atienden y están pendientes de las sugerencias dadas), Imparcialidad (Los jefe son imparciales al momento de evaluar mi trabajo y las decisiones que se toman en la empresa son justas).

Figura 22.
Compromiso Plastic GYD



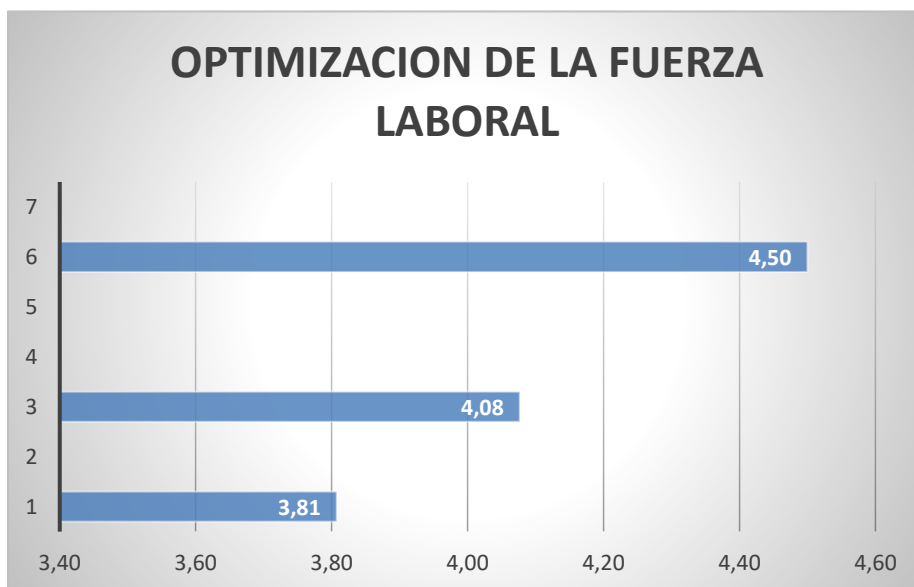
Compromiso: En la figura # 22 de autoría propia, se evidencia que se evaluaron 4 subtemas que nos hablan de Diseño de Cargos, Compromiso de Empleados, Tiempo y Evaluación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,90; afectando en su calificación en temas de Compromiso de Empleados (Brindar apoyo cuando se requiere, Respuesta oportuna), Tiempo (Molestias por cambios en la programación referente a turnos adicionales por novedades), Evaluación (Se ejecutan evaluaciones periódicas, retroalimentación sobre lo que se hace bien y lo que se debe mejorar).

Figura 23.
Accesibilidad de conocimiento Plastic GYD



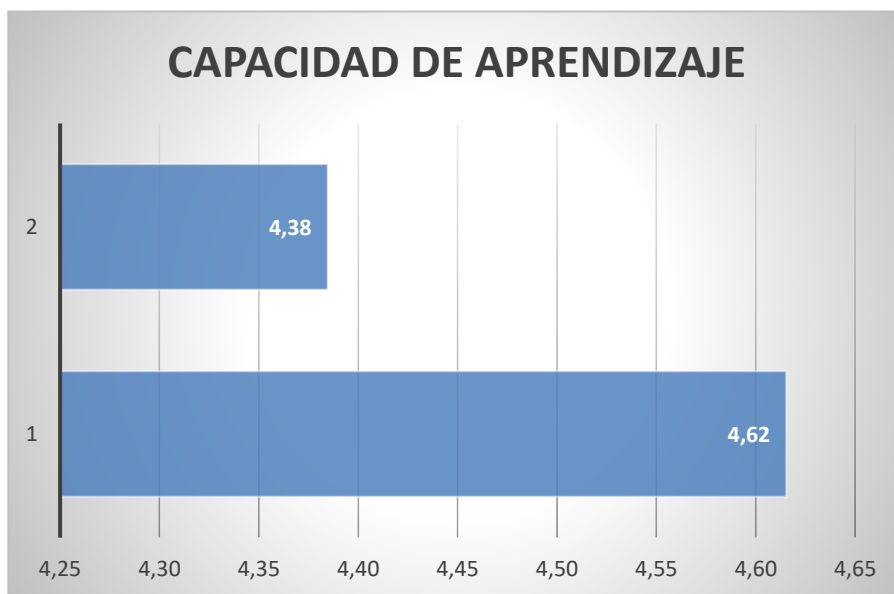
Accesibilidad de Conocimiento: En la figura #23 de autoría propia, se evidencia que se evalúan 4 subtemas que nos hablan de Disponibilidad, Colaboración y Trabajo en Equipo, Compañerismo e Información; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,13; afectando su calificación en temas de Disponibilidad (Acceso a la información que permita capacitación al personal cuando lo necesitan), Colaboración y Trabajo en Equipo (Confianza entre compañeros), Compañerismo (Compartir las mejores prácticas para implementarlas al interior de la empresa), información (Información relevante a disposición de los trabajadores).

Figura 24.
Optimización de la fuerza laboral Plastic GYD



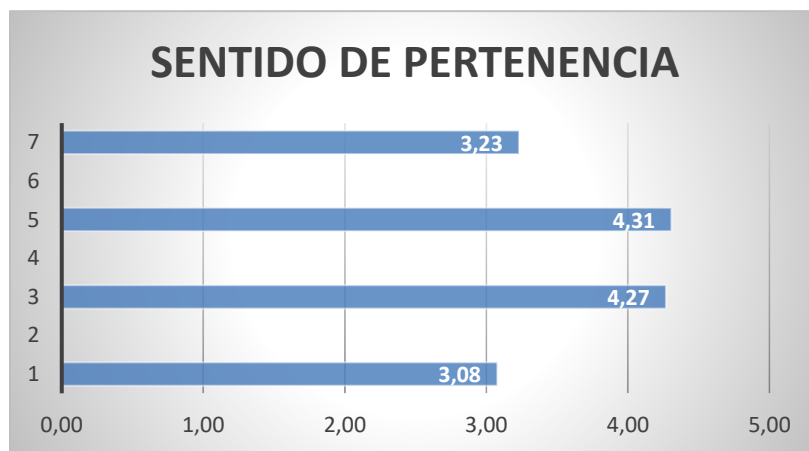
Optimización de la fuerza Laboral: En la figura #24 se evidencia que se evalúan 4 subtemas que nos hablan de los procesos, las condiciones y la transparencia y responsabilidad; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,58; afectando su calificación en temas de Procesos (El trabajo a desarrollar permite poner en práctica mis habilidades y conocimientos), Transparencia y Responsabilidad (Confianza en los jefes y toma de decisiones administrativas sobre el personal con bajo rendimiento).

Figura 25.
Capacidad de aprendizaje Plastic GYD



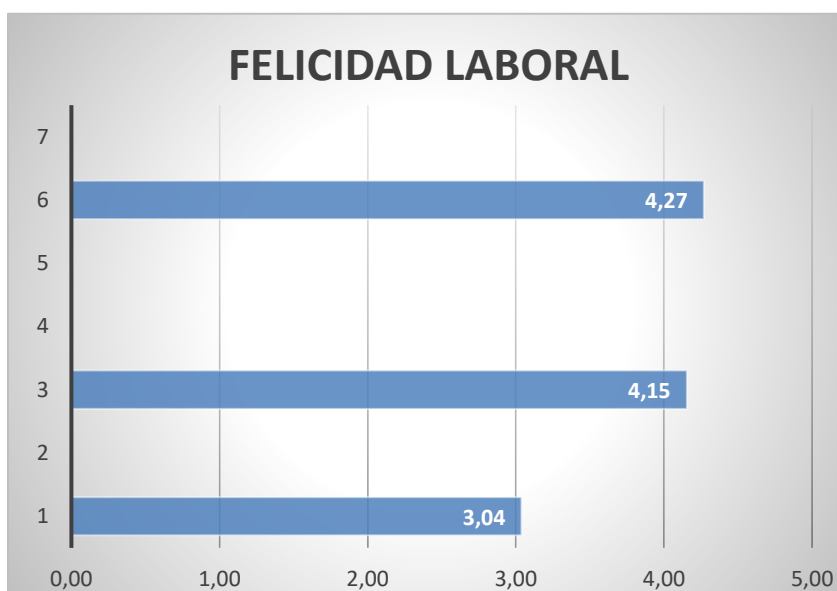
Capacidad de Aprendizaje: En la figura # 25 de autoría propia, se evidencia que se evalúa 2 subtemas que nos habla de innovación y capacitación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 4,50; afectando su calificación en temas de Innovación (Se promueve el aporte de los trabajadores para la resolución de conflictos).

Figura 26.
Sentido de pertenencia Plastic GYD



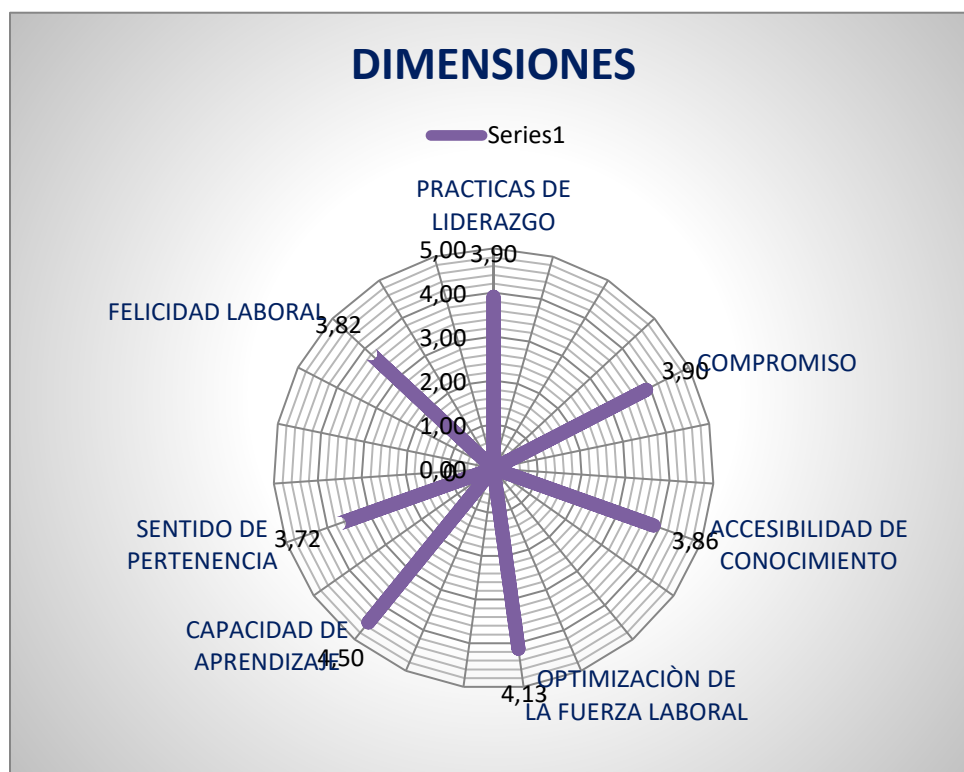
Sentido de Pertenencia: En la figura #26 de autoría propia, se evidencia que se evalúan 4 subtemas, que nos hablan de orgullo, imagen, profesionalismo y motivación; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,72; afectando en su calificación en temas de Imagen (Retorno de trabajadores que se han retirado de la empresa), motivación (Propuesta laboral con las mismas condiciones se quedarían en la empresa).

Figura 27.
Felicidad Laboral Plastic GYD



Felicidad Laboral: En la figura #27 de autoría propia, se evalúan 3 subtemas que nos hablan de estrés, Relaciones y Reconocimiento; el resultado para este aspecto en promedio fue de 3,82; afectando en su calificación en temas de estrés (Las responsabilidades y distribución de las tareas de manera adecuada), Relaciones (Por mi trabajo comparto tiempo poco con mi familia), Reconocimiento (Recibir algún reconocimiento por la labor realizada).

Figura 28.
Dimensiones Plastic GYD



En la figura #28 de autoría propia, se observa como los ítems de capacidad de aprendizaje y optimización de la fuerza laboral puntúan respecto a los demás, lo cual ratifica la relación directa entre bienestar laboral y productividad.

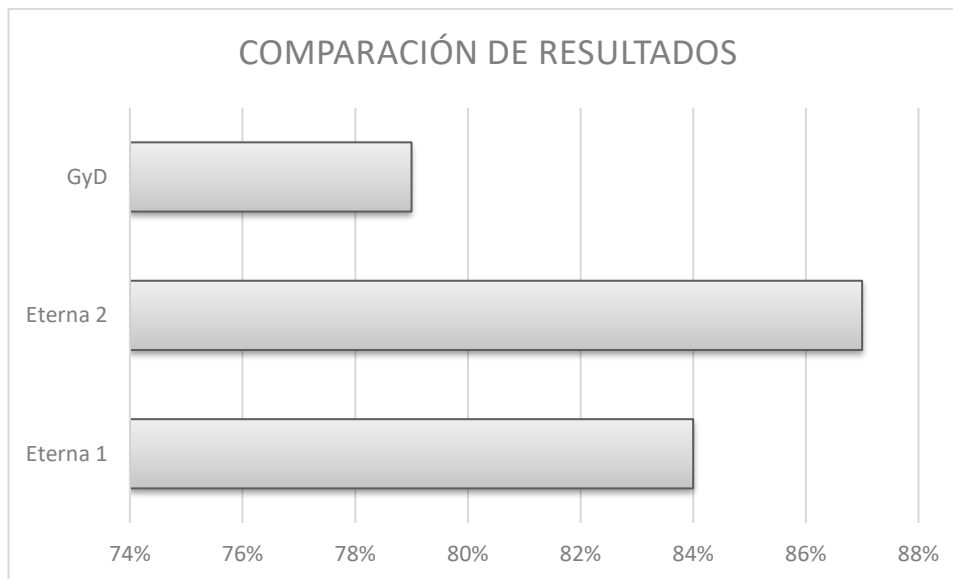
Observación General:

Teniendo en cuenta la ponderación final, se observa un valor global del 79% lo cual es un resultado de aceptabilidad con la implementación de recomendaciones que induzcan a la oportunidad de mejora del bienestar laboral dentro de la organización. Adicional, teniendo en cuenta dicho resultado y según los resultados de los pilares evaluados, los trabajadores refirieron que, a menor bienestar laboral, menor es la productividad o sentido de motivación dentro de la misma.

Comparación de Resultados

Figura 29.

Comparación resultados compañías de estudio



En la figura #29 de autoría propia, se logra evidenciar que las dos primeras empresas objeto de estudio se mantienen en un rango mayor al 80% lo cual sugiere una valoración satisfactoria en niveles de bienestar y productividad laboral, por lo cual se recomienda a dichas compañías, continuar con el desarrollo de estrategias organizacionales enfocadas a mantener el bienestar laboral de sus funcionarios

Por otra parte, la tercera empresa arrojó un resultado del 79% lo cual refiere un nivel aceptable con recomendaciones, por lo cual, sugerimos a la empresa objeto de estudio las siguientes recomendaciones que influyan en el mejoramiento del bienestar laboral:

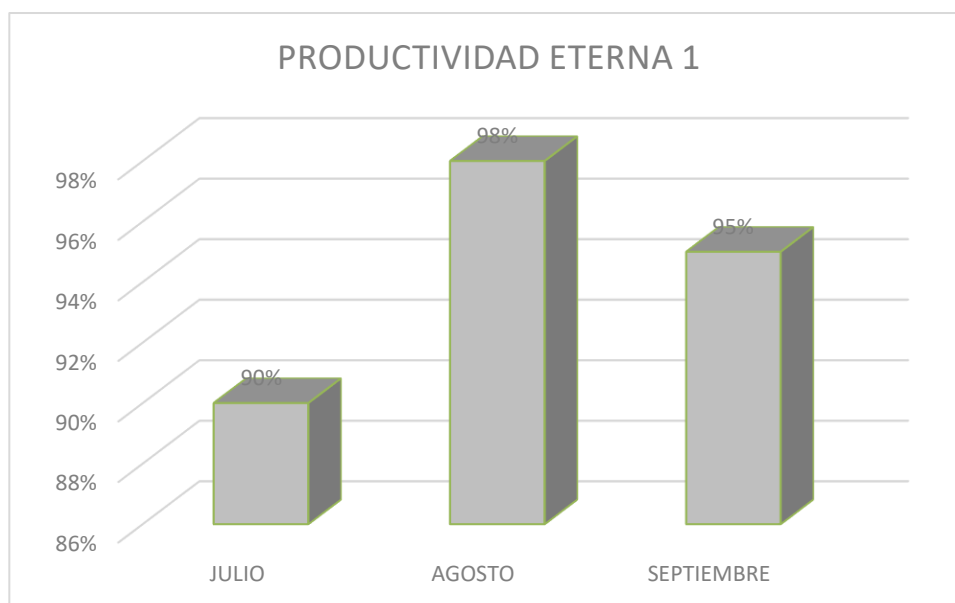
Realizar talleres lúdicos sobre la importancia de mantener una buena relación interpersonal enfocada en el trabajo en equipo y la comunicación asertiva, integrados dentro del programa de bienestar laboral desarrollado en las empresas.

Implementar un plan de bienestar, partiendo del concepto de servicio hacia los trabajadores para mejoren la percepción real y crea un sentido de pertenencia hacia la Compañía.

La evaluación del desempeño debe tener un enfoque de retroalimentación que facilite el diseño de un plan de formación apuntando a la mejora continua de los trabajadores.

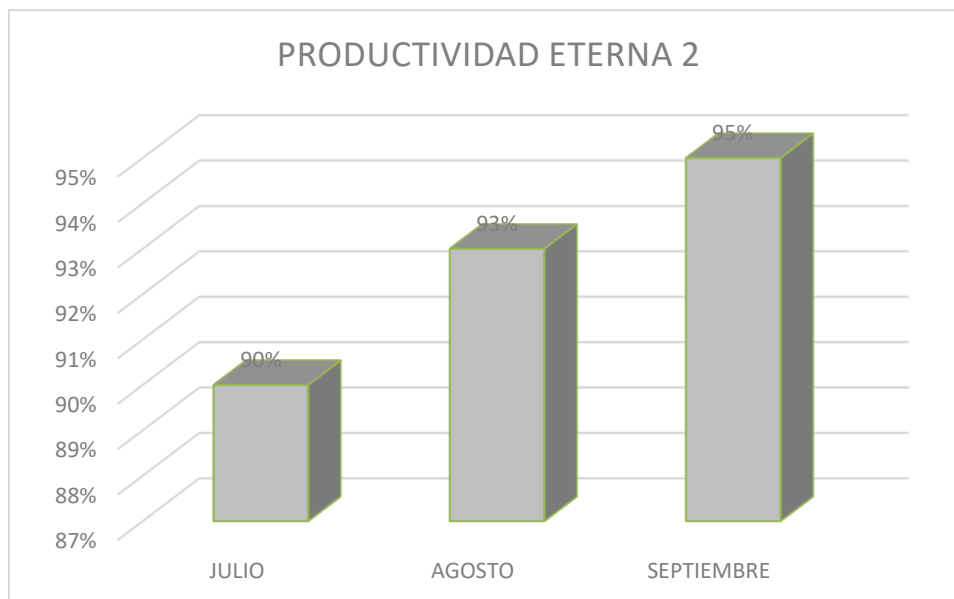
Desarrollar un taller sobre motivación y manejo del estrés a través de la risa y humor.

Figura 30.
Índice de Productividad trimestre Eterna N1



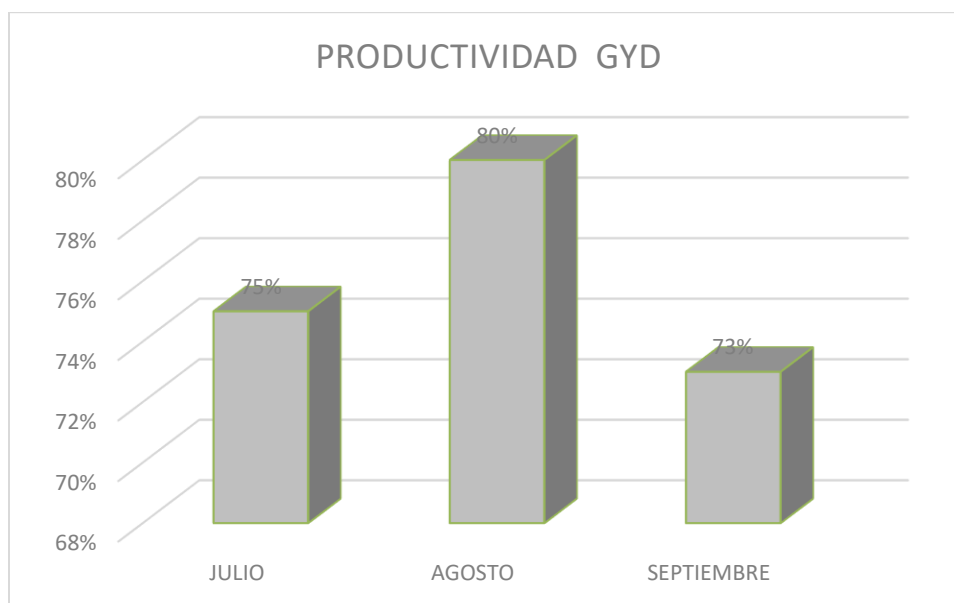
En la figura # 30, de autoría propia, se evidencia el porcentaje de cumplimiento de productividad en cuanto a las labores desarrolladas por la empresa Eterna 1 durante los meses de julio, agosto y septiembre, con porcentajes del 90%, 98% y 95%. Esto en comparación a niveles de productividad de meses anteriores donde según lo indicado por la empresa objeto de estudio, mentían una media promediada del 85% de cumplimiento mensual lo cual en relación al estudio realizado sobre bienestar laboral, se infiere una relación directa en que el bienestar laboral impacta de manera positiva la productividad empresarial, logrando los objetivos misionales de la compañía ya que los colaboradores se sienten mayormente motivados e impulsados a integrarse a los objetivos y metas de la empresa.

Figura 31.
Índice de Productividad trimestre Eterna N2



En la figura #31 de autoría propia, se evidencia el porcentaje de cumplimiento de productividad en cuanto a las labores desarrolladas por la empresa Eterna 2 durante los meses de julio, agosto y septiembre, con porcentajes del 90%, 93% y 95%. Esto en comparación a niveles de productividad de meses anteriores donde según lo indicado por la empresa objeto de estudio, mentían una media promediada del 82% de cumplimiento mensual lo cual en relación al estudio realizado sobre bienestar laboral, se infiere una relación directa en que el bienestar laboral impacta de manera positiva la productividad empresarial, logrando los objetivos misionales de la compañía ya que los colaboradores se sienten mayormente motivados e impulsados a integrarse a los objetivos y metas de la empresa.

Figura 32.
Índice de Productividad trimestre Plastic GYD



En la figura #32 de autoría propia, se evidencia el porcentaje de cumplimiento de productividad en cuanto a las labores desarrolladas por la empresa Plastic GYD durante los meses de julio, agosto y septiembre, con porcentajes del 75%, 80% y 73 %. Lo cual en relación al estudio realizado sobre bienestar laboral, se infiere una relación directa en que el bienestar laboral en este caso, impacta de manera negativa la productividad empresarial, por lo cual, no se están cumpliendo las metas u objetivos misionales debido a que la proyección de cumplimiento de objetivos misionales y de productividad debería puntuarse por encima del 85%.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta de bienestar laboral, en comparación con los resultados de la productividad empresarial de las empresas objeto de estudio, se logra concluir que el impacto del bienestar laboral influye potencialmente en el desarrollo de las actividades y las funciones de los colaboradores, por tanto a mayor bienestar laboral, mayor productividad laboral, teniendo en cuenta los porcentajes de productividad de los últimos 3 meses de las empresas objeto de estudio.

Conclusiones

Se analizaron los efectos del bienestar laboral en la productividad de los colaboradores de tres empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá D.C. Lo cual se desarrolló por medio de una encuesta diagnóstica validada por personal calificado, profesionales en psicología y con especialización en Gerencia de Talento Humano y en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial. Logrando así, obtener resultados de la relación entre bienestar laboral y productividad de las empresas objeto de estudio.

Se diseñó una encuesta de diagnóstico la cual se fundamentó en el análisis de 7 dimensiones que inciden directamente en el bienestar laboral y la productividad. Dicho instrumentó, constó de 42 preguntas que fueron respondidas por los trabajadores en cada una de las empresas y que permitió el análisis individual de cada dimensión, resultado unipersonal y resultado global.

Se identificó la existencia de estrategias de bienestar laboral dentro de las compañías objeto de estudio, basados en las dimensiones de accesibilidad de conocimiento, capacidad de aprendizaje y felicidad laboral. Se evidenció que la empresa Eterna #2 cuenta con estrategias significativas para el desarrollo y reconocimiento de bienestar laboral.

Se analizaron por medio de métodos descriptivos y estadísticos los resultados del diagnóstico aplicado a los colaboradores de las tres empresas del sector manufacturero. Dichos análisis se pueden evidenciar de manera concreta en el título de Resultados.

Se desarrolló una estrategia de apropiación social de conocimientos con los resultados de la investigación de cada una de las empresas objeto de investigación. Lo anterior por medio de infografías que denotan los resultados del estudio realizado por cada empresa y así mismo, se diseñó un cronograma de actividades con el fin de promover programas de bienestar laboral por cada empresa objeto de estudio de acuerdo a sus resultados y sus respectivas recomendaciones.

El bienestar laboral percibido por los colaboradores del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica fue evaluado en términos globales lo que evidencia un resultado sobresaliente con mejoras mínimas para ejecutar.

Las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas en la empresa ETERNA 1 fueron “Siempre” con un 55% y “Casi Siempre” con un 19%; es decir que un 74% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 27% en “A veces”, “Casi Nunca” y “Nunca”.

Las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas en la empresa ETERNA 2 fueron “Siempre” con un 57% y “Casi Siempre” con un 23%; es decir que un 80% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 20% en “A veces”, “Casi Nunca” y “Nunca”.

Las escalas que recibieron mayor porcentaje de respuestas en la empresa PLASTIC GYD fueron “Siempre” con un 40% y “Casi Siempre” con un 27%; es decir que un 67% de las respuestas se encontraron en estos dos rangos y un 33% en “A veces”, “Casi Nunca” y “Nunca”.

Sentido de pertenencia, fue la categoría con los resultados más altos, lo cual permite concluir que la mayoría de las personas comprenden los resultados que se esperan de su puesto, evidenciando el logro de los objetivos del área y de la empresa. Se puede concluir que los funcionarios se sienten inspirados por la misión y propósito de la empresa, sintiéndose orgullosos de pertenecer a ella, muestran gran interés por entender de qué forma contribuye al trabajo para alcanzar las metas corporativas y adicional sienten que cuentan con un balance sano entre su trabajo y su vida personal.

La categoría con resultado más bajo fue felicidad laboral, se destacan las preguntas “He recibido algún tipo de reconocimiento por la labor que he realizado en la empresa”, seguida por la pregunta “Cuando pienso en el trabajo me siento irritado, enojado o depresivo”, “Me siento valorado y respetado por el trabajo que realizo”. En la empresa PLASTIC GYD obtuvo la puntuación más baja con un resultado de 3.82%, importante

plantear mejoras por ejecutar en los aspectos relacionados con relaciones interpersonales y reconocimiento por parte de los jefes inmediatos y de la Empresa.

Recomendaciones

Tabla 20. Recomendaciones:

CATEGORIAS	IMPLEMENTAR
Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diseñar programas de beneficios e incentivos, que sean de total motivación y conocimiento de los colaboradores. ✓ Diseñar programas de bienestar que permitan a las personas alcanzar un mejor nivel en su balance vida-trabajo. ✓ Definir planes de sucesión, esto permite generar programas de desarrollo personal y profesional. ✓ Realizar retroalimentación constante y reconocer el trabajo que está bien hecho o cuando se logran las metas establecidas. ✓ Esto lo hará sentirse importante para el grupo de trabajo y para la organización, lo que contribuirá a que continúe trabajando para ayudar al éxito de la compañía. ✓ Realizar una valoración de cargos y escala salarial, con el fin de buscar equidad al interior de la organización y competitividad frente al mercado. ✓ Realizar un análisis de cargas de trabajo y compararlo con la remuneración ofrecida.
Relaciones Interpersonales /Comunicación Asertiva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer mecanismos de comunicación para todos los niveles a fin de garantizar la veracidad de la información transmitida, es importante que los jefes o Líderes en sus reuniones de área divulguen los objetivos y planes estratégicos. ✓ Desarrollar un programa de comunicación interna como herramienta de gestión de cambio, que permita alinear a las personas a los objetivos de la compañía, y brindar información sobre las estrategias del negocio. Estos programas además permiten obtener retroalimentación por parte de los colaboradores sobre sus necesidades y facilitan la integración de los equipos y las personas; así mismo a través de ellos se puede informar sobre reconocimientos, premios, logros, entre otros generando motivación en las personas.

Referencias

- Aguilar, V. Cruz, V. Jiménez, D (2017) Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a partir de la producción escrita y de la percepción de docentes especialistas: periodo 1995- 2005 en Bogotá D.C
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=trabajo_social
- Banco Mundial (2018) La diferencia entre empresas que despegan o naufragan:
[Productividad: la diferencia entre empresas que despegan o naufragan \(bancomundial.org\)](https://www.bancomundial.org/es/publicaciones/ingles/documento/2018/01/la-diferencia-entre-empresas-que-despegan-o-naufragan)
- Camacho, A. y Conover, E. (2010). Misallocation and Productivity in Colombia's Manufacturing Industries disponible en:
<https://publications.iadb.org/es/publicaciones/english/document/Misallocation-and-Productivity-in-Colombia-Manufacturing-Industries.pdf>
- Cequea, M. y C. Rodríguez Monroy (2012), Productividad y Factores Humanos, Un modelo con Ecuaciones Estructurales, disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/339/33922717007.pdf>
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del talento humano. Bogotá. Colombia. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Traducido por: Pilar Mascaró Sacristán. Tercera Edición. Disponible en:
<https://jgestiondeltalentohumano.files.wordpress.com/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- DANE (2020) Información estadística de PRODUCTIVIDAD en COLOMBIA disponible en: <https://imgcdn.larepublica.co/cms/2020/11/30213415/Presentacion-de-productividad-del-Dane.pdf>
- Dayana N. Rodríguez Díaz, (2016). Bienestar en el trabajo/satisfacción laboral,
<https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3489/Bienestar%20en%20el%20trabajo%20satisfaccion%20laboral.pdf?sequence=1>
- Davide, A.(2010), M. Mazzanti y P. Pini, Productivity, Innovation Strategies and Industrial Relations in SMEs. Empirical Evidence for a Local Production System in Northern

Italy, Disponible en:

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02692171.2010.483790>

Fedesarrollo. (2018). Productividad y salario mínimo. Disponible en [imlenero.pdf](#)
(fedesarrollo.org.co)

Francisco Coll Morales (2021) Economipedia haciendo fácil la economía disponible en
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Jiménez, D et al. (2020) “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables, Universidad de Zulia
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29063559004/index.html>

Ludym Jaimes (2018) Factores Determinantes de la Productividad Laboral disponible en
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Hamman, F., Arias-Rodríguez, F., Bejarano, J., Gafaro, M., Mendez-Vizcaino, J., Poveda Olarte, A. (7 de febrero de 2019). Productividad total de los factores y eficiencia en el uso de los recursos productivos en Colombia. Obtenido de Banco de la República:
<https://www.banrep.gov.co/es/espe89>

Laura Maria Mahecha Pachon, (2019), investigación de psicología, bienestar y calidad de vida laboral,
https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Grado%20Laura%20Mahecha%2007_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Livia Yacila Donaldo, (2018). La relación entre la productividad y los salarios en el sector manufacturero peruano, <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2264>

Mahecha, (2019) Investigación de psicología, bienestar, calidad de vida laboral, Bogotá
https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1419/Opcion%20Grado%20Laura%20Mahecha%2007_15.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meléndez y Eslava. (2018). Productividad laboral y capital humano para el crecimiento verde. Bogotá: ECON Estudio/Asesoría y estudios económicos. Obtenido de [Informe final.pdf](#) (dnp.gov.co)

Montenegro, J (2019) Análisis del bienestar laboral en Colombia, segmentado en sus diferentes sectores económicos <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1443>

- Moreno, A., & Durán, C (2019) Bienestar laboral en el marco de la responsabilidad social, Ibagué <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18455>
- Niny Janneth Wilches Rubio, (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral del trabajador en la empresa minería,
https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1521/1/DNA-spa-2018-Clima_organizacional_y_satisfaccion_laboral_del_trabajador_en_la_empresa_Mineria_Texas_Colombia
- OECD (2017). OECD Economic Surveys: Colombia 2017. OECD Publishing: Paris.
Disponible en: http://dx.doi.org/10.1787/eco_surveys-col-2017-en
- Oscar Eduardo Castillo, (2017). salario emocional y satisfacción laboral,
https://www.researchgate.net/profile/Rafael-Perez-Uribe/publication/319943888_SALARIO_EMOCIONAL_Y_SATISFACCION_LABORAL_El_caso_de_ARclad_SA/links/59c2ca24aca272295a0df650/SALARIO-EMOCIONAL-Y-SATISFACCION-LABORAL-El-caso-de-ARclad-SA.pdf
- OIT, (2016) El Recurso Humano y la productividad, Ginebra
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Peralta Maniviesa (2021) Comunidad Pymerang Disponible en
<https://www.pymerang.com/direccion-de-negocios/definicion-de-negocio/modelo-de-negocios/competitividad/362-que-es-la->
- Porter (2009), M. E., Ser competitivo, Barcelona, España Disponible en:
https://books.google.com.pe/books?id=CIgKoErmS_MC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Posada, et al. (2020) Bienestar y calidad de vida laboral de las organizaciones en Colombia,
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2047/Investigaci%2b%c2%a6n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Putnik, (2012) G.D., A. Alves, J. Dinis-Carvalho y R. Sousa, Lean Production as Promoter of Thinkers to Achieve Companies' Agility, Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/242022718_Lean_production_as_promoter_of_thinkers_to_achieve_companies_agility

Robbins, S., & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

[https://scholar.google.com.co/scholar?q=Robbins,+S.,+%26+Judge,+T.+\(2009\).+Comportamiento+organizacional.+M%C3%A9xico:+Pearson+Educaci%C3%B3n&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.co/scholar?q=Robbins,+S.,+%26+Judge,+T.+(2009).+Comportamiento+organizacional.+M%C3%A9xico:+Pearson+Educaci%C3%B3n&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)

Rodríguez y Gómez 2012, Ruiz Bolívar , C. (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su diseño y validación. Editorial CIDEG. Barquisimeto, Venezuela

Ruiz, N., & Gallegos, R (2018) Factores asociados a la ocurrencia de accidentes de trabajo en la industria manufacturera, Artículo, México

<http://www.revistadisena.uc.cl/index.php/RHE/article/view/12860>

Salgado, et al. (2016) Factores asociados al bienestar laboral de los trabajadores de la fundación nuevos horizontes- Parque Jaime Duque, Bogotá,

<https://core.ac.uk/download/pdf/226168113.pdf>

Samuelson, P.y Nordhaus,W.(2012). Economía. Decimoséptima Edición. McGraw Hill Interamericana de España, 2002

Sandra Esmeralda Vanegas Laverde, (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención.

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf)

[El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-El_bienestar_laboral_en_funcionarios_del_sector_publico_analisis_y_propuesta_de_intervencion.pdf)

Smith, Adam (1776), The wealth of nations, 97-102. Alianza Editorial, Ed., Londres, Reino Unido

Sanín, A (2017) Felicidad y optimismo en el trabajo. Hallazgos de investigaciones científicas, Colombia, <https://www.tesisenred.net/handle/10803/404495#page=1>

Sheily Jubelkys Lopez Salinas, (2015). El bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria, <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

- Sumanth, D. (1999). *Administración para la productividad total*. Primera Edición, Editorial México
- Vásquez Martínez Luis Valentín, (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones de Colombia*,
<http://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9950>.
- Víctor Hugo Aguilar Quevedo, (2017). *Bienestar social laboral desde la perspectiva de calidad de vida a Bienestar social*,
https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=trabajo_social
- Venutolo, E. M. (2009). *Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires (Argentina)* (Doctoral dissertation). [Tesis-Emilio \(upv.es\)](https://www.upv.es/tesis-emilio)
- Zuleta Serna Lady Johana, (2019). *Percepción de calidad de vida laboral en los líderes de una empresa manufacturera del sector industrial, en Antioquia*,
<https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/14614>

Anexos

Anexo A. Encuesta diseñada

Anexo B. Validación de encuesta

Anexo C. Tabulación encuesta diagnóstica Eterna #1

Anexo D. Tabulación encuesta diagnóstica Eterna #2

Anexo E. Tabulación encuesta diagnóstica GYD

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma

HUMBERTO BARRERA

Nombre Jose Humberto Barrera Bermudez
CC. 80.247.782 de Bogotá D.C.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Arango Tovar Amary Durley
CC. 1.022.984.449 de Bogotá D.C.

Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada **Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores de 3 empresas del sector manufacturero producción de plásticos y farmacéutica en el 2021 en la ciudad de Bogotá**, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

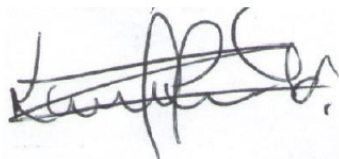
La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.

Firma



Nombre Porras Gómez Karen Esthefanny
CC. 1.022. 423.614 de Bogotá D.C.