



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
IMPACTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA
DE LOS COLABORADORES DE LA FUNDACIÓN NUTRIR DE MANIZALES

PRESENTA:

Angela Patricia López Cárdenas - Código: 1621021629

Antonia Torres Miranda - Código: 1411024859

María Nidia Arango Ospina - Código: 1621025861

Rainer Ivar Gutiérrez Chamorro - Código: 1521023272

Yaneth Fernández Ospina - Código: 1621023977

SUPERVISOR:

CAROLINA RODRÍGUEZ AMAYA MGS.

BOGOTÁ AGOSTO – DICIEMBRE DE 2020

Tabla de contenido

Lista de figuras y tablas	3
Resumen	4
Capítulo 1. Introducción.	5
Descripción del contexto general.	5
Planteamiento del problema.	6
Pregunta de investigación.	6
Objetivo General.	7
Objetivos específicos.	7
Justificación.	7
Capítulo 2. Marco de referencia.	8
Marco conceptual.	8
Marco teórico.	9
Marco Empírico.	12
Capítulo 3. Metodología.	14
Tipo y diseño de investigación.	14
Participantes.	15
Instrumentos de recolección de datos.	16
Estrategia del análisis de datos.	16
Consideraciones éticas.	16
Capítulo 4. Resultados	17
Discusión.	21
Conclusiones.	23
Limitaciones.	24
Recomendaciones.	24
Referencias bibliográficas	25
Anexos	29
Anexo 1. Consentimiento Informado Parte 1	29
Anexo 2. Encuesta Aplicada Parte 1	31
Anexo 3. Link para acceder a la encuesta	32
Anexo 4. Link para acceder al video	32

Lista de figuras y tablas

Figura # 1. Pirámide de Maslow. (Tomado de Economipedia)	10
Tabla # 1. Impacto plan de bienestar laboral para el nivel estratégico	17
Gráfica 1. Importancia de los factores internos en la calidad de vida	18
Gráfica 2. Importancia de los factores externos en la calidad de vida	19
Gráfica 3. Fortalezas del plan de bienestar laboral	20
Gráfica 4. Debilidades del plan de bienestar laboral	20

Resumen

En un mundo acelerado, la vida laboral es un torbellino que nos envuelve manera agobiante; por ello, las empresas requieren implementar estrategias que promuevan entre sus colaboradores prácticas que beneficien su desarrollo laboral y personal. El objetivo general del presente estudio es: Analizar el impacto del plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales; adicionalmente se formularon objetivos específicos que permitieran desarrollar la investigación, contribuyendo así con el fortalecimiento del plan de bienestar de la Fundación Nutrir. Se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo impacta el plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales? Con una muestra poblacional de 23 empleados del área administrativa y a partir de los datos obtenidos se generaron algunos resultados como: El plan de bienestar laboral es determinante para el logro de los objetivos de la Fundación; el factor interno en la calidad de vida de los trabajadores con mayor importancia es la salud; un alto porcentaje de los colaboradores de la Fundación Nutrir se sienten valorados, estimados y motivados por causa del plan de bienestar laboral.

Palabras clave: Bienestar laboral, calidad de vida, motivación y emoción.

Capítulo 1. Introducción.

Descripción del contexto general.

El bienestar laboral lo define Chiavenato (citado por Morales, 2018), como la calidad de vida que comprende aspectos extrínsecos e intrínsecos que tienen que ver con actitudes y comportamientos necesarios para el desempeño del empleado en cuanto a su motivación, su adaptabilidad, su creatividad e innovación laboral. Y es justamente por esto, que el sistema organizacional de una empresa debe dirigir todos los esfuerzos en estos aspectos y alcanzar por medio de ello la autorrealización laboral.

En el último estudio del Instituto Great Place to Work, se descubrió que las 45 empresas más competitivas en Colombia tenían algo en común y era su programa de bienestar en el cual se intensifica dar horarios flexibles, capacitación permanente, posibilidades de ascenso, entre otros (Anónimo, 2019). Y la Fundación Nutrir tiene precisamente entre sus metas seguir fortaleciendo el talento humano a través de su plan de bienestar.

Es así como para el presente trabajo de investigación se ha tomado a la Fundación Nutrir ubicada en la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia; Organización No Gubernamental del sector social, sin ánimo de lucro que nació en 1986, y trabaja con la población vulnerable en programas de recuperación nutricional. Además, cuenta con un equipo de trabajo interdisciplinario; la población de la investigación se centra en el personal administrativo.

Según el informe de gestión anual de la Fundación Nutrir (2019), el área de Gestión Humana no cumplió con la meta de uno de sus indicadores, la cobertura del plan de bienestar en el personal administrativo fue del 95%, no se logró un 100% debido a que algunas de las actividades realizadas se cruzaron con capacitaciones citadas por una de las entidades que cofinancian los programas misionales. Para el año 2020, la Fundación cuenta con un total de 116 colaboradores, de los cuales el 20% desarrollan las actividades en el área administrativa (23 personas).

Planteamiento del problema.

La institución se encuentra certificada bajo la Norma Técnica Colombiana ISO 9001 V2015, como área de apoyo de Gestión Humana realiza las actividades de selección, contratación, entrenamiento y fortalecimiento constante de sus colaboradores, cuenta con un plan de bienestar laboral formulado y en ejecución. Y con el presente estudio se pretende analizar el impacto que ha tenido este plan de bienestar en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales; así mismo se hará verificación sobre cuáles son los factores que han afectado la ejecución del plan de bienestar 2020; de igual manera se podrá identificar qué impacto está teniendo su implementación.

En ese orden de ideas desde la psicología organizacional, Martínez (citado por Toro, 2015) afirma que la satisfacción laboral, es entendida como “la sensación de bienestar derivada de las condiciones del trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales”. Por lo tanto, es una necesidad de toda empresa estar constantemente revisando los programas de bienestar laboral.

Por otro lado, la Fundación no ha hecho un estudio de los resultados obtenidos con el desarrollo de su plan de bienestar, de allí parte nuestra pregunta de investigación **¿Cómo impacta el plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales?** Con el desarrollo de esta investigación se generarán insumos que permitan una formulación más pertinente para el plan de bienestar 2021; logrando trazar objetivos claros y definiendo unas estrategias más eficaces para su logro.

Pregunta de investigación.

¿Cómo impacta el plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales?

Objetivo General.

Analizar el impacto del plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales.

Objetivos específicos.

- Identificar debilidades y fortalezas del plan de bienestar laboral actual.
- Indagar los factores internos y externos que influyen en la calidad de vida del trabajador cómo se abordan en el plan de bienestar actual.
- Determinar el impacto del plan de bienestar laboral con el desarrollo emocional y motivacional de los colaboradores para el mejoramiento en la calidad de vida.

Justificación.

En la actualidad, expresa Díaz (citado por Peña, 2020), que las organizaciones incluyen planes de bienestar laboral para generar condiciones satisfactorias en los empleados. La Fundación Nutrir es una de las empresas colombianas que ha implementado un plan de bienestar laboral con dichos fines y en especial contribuir con ello al desarrollo de competencias en los colaboradores que les permitan optimizar la atención al usuario interno y externo de la institución, además del bienestar laboral y personal de su capital humano. El motivo del presente trabajo, es precisamente evidenciar los resultados que se han obtenido hasta la fecha con la adopción de dicho plan y así poder incluir en el plan de bienestar laboral del 2021 los requerimientos aquí detectados que sean necesarios para el mejoramiento y fortalecimiento del mismo.

Este mismo estudio contribuirá a que dicha empresa, al igual todas aquellas organizaciones colombianas que se dedican a servir con un objetivo social comprendan la importancia con respecto a crear y evaluar continuamente los planes de bienestar laboral para que haya un mejoramiento continuo y constante en la calidad de vida de los trabajadores, que redundaría en gran medida como beneficios agregados a la empresa un gran sentido de pertenencia, motivación, poca rotación, y un mayor nivel de competitividad de su personal. Así mismo, lo investigado puede ser utilizado por estudiantes, profesionales y personal de Talento humano que requieran de este tipo de estudios y puedan encontrar

parámetros que contribuyan como referencia para sus proyectos de investigación en el sistema organizacional.

Capítulo 2. Marco de referencia.

Marco conceptual.

Definir bienestar laboral y calidad de vida, no es fácil teniendo en cuenta que son términos subjetivos que dependen de la percepción de los trabajadores en relación con la satisfacción de sus necesidades básicas. Además, se asocia con felicidad creando confusión en aquellos que infieren el término, por lo que se hace necesario dar claridad a estas variables para el desarrollo de esta investigación.

Bienestar laboral: De acuerdo con Gasper (citado por Hermosa-Rodríguez, 2018) afirma que “comprende aspectos objetivos como: salud, vida familiar y el trabajo; como también aspectos subjetivos, que lo define la percepción que se tenga de lo que es bienestar” pág.21

Además, La Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016 en procura de la salud y el bienestar del trabajador, lo define como: “Un estado de salud mental tanto individual como colectivo, en que los trabajadores desarrollan sus propias capacidades, trabajan de forma productiva y contribuyen a su salud” pág.36

Sin duda alguna, son las organizaciones las llamadas a propender por el bienestar de sus colaboradores; como lo dejó consignado Blum y Naylor (citado por Acevedo Moreno, 2016), el término de bienestar es: “El resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación con el salario, la supervisión, el reconocimiento, las oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, las relaciones familiares, la posición social, la recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales” pág.6

Queda claro entonces que el plan de bienestar laboral va más allá de simples programas asistencialistas. Pero ¿cómo afecta el bienestar laboral en la calidad de vida? Para dar respuesta se hace necesario definir el concepto calidad de vida.

Calidad de vida: Los científicos han mostrado un marcado interés por definir el concepto de calidad de vida. Pero pese a todos sus esfuerzos aún se confunde con términos como: felicidad, bienestar, salud y satisfacción entre otros; pero, de forma generalizada coinciden en que se involucran factores médicos, psicológicos y socioeconómicos, aunque hasta la fecha no hay una definición unánimemente aceptada.

Sin embargo, para la presente investigación es pertinente el abordaje desde la óptica socioeconómica y laboral, que abarca las funciones físicas, emocionales y sociales. Por lo que cabe señalar la definición de Grote y Guest (citado por Cruz Velazco, 2018) que establece la importancia de considerar la Calidad de Vida Laboral (CVL) como parte integral del desarrollo humano en las empresas, de tal modo que se respeten los derechos humanos primordiales y que implique aspectos del desempeño laboral.

Desde el enfoque laboral, la definición de Jokinen y Heiskanen (citado por Cruz Velazco, 2018), asocian la CVL con variables como: “la forma en que las empresas solucionan sus conflictos laborales, la influencia laboral, el control de la supervisión, la apertura social en el lugar de trabajo y las recompensas intrínsecas del trabajo que reciben los empleados” pág.61

Por su parte la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como: “la percepción que cada individuo tiene de la posición en la vida, en relación con el contexto cultural y el sistema de valores en el cual se vive con relación a las metas, expectativas, estándares e intereses” (Marcial, Valeriano, Escobedo y Macías, 2016).

Cabe mencionar que, para autores como Campbell, Converse y Rodgers, citado por (Razo González, 2014) “se deben tener en cuenta las percepciones, evaluaciones y aspiraciones de las personas, lo que se aleja de una definición estándar, puesto que, trataría de satisfacer a cada persona en particular, convirtiendo la calidad de vida en un objetivo imposible de alcanzar.” Pag.153

Marco teórico.

Al Implementarse un plan de bienestar laboral se obtiene un mayor beneficio y logro de los objetivos en lo organizacional y entre las teorías más reconocidas de motivación que

existen en la actualidad para apoyar dichos planes está la teoría de Maslow (citado por Ignatova, 2017), que enuncia que “nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para lograr nuestro bienestar”. Por lo tanto, este es el modelo escogido como el ideal para apoyar la presente investigación donde se tiene como objetivo central analizar el impacto del plan de bienestar de la Fundación Nutrir en sus colaboradores y dicho plan tiene como propósitos impulsar la eficacia, la eficiencia mediante capacitaciones, crear buen clima laboral, dar seguridad, motivación, salud, socialización, oportunidades de promoción, entre otros, ya que solo así se puede motivar y desarrollar el capital humano que es el más importante de dicha Entidad.



Figura # 1: Pirámide de Maslow (Tomado de Economipedia)

En la pirámide (figura # 1), se muestra en orden jerárquico lo que Maslow categorizó como las necesidades humanas. Un individuo busca satisfacer primero las de tipo fisiológico y una vez que las suple querrá lograr las siguientes y así lo hará consecutivamente hasta llegar a la autorrealización que es la última escala. De acuerdo con el conocimiento adquirido a través de la investigación y retomando la teoría de Maslow (citado por Ignatova, 2017) podemos decir que estas necesidades son:

Necesidades fisiológicas: Como son el comer, el dormir, el respirar o el vestir incluso; son las necesidades de supervivencia, las cuales si el ser humano no las suple moriría.

Necesidades de seguridad: Se orientan hacia la protección física, el orden, la estabilidad en el empleo, en los ingresos, en los recursos y en la salud. Están en el segundo eslabón y se suplen solo si se han logrado satisfacer las fisiológicas.

Necesidades sociales: Tienen que ver con la vida social y el querer integrarse a grupos sociales, están en el tercer nivel; aquí el ser humano necesita sentirse parte de una comunidad, tener su pareja y su propia familia para sentirse amado y cubrir sus necesidades afectivas.

Necesidades de estima: Aquí las necesidades ya son de orden psicológico, están en el cuarto nivel; aparecen las necesidades de reconocimiento hacia la propia persona, del deseo del logro particular, del respeto, del prestigio, de la admiración y la motivación que requiere para elevar la estima. Satisfaciendo estas necesidades existe seguridad y confianza en sí mismo.

Necesidades de autorrealización: En el quinto y último nivel, tales como el poder desarrollar el máximo potencial y la realización personal; además, se incluyen las necesidades internas, como la moral, la misión en la vida y las de ayuda desinteresada hacia los demás.

Por lo anterior, podríamos decir que el término motivación comprende el estimular sentimientos de realización, de crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos la calidad de la vida laboral aumenta y si son precarios, la reducen según Silva (citado por Beltrán y Martínez, 2017). Y es este el gran objetivo central del plan de bienestar de la Fundación Nutrir de Manizales estimular y motivar el Talento Humano para mejorar su calidad de vida en todos los niveles mostrados en la pirámide de Maslow.

Así es que toda organización debe contribuir a que sus colaboradores puedan lograr suplir las diferentes necesidades humanas; un individuo en el cual la empresa donde labora invierte en sus necesidades, este logrará satisfacerlas; además de desarrollar en él el sentido de pertenencia, compromiso y poder llegar a la autorrealización. Si esto no se brinda en una

organización un colaborador estaría insatisfecho, desmotivado y buscaría nuevos horizontes contribuyendo así a aumentar la alta incidencia de rotación laboral y la fuga de valiosos talentos. Para la Fundación Nutrir como institución de servicios sociales, aportar en la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores es totalmente importante, pues tiene claro que es el personal quien permite el logro de los objetivos institucionales. Y es por lo mismo, que se ha escogido este modelo de Maslow para poder inferir el grado de calidad de vida de cada uno de los colaboradores de la fundación en lo que respecta a la satisfacción de la escala de necesidades humanas con el plan de bienestar ya implementado.

Marco Empírico.

El bienestar laboral en la Calidad de Vida Laboral (CVL) de los trabajadores ha sido un factor importante de investigación, debido a que este indicador arroja resultados relevantes en el rendimiento laboral de los empleados en las empresas e instituciones; por lo tanto, se relacionarán algunas investigaciones sobre el bienestar laboral, calidad de vida, motivación y emoción. A continuación, se resumen algunos hallazgos:

La autora Sheyly López (2015), en su investigación Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla, que tiene como objetivo indagar sobre si existe bienestar laboral de los colaboradores de dicha empresa que se dedica a la carga sólida de contenedores; para ello se tomó como muestra a 72 trabajadores y los resultados arrojaron que el 31% de ellos afirman que desde hace 10 años ha existido bienestar laboral en esta organización; mientras el 29% dice que desde hace 15 años; el 20 % afirma que desde hace 20 años y el otro 20% que desde siempre, desde que se fundó la empresa hace 25 años. Van pasando los años y se conserva el ambiente laboral favorable, los trabajadores se sienten reconocidos, valorados, estimados, motivados, respetados ante sus deberes y derechos. En el análisis se observa que un total de 56 de ellos poseen un nivel alto de promoción logrando satisfacer así su nivel de autorrealización, de ahí la importancia que se vincule un plan de bienestar con lo motivacional y emocional para mejorar la calidad de vida de los empleados y se aumente el nivel competitivo de la misma empresa.

Los autores Jiménez, Rivera & Gaibao (2019), en su estudio las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero de Medellín, tiene como objetivo

conocer qué puede afectar la productividad y aumentar el riesgo de las condiciones psicosociales de 115 participantes del sector hotelero de Medellín. Los resultados arrojaron que el 79 % tienen estabilidad económica; el 69% ha tenido soporte en momentos de necesidad; el 66% expresa que la empresa ha protegido no solo a ellos sino también a su familia; el 30% destaca condiciones laborales buenas; el 21% dice tener beneficios y oportunidades. La mayoría se sienten estables, con buen trato y apoyo familiar. Por lo tanto, se puede observar que se han suplido algunas necesidades en especial, pero hay debilidades en el aporte de otras, no se le da importancia a la capacitación, al ambiente laboral y a beneficios que lleven a la autorrealización personal.

El autor Rodríguez (2018), en su investigación, “Identificación de los factores que influyen en la calidad de vida laboral en el caso del Centro Educativo Los Andes”, busca identificar y analizar cuáles son los factores que inciden en la calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores específicamente en el caso del Centro Educativo Los Andes. El estudio descubrió que el 69% de ellos están de acuerdo en que el plan de bienestar laboral los ha motivado a seguir en la institución, se sienten satisfechos y no han tenido que incurrir en retiros o incumplimiento de las actividades. El 76% del personal es docente, el 51% de ellos cuenta con un tipo de contrato a término fijo y solo el 39% está satisfecho con su sueldo. Por otro lado, el 64% afirma que se siente estable laboralmente y el 55% considera que la institución le ha ayudado en su formación.

El autor Vanegas (2018), en su estudio “El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP”, en esta investigación el objetivo fue: Elaborar la propuesta de mejoramiento del modelo de bienestar laboral aplicando elementos de calidad de vida laboral, para los trabajadores del proceso de alcantarillado de la EAB-ESP. Se encontró que los trabajadores continuamente presentan riesgos laborales y alta somatización debido al desgaste en su trabajo dándose alta rotación. Se aplicó una encuesta a 98 de ellos de los cuales 69 son operarios rasos. El 53% consideró no tener oportunidad de capacitación; el 44.5% menciona que no hay buen trato para ellos; el 37.5% señala que no les reconocen su desempeño y experimentan incompetencia, carencia de logros y baja productividad. Los directivos subestiman el concepto de bienestar como mecanismo para incrementar la

motivación y la satisfacción laboral y el presupuesto designado para ello es canalizado hacia otros intereses.

Los autores Muñoz, Ordoñez, & Chaves (2018), en su investigación “Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios”, tiene como objetivo mejorar y fortalecer la calidad de vida y bienestar de los mismos. El método de estudio fue de tipo cualitativo y para ello a 20 trabajadores se les aplicó la escala de florecimiento y se encontró que el 95% obtuvo un puntaje mayor a 20 siendo 56 el mayor puntaje, representando este resultado muchas fortalezas y recursos psicológicos en los colaboradores; en la escala psicológica de Riff 19 de ellos obtuvieron el máximo puntaje en cuanto al bienestar psicológico; pero así mismo se concluyó que no tienen una convivencia fuera de su entorno laboral por la carga de trabajo, la falta de interés de participar en la actividades que propicien bienestar y porque tienen pocos permisos de las directivas. Se determinó que el bienestar y calidad de vida de los colaboradores, presenta un rango moderado.

Los investigadores Oviedo, Cabrera, Tulcán & Guerrero (2016), en su tesis Percepción de conductores de transporte urbano sobre la calidad de vida, tiene como finalidad determinar la calidad de vida de sus colaboradores por medio de lo gestionado en el sistema organizacional de la empresa de Transporte Público de Pasto; al hacer esta investigación con enfoque cuantitativo en 468 participantes y los resultados fueron: una actitud hacia su salud, favorable (79,3%), una actitud frente al bienestar laboral, muy favorable (77,6%) y una actitud hacia la percepción del trabajo, muy favorable (75,2%). Por lo tanto, estas cifras identificaron lo que hay que vigorizar para promover la calidad de vida y las áreas que hay que fortalecer son la salud, el bienestar y el sentir hacia el trabajo.

Capítulo 3. Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

De acuerdo al objetivo general planteado en nuestra investigación: “Analizar el impacto del plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales”, el tipo de investigación será bajo la

metodología mixta, la cual nos permitirá recabar datos cuantitativos e insumos para el análisis cualitativo; de esta manera podremos plantear propuestas que le permitan a la Fundación Nutrir fortalecer la formulación del plan de bienestar 2021. En cuanto al diseño será no experimental, pues como característica haremos recolección de datos en un único momento, con respecto al tipo, este será descriptivo ya que el resultado final nos permitirá formular una hipótesis sobre el impacto del plan de bienestar laboral a partir de la cual se pueda fortalecer el que se formulará para el año 2021.

Participantes.

Para el desarrollo de la investigación se toma la Fundación Nutrir de Manizales, la cual cuenta con un total de 116 colaboradores, la muestra poblacional serán 23 personas que se desempeñan en el área administrativa lo que equivale al 20% de los colaboradores. Las características sociodemográficas de la muestra poblacional son las siguientes:

- Género: El 96% de la muestra poblacional corresponde a mujeres y el 4% a hombres equivalente a 2 personas.
- Estado Civil: El 43,5% de la muestra poblacional tiene estado civil soltero(a), el 43,5% casado(a) y el 13% unión libre.
- Edad: El 56,5% de la muestra poblacional se encuentra entre los 24 y 30 años; el 21,7% entre 31 y 39 años; mayor de 40 años el 21,7%.

En cuanto a los datos acerca de la información laboral para la muestra poblacional; el 21,7% equivalente a 5 personas, se desempeñan en cargos de nivel estratégico; el 21,7% equivalente a 5 personas, ocupan niveles tácticos y el 56,5%, es decir 13 personas pertenecen al nivel operativo. Con respecto a la antigüedad en la empresa de la muestra poblacional, los datos son los siguientes: el 8,7% correspondiente a 2 personas tienen menos de 1 año de antigüedad; el 47,8% equivalente a 11 personas tienen antigüedad entre 1 y 3 años; el 30,4%, es decir 7 personas tienen antigüedad entre 4 y 6 años; el 13%, o sea 3 personas tienen antigüedad de más de 7 años.

El contexto de la investigación se da con la participación de la población de manera virtual, teniendo en cuenta que por la pandemia actual no se está haciendo presencialidad por parte del área administrativa en la sede de la Fundación.

Instrumentos de recolección de datos.

De acuerdo con el contexto virtual, se diseñó una encuesta por medio de Formularios Google, la encuesta consta de 10 preguntas en general, de ellas 8 son preguntas cerradas aplicando la escala Likert, una investigación de Matas (2018) describe que “las escalas tipo Likert constituyen uno de los instrumentos más utilizados en Ciencias Sociales y estudios de mercado. No obstante, existe cierto debate sobre el formato de estas escalas para obtener datos de calidad” pag.1

Las preguntas cerradas serán evaluadas en una escala del 1 al 5, siendo (1) Nada importante; (2) Algo importante; (3) Importante; (4) Muy importante; (5) Completamente importante. Finalmente, en la encuesta se incluyen 2 preguntas con 5 opciones de selección múltiple con única respuesta, con estas se busca identificar las fortalezas y debilidades del plan de bienestar; estas respuestas nos aportarán en la formulación de la hipótesis final; se anexa el formato de la encuesta (ver anexo 1). El link donde se puede apreciar la encuesta se encuentra en los anexos (Ver anexo 2).

Estrategia del análisis de datos.

Dado que la encuesta es a través de formulario y las respuestas se consolidan automáticamente en una hoja de cálculo Google, esta será descargada a Excel como herramienta para hacer la tabulación de datos, elaboración de gráficas y posterior análisis cualitativo.

Consideraciones éticas.

El estudio se llevó a cabo bajo la normatividad de la Ley 1090 de 2006 en la que se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones; en la Resolución 8430 de 1993 se establecen las normas científicas, administrativas y técnicas para el estudio en salud. Se explicó a cada participante que el manejo de la indagación es de carácter privado, por lo tanto, el estudio y divulgación de este artículo se hace de forma general para proteger al colaborador, se cuenta con la autorización previa de la Dirección Ejecutiva de la Fundación Nutrir, posteriormente cada participante conoció, aprobó y firmó el consentimiento informado “de acuerdo con el formato suministrado por la Universidad”, (ver anexo 1); como documento independiente se presentan los consentimientos informados firmados por los 23 participantes.

Capítulo 4. Resultados

Con base en los datos obtenidos con la aplicación de la encuesta, se realizó análisis de la información de manera cuantitativa y cualitativa atendiendo el tipo de investigación mixta; los datos sociodemográficos de la muestra poblacional se presentan en el ítem participantes de la investigación. El análisis se realiza de acuerdo con las preguntas planteadas en la encuesta, para la cual se estableció una escala de evaluación tipo Likert en un rango de 1 a 5 así: 1 Nada importante; 2 Algo importante; 3 Importante; 4 Muy importante; 5 Completamente importante. En la siguiente tabla se presentarán los datos consolidados del porcentaje y cantidad de colaboradores que respondieron a las preguntas de la 1 a la 6 de acuerdo con la escala de evaluación; en general se observa que las primeras cinco preguntas tienen un grado alto de importancia ya que las respuestas van desde importante a completamente importante lo cual es representativo para responder la pregunta de investigación.

Tabla 1. *Impacto plan de bienestar laboral para el nivel estratégico*

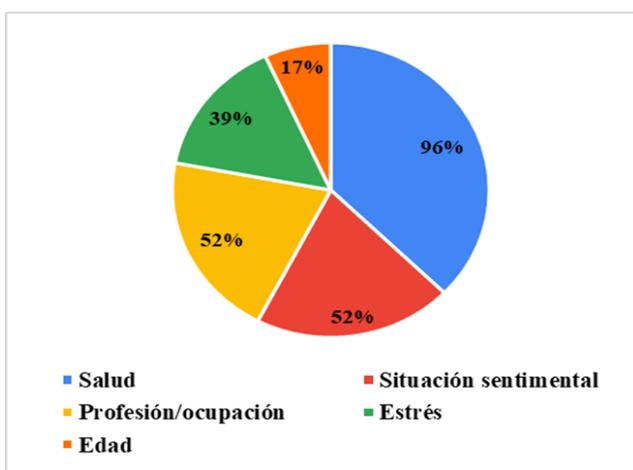
Preguntas	Completamente importante	Muy importante	Importante	Algo importante	Nada importante
1. ¿Qué tan importante le parece participar en las actividades de bienestar que programa la Fundación?	100%; (23)	0%	0%	0%	0%
2. ¿Qué tan importante le parece que la Fundación realice actividades de bienestar para sus colaboradores?	100%; (23)	0%	0%	0%	0%
3. ¿Qué tan importante cree que es el bienestar laboral para los colaboradores?	74%; (17)	17%; (4)	9%; (2)	0%	0%
4. ¿Qué importancia han tenido las actividades de bienestar desarrolladas por la Fundación para mejorar en el desempeño de sus funciones?	57%; (13)	43%; (10)	0%	0%	0%
5. ¿Qué importancia han tenido las actividades de bienestar desarrolladas por la Fundación para mejorar en su calidad de vida?	57%; (13)	43%; (10)	0%	0%	0%
6. ¿Qué tan importante considera el vínculo entre el plan de bienestar laboral y su desarrollo emocional y motivacional?	100%; (23)	0%	43%; (10)	57%; (13)	0%

Preguntas formuladas a la muestra poblacional correspondiente a 23 colaboradores del área administrativa de la Fundación Nutrir de Manizales.

De la anterior tabla se puede concluir que los colaboradores asumen completamente la responsabilidad de participación en las actividades de bienestar laboral; así mismo, se evidencia el reconocimiento que hacen a la Fundación por la implementación de un plan de bienestar; se destaca la importancia que tiene el plan de bienestar para los colaboradores; se evalúa de manera significativa y en iguales proporciones la importancia del plan de bienestar para mejorar el desempeño de las funciones y para mejorar la calidad de vida; en contraste con lo anterior se ve una baja importancia al vínculo entre el plan de bienestar y el desarrollo emocional y motivacional de los colaboradores. Si bien es cierto que para el 100% de la muestra poblacional es completamente importante participar de las actividades y que la Fundación desarrolle un plan de bienestar; esto no implica un vínculo entre el plan de bienestar y el desarrollo emocional y motivacional.

A continuación, en la Gráfica 1 se presenta el análisis para la pregunta 7 que evalúa la importancia en la calidad de vida de los factores internos (edad, salud, profesión/ocupación, estrés, situación sentimental).

Gráfica 1. *Importancia de los factores internos en la calidad de vida*

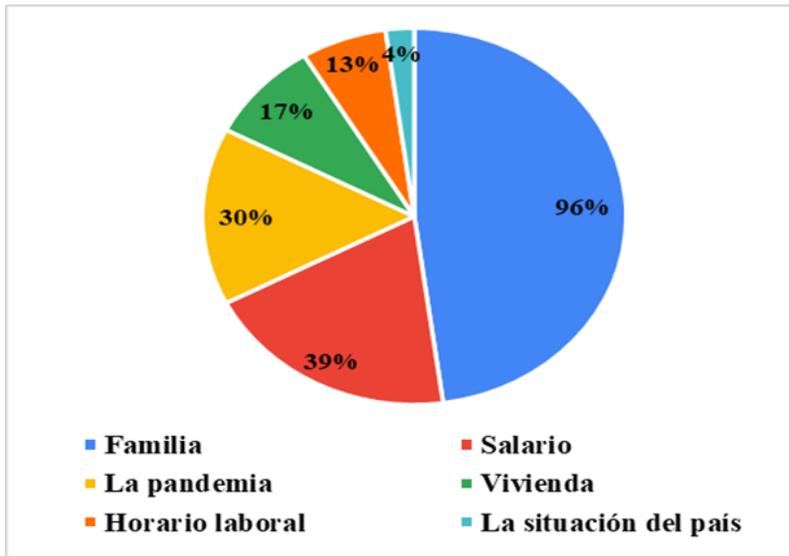


Al indagar la importancia que los colaboradores le asignan a los factores internos en la calidad de vida; la salud es el más relevante ya 22 colaboradores de la muestra poblacional lo evalúan como completamente importante; en segundo lugar se encuentran 2 factores internos, la situación sentimental y la profesión

/ocupación, ambos son evaluados como completamente importantes por 12 colaboradores de la muestra poblacional; en tercer lugar se está el estrés siendo evaluado como completamente importante por 9 colaboradores de la muestra poblacional; finalmente la edad es el factor interno con menor importancia, de acuerdo a la evaluación de 4 colaboradores que lo califican como completamente importante en la calidad de vida.

En la Gráfica 2 se presenta el análisis para la pregunta 8 que evalúa la importancia en la calidad de vida de los factores externos (familia, vivienda, horario laboral, el salario, la situación del país, la pandemia).

Gráfica 2. *Importancia de los factores externos en la calidad de vida*

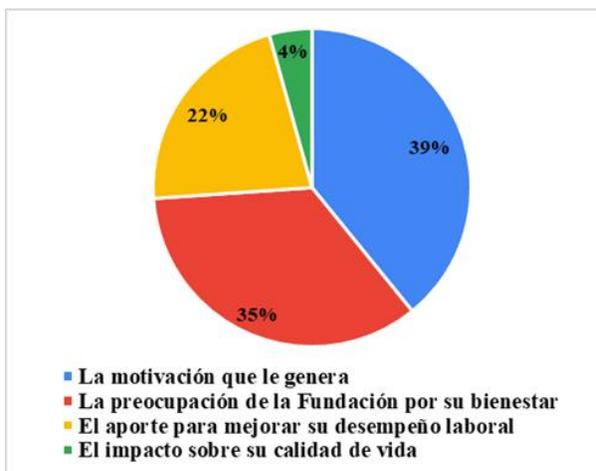


La familia es el factor externo más relevante en la calidad de vida, evaluado como completamente importante para 22 colaboradores de la muestra poblacional; esto es coherente con el segundo factor en nivel de importancia, para 9 colaboradores de la muestra

poblacional es el salario, teniendo en cuenta que este es determinante para proveer las necesidades de la familia; la pandemia es el tercer factor externo en orden de relevancia, 7 colaboradores de la muestra poblacional lo evalúan como Completamente importante; la vivienda ocupa el siguiente lugar siendo evaluada como Completamente importante por 4 colaboradores de la muestra poblacional; en la siguiente posición está el horario laboral como factor externo importante en la calidad de vida, 3 colaboradores de la muestra poblacional lo califican como Completamente importante; en la última posición se ubica el factor externo de la situación del país, 1 colaborador de la muestra poblacional lo califica como Completamente importante en la calidad de vida.

En la Gráfica 3 se presenta el análisis para la pregunta 9 que indaga sobre las fortalezas identificadas en el plan de bienestar que está desarrollando la Fundación.

Gráfica 3. Fortalezas del plan de bienestar laboral



La motivación que les genera es la mayor fortaleza del plan de bienestar laboral, evaluada como Completamente importante por 9 colaboradores de la muestra poblacional; la segunda fortaleza identificada es la preocupación de la Fundación por el bienestar de los colaboradores, 8 encuestados de la muestra poblacional califican este aspecto como Completamente importante; el

aporte para mejorar su desempeño laboral es evaluado como Completamente importante por 5 colaboradores de la muestra poblacional; finalmente el impacto sobre la calidad de vida es la fortaleza que 1 colaborador de la muestra poblacional evalúa como Completamente importante.

En la Gráfica 4 se presenta el análisis para la pregunta 10 que indaga sobre las debilidades identificadas en el plan de bienestar que está desarrollando la Fundación.

Gráfica 4. Debilidades del plan de bienestar laboral



Teniendo en cuenta que 19 colaboradores de la muestra poblacional responden Todo le ha gustado, este segmento no identifica debilidades en el plan de bienestar laboral implementado por la Fundación; el horario en que se realizan las actividades es la debilidad que 2 colaboradores de la muestra poblacional

identifican en el plan de bienestar laboral implementado por la Fundación; las metodologías y recursos para desarrollar las actividades es la debilidad que 2 colaboradores de la muestra poblacional identifican en el plan de bienestar laboral implementado por la Fundación.

Discusión.

En los resultados obtenidos en la encuesta se pudo observar que entre las fortalezas que más se destacan del plan de bienestar de la Fundación es la motivación con un 39% y la preocupación de la empresa en la formación de sus empleados en un 35%. Así mismo, el 83% confirmaron que a dicho plan no le ven ninguna debilidad. Esto quiere decir que la Fundación ha logrado crear un plan que motiva, pero sólo una parte de sus empleados lo corrobora y a la vez son solo algunos los que se dan cuenta del compromiso de la misma en mejorar su calidad de vida. Desde el marco teórico, según Silva (citado por Beltrán y Martínez, 2017) explican que si los factores motivacionales son óptimos la calidad de la vida laboral aumenta y si son precarios, la reducen; por lo anterior, se constata que el presente plan de bienestar si ha logrado impactar de forma óptima en la calidad de vida de un sector de los colaboradores en cuanto a que se sienten motivados por la implementación del mismo, pero en contraste un 100% del total de los encuestados lo ven exento de debilidades; por lo tanto, se concluye que las estrategias diseñadas en el plan de bienestar si han impactado en un 100% a los participantes, aunque muchos de ellos no vinculan este plan al hecho de que es el que les ayuda a mejorar la calidad de su vida laboral.

Al indagar los factores internos y externos que escogieron los participantes que influyen en la calidad de su vida laboral y relacionarlos con los implementados en el actual plan de bienestar laboral se pudo constatar que, entre los factores elegidos a nivel interno, el más relevante fue el de la salud con el 96%, y le siguieron la profesión y la situación sentimental, cada uno con el 52%. Así mismo, al indagar sobre los factores externos, la familia es el más notable con un 98%, siguiendo el del salario con el 39%. Esto confirma los factores que más consideran los colaboradores mejoran su calidad de vida. Desde el marco teórico, son las mismas necesidades humanas jerarquizadas por Maslow (citado por Ignatova, 2017), como son: las básicas, de seguridad, sociales, de estima y las de realización; y esto constata que son las que ha tenido en cuenta el actual plan de bienestar de la Fundación, entre ellas: la capacitación; recreación; seguridad y salud en el trabajo; salario justo, horarios flexibles de trabajo, celebraciones familiares; acompañamiento psicológico y reconocimiento de los logros; por lo tanto, al contrastar con los hallazgos obtenidos, se puede concluir que las necesidades humanas que los colaboradores identifican

que mejoran su calidad de vida, si están 100% cubiertas en el actual plan de bienestar; confirmándose así cómo dicho plan impacta de forma acertada a nivel del cubrimiento de todas las necesidades que llevan a tener una alta calidad de vida laboral.

Al vincular el plan de bienestar con el desarrollo emocional y motivacional de los colaboradores, un 57%, lo vio algo importante. En las fortalezas del plan de bienestar un 39% aseguró cómo éste está vinculado a su bienestar, e igualmente un 57% aseguró que es completamente importante para mejorar su calidad de vida. Desde el marco teórico en la pirámide de Maslow (citado por Ignatova, 2017), en la jerarquización de las necesidades de cuarto nivel, el desarrollo emocional y la motivación son esenciales para elevar la estima del colaborador y así éste pueda llegar finalmente a la autorrealización; por lo tanto, al vincular el plan de bienestar con estos indicadores los participantes no lo hacen completamente, pero este hecho se contrasta con lo que indican en otras respuestas que dicen que es completamente importante el plan para desarrollar en ellos aspectos tales como: el bienestar, el desempeño de las funciones y la mejora de la calidad de vida; constatando así que el plan de bienestar si ha impactado en un 100% en el desarrollo emocional y motivacional de cada uno de ellos ya que las respuestas con respecto a cada aspecto fueron afirmativas en las preguntas que se hicieron y categorizaron de forma individual.

Desde el marco empírico al analizar el estudio realizado por Muñoz, Ordoñez, & Chaves (2018), sobre Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se constata que cuando no existen estrategias de motivación el bienestar de los empleados solo está en un rango moderado a diferencia de las otras investigaciones en donde se identifica cómo el plan de bienestar ha impactado realmente en sus trabajadores por las estrategias y motivación dadas en el mismo para cubrir las necesidades de los colaboradores y en el caso de la Fundación Nutrir igual se constata que cuenta con un excelente plan de bienestar que ha logrado igualmente impactar en el cubrimiento de las necesidades y en el desarrollo personal, motivacional y emocional de los trabajadores faltando solamente que algunos de ellos se concienticen de la importancia del plan que es el eje de su bienestar y calidad de vida laboral en sus puestos de trabajo, lográndose así dar cumplimiento al objetivo general de la presente investigación.

Conclusiones.

Según los hallazgos encontrados durante esta investigación se concluye que: El plan de bienestar laboral es determinante para el logro de los objetivos de la Fundación Nutrir de Manizales puesto que motiva a los colaboradores, lo cual genera sentido de pertenencia y satisfacción con el estatus laboral, esto redundando en un adecuado clima laboral, el cual además de ser beneficioso para los trabajadores, le permite a la institución potenciar sus procesos y mejorar continuamente.

Si se tiene en cuenta que el factor interno en la calidad de vida de los trabajadores con mayor importancia es la salud, y, por su parte a la totalidad de la muestra poblacional le parece importante que la Fundación desarrolle un plan de bienestar, así como participar del mismo; podemos concluir que este factor es abordado de manera significativa en las actividades desarrolladas por la Fundación Nutrir.

Además, esta investigación demuestra que un alto porcentaje de los colaboradores de la Fundación Nutrir se sienten valorados, estimados y motivados por causa del plan de bienestar laboral, lo que constituye una fortaleza para el logro de los objetivos estratégicos.

Se evidenció un bajo impacto en el vínculo entre el plan de bienestar y el desarrollo emocional y motivacional de los colaboradores de la Fundación Nutrir; sin embargo, es considerable la importancia que le dan a las actividades de bienestar desarrolladas para mejorar la calidad de vida, por lo que probablemente sea necesario concientizar a los colaboradores con relación a que comprendan qué es el desarrollo emocional y motivacional.

Finalmente, se concluye que en los colaboradores de la Fundación Nutrir si se visibiliza, acepta y valora el plan de bienestar laboral, el cual, ha impactado el mejoramiento en el desempeño, ha generado compromiso y responsabilidad individual por parte de los trabajadores para participar de las actividades propuestas. Siendo el salario el factor externo segundo en importancia, los colaboradores valoran su empleo ya que gracias a él pueden suplir las necesidades de la familia en tiempos de pandemia.

Limitaciones.

La mayor limitación que refleja la investigación es el nivel de importancia que los colaboradores dieron al vínculo entre el plan de bienestar laboral y el desarrollo emocional y motivacional; lo cual puede ser atribuido a que en la encuesta se formularon preguntas, pero no se tuvo en cuenta los saberes previos de la población. El concepto que tienen los colaboradores sobre el desarrollo emocional y motivacional no es claro y por lo tanto puede haber un sesgo en las respuestas.

No se presentaron restricciones para el desarrollo de la investigación, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria que se vive por el COVID-19, toda vez que se hizo uso de la tecnología para que los trabajadores pudieran responder la encuesta de manera virtual, de igual manera el consentimiento informado fue socializado, aceptado y firmado sin necesidad de tener encuentros presenciales.

Recomendaciones.

Basados en los hallazgos y limitaciones definidas en la presente investigación, se recomienda a la Fundación Nutrir para la formulación del plan de bienestar laboral 2021, realizar un diagnóstico para identificar aspectos como: horarios viables para el desarrollo de las actividades, metodologías con mayor aceptación, evaluación de presaberes frente a las posibles temáticas a desarrollar, de igual manera frente a los objetivos que se planteen, lo cual permitirá que al evaluar el impacto del plan se minimicen los posibles sesgos.

Teniendo en cuenta el reconocimiento que los trabajadores hacen del plan de bienestar, así como su marcado compromiso en la participación, es importante hacer mediciones frente a la satisfacción de los colaboradores con la ejecución del plan, de igual manera concientizarlos sobre la intencionalidad que busca la institución con cada actividad y que tengan claro que para la Fundación es prioritario generar motivación y sentido de pertenencia.

Sabiendo que el factor externo de mayor importancia para la calidad de vida de los colaboradores es la familia, es recomendable que en el alcance del plan de bienestar se incluyan actividades que involucren al colaborador y a su núcleo familiar; esto generaría más motivación y sentido de pertenencia hacia la Fundación.

Referencias bibliográficas

- Acevedo, O., Ávila, E., Chaves D.A., Espinosa A., Mayorga, F. (2016). Análisis del programa de bienestar laboral del Grupo Acción Plus. Universidad Piloto de Colombia, Facultad de Ciencias Humanas. Recuperado de: <http://35.227.45.16/handle/20.500.12277/3028>
- Anónimo, (2019). Los mejores lugares para trabajar en Colombia. Revista Dinero. Dic 12 de 2019. Edición 580. P. 86. Recuperado de: <https://pasalapagina-com.loginbiblio.poligran.edu.co/home-publications/Dinero/3/poli.html>
- Beltrán, P., Martínez, M. F. (2017). Calidad de vida laboral de los empleados del Club de Profesionales Universitarios de Cartagena. Universidad de Cartagena. Recuperado de: <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/5562>
- Cruz Velazco, J. E. (01 de Julio de 2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión* (45), 58-81. doi: <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Fundación Nutrir, (2019). Informe de Gestión Anual. P. 2 - 5 /01 - 02 - 2020. Caldas, Manizales.
- Gómez, O. A. & Aguilar, R. (2018). Administración del talento humano, calidad de vida laboral y su doble dimensión: objetiva y subjetiva. *Pol. Co.* (Ed. Núm. 19). Vol. 3, N° 5. Mayo, p.p. 66-84. DOI: 10.23857/pc.v3i5.483. Recuperado de: <file:///D:/Downloads/483-1173-2-PB.pdf>
- Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características laborales y compromiso con el trabajo: explorando el bienestar laboral. *I*, 20-31. Recuperado el 19 de Oct. de 2020, de <http://web.a.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=a053a83b-9de4-4a5d-b812-a65a9dec3401%40sessionmgr4008>

Ignatova, I.D. (2017). Plan de Motivación Laboral en la Empresa CHG. Escuela Politécnica Superior de Alcoy. Octubre de 2017. Recuperado de:

<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/97741/IGNATOVA%20-%20ESTUDIO%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20LABORAL%20Y%20PLAN%20DE%20MOTIVACI%C3%93N%20EN%20LA%20EMPRESA%20CHG.pdf?sequence=1>

Jiménez, G.M., Rivera, A.M., Gaibao, M.C. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia.

Universidad del Valle. Cali, Colombia. *Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, N° 28, (07-12/2019). pp. 203-226. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n28/2389-993X-prsp-28-00203.pdf>

López, S., S., J. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla. Universidad Rafael Landívar. México. Recuperado de:

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert. Un estado de la cuestión.

Revista Electrónica de Investigación Educativa, 20(1), 38-47. Recuperado de:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412018000100038

Marcial, R., N., Peña, B., V., Escobedo, J., S., Macías, A. (2016). Elementos objetivos y subjetivos en la calidad de vida de hogares rurales en Yehualtepec, Puebla. *Estudios sociales (Hermosillo, Son., 26(48), 277-303*. Recuperado el 31 de Octubre de 2020,

de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572016000200277&lng=es&tlng=es.

Morales, A.M. (2018). Sistematización proyecto de gestión humana hospital San Antonio de Manzanares. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Facultad de Ciencias

Humanas y Sociales Psicología. Chinchiná – Caldas. Recuperado de:
<https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/9941?locale-attribute=es>

Muñoz, Y. A., Ordoñez, J. G. A., & Chaves, D. E. M. (2018). Bienestar laboral y calidad de vida de los colaboradores de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. *Boletín Informativo CEI*, 5(2), 59-63. Recuperado de:
<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1675/1711>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo. Primera Edición. P 36. Recuperado el 18 de Oct. de 2020, de
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf

Oviedo, N. V. O., Cabrera, J. M. S., Tulcán, S. M. M., & Guerrero, C. A. Z. (2016). Percepción de conductores de transporte urbano, sobre calidad de vida laboral. *Universidad y Salud*, 18(3), 432-446. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v18n3/v18n3a04.pdf>

Peña, M. (2020). Calidad de vida en el trabajo. Módulo de Desarrollo Humano # 7. Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano. Pág. 9.

Razo González, A. M. (Octubre de 2014). Metaanálisis del concepto de calidad de vida en América Latina. Una nueva propuesta: sentido de vida. *CONAMED*, 19(4), 149-156. Recuperado el 5 de Oct de 2020, de
<https://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2014/con144b.pdf>

Rodríguez, L.P. (2018). Identificación de los factores que influyen en la calidad de vida laboral en el caso del Centro Educativo Los Andes. Universidad Externado de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Bogotá D. C. Recuperado de:

[https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1488/1/DNA-spa-2018-Identificacion de los factores que influyen en la calidad de vida laboral](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/1488/1/DNA-spa-2018-Identificacion%20de%20los%20factores%20que%20influyen%20en%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral)

Toro, N.A. (2015). Determinantes del bienestar de los trabajadores con base en el modelo integrado de organización saludable- mós. Universidad del Rosario. Bogotá D.C.

Recuperado de:

<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12884/ToroPerlaza-NubiaAlexandra-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vanegas, S.E. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP. Universidad Externado de Colombia. Bogotá, DC. Recuperado de:

[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](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018-El%20bienestar%20laboral%20en%20funcionarios%20del%20sector%20publico%20analisis%20y%20propuesta%20de%20intervencion.pdf)

Anexos

Anexo 1. Consentimiento Informado Parte 1

 POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA	MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
			CODIGO	TE RE FORMATO
			VERSION	01
			PAGINA	1 DE 2

**INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

Título del estudio: Proyecto de Práctica II – Investigación aplicada impacto del plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores de la fundación nutrir de Manizales

Investigadores: Ángela Patricia López Cárdenas
Antonia Torres Miranda
Nidia Arango Ospina
Rainer Ivar Gutiérrez Chamorro
Yaneth Fernández Ospina

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Fundación Nutrir. El objetivo general del Plan de Mejora es: Analizar el impacto del plan de bienestar laboral en la calidad de vida de los colaboradores del área administrativa en la Fundación Nutrir de Manizales.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Consentimiento Informado Parte 2.

 POLI POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO <small>INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA</small>	<small>MIEMBRO DE LA RED</small> ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	
		PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ _____ ”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que esta plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 2. Encuesta Aplicada Parte 1

ENCUESTA INVESTIGACIÓN APLICADA "IMPACTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COLABORADORES DE LA FUNDACIÓN NUTRIR DE MANIZALES"

Nombre completo: _____

Género: _____ Estado Civil: _____ Edad: _____

Nivel del cargo: _____ Antigüedad en la institución: _____

1. ¿Qué tan importante le parece participar en las actividades de bienestar que programa la Fundación?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
2. ¿Qué tan importante le parece que la Fundación realice actividades de bienestar para sus colaboradores?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
3. ¿Qué tan importante cree que es el bienestar laboral para los colaboradores?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
4. ¿Qué importancia han tenido las actividades de bienestar desarrolladas por la Fundación para mejorar en su calidad de vida?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
5. ¿Qué importancia han tenido las actividades de bienestar desarrolladas por la Fundación para mejorar en el desempeño de sus funciones?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
6. ¿Qué tan importante considera el vínculo entre el plan de bienestar laboral y su desarrollo emocional y motivacional?	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
7. De los siguientes factores internos, califique cada uno de acuerdo a la importancia que tienen en su calidad de vida.	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
La edad					
La salud					
La profesión/ocupación					
El estrés					
La situación sentimental					
8. De los siguientes factores externos, califique cada uno de acuerdo a la importancia que tienen en su calidad de vida.	Nada importante 1	2	3	4	Completamente importante 5
La familia					
La vivienda					
El horario laboral					
El salario					
La situación del país					
La pandemia					

Encuesta Aplicada Parte 2.

En las siguientes preguntas buscamos identificar las fortalezas y debilidades del plan de bienestar, por favor seleccione una de las opciones.					
¿Qué fortalezas identifica en el plan de bienestar que está desarrollando la Fundación?	El impacto sobre su calidad de vida	El aporte para mejorar su desempeño laboral	La motivación que le genera	La preocupación de la Fundación por su bienestar	Otra, cuál
¿Qué es lo que menos le ha gustado del plan de bienestar que está desarrollando la Fundación?	La temática de las actividades	El horario en que se realizan las actividades	La duración de las actividades	Las metodologías y recursos para desarrollar las actividades	Todo me ha gustado

Anexo 3. Link para acceder a la encuesta

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSczcq1jpbycVyKb3cy6wSLUNMhcOr2LL45ifcnbPzhSmv_Gpg/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link

Anexo 4. Link para acceder al video

<https://youtu.be/dTI2fdlMeDg>