

**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD**

**GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA**

PROYECTO:

**“ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA, SEGMENTADO EN SUS
DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS”**



**INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD**

GRUPO DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

PROGRAMA PSICOLOGÍA

**“ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA, SEGMENTADO
EN SUS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS”.**

**INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OPTAR AL TÍTULO DE PSICÓLOGA**

PRESENTA

MONTENEGRO FRAILE JULIANA ANDREA

CÓDIGO

1521025375

ASESOR

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA

MBA. MASTER BUSSINES ADMINISTRATION. FLORIDA USA.

ESPECIALISTA EN TERAPIA COGNITIVA USB. PSICÓLOGA UPB.

ESPECIALISTA EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL USB

PSICÓLOGA UPB

JUNIO 2019

CONTENIDO

RESUMEN	7
PALABRAS CLAVES	9
INTRODUCCIÓN	10
ANTECEDENTES	11
JUSTIFICACIÓN	14
SISTEMATIZACIÓN.....	15
ALCANCE.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
OBJETIVOS	18
Objetivo general.....	18
Objetivos específicos	18
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	19
HIPÓTESIS.....	19
REVISIÓN DE LITERARIA.....	20
MARCO TEÓRICO.....	24
ESTRATEGIA METODOLÓGICA.....	26
Identificación De La Población Y Campo De Acción	26
Enfoque de investigación mixto.....	27
Modo de investigación inductivo	28
Aproximación empírica.....	28
Diseño De investigación no Experimental.	29
MUESTRA	29
Detección de necesidades.....	29
MÉTODO	30
Método cuantitativo	30
Descripción de los instrumentos	30
Aspectos éticos.....	31

INSTRUMENTO.....	31
RESULTADOS.....	33
Variables demográficas de la muestra	33
Análisis e interpretación de los resultados	33
Gráfica 4. Compensación del tiempo	38
CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	61
DISCUSIÓN	62
PLAN DE MEJORAMIENTO	63
Niveles de intervención.....	64
Pautas que generan la prevención de trastornos mentales en el entorno laboral.....	64
ANEXOS	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72

TABLA DE GRAFICAS

Gráfica 1. Sector Económico.....	- 33 -
Gráfica 2. Horarios Flexibles.	- 34 -
Gráfica 3. Permiso para citas médicas.	- 35 -
Gráfica 4. Compensación del tiempo.....	- 36 -
Gráfica 5. Pausas activas.....	- 37 -
Gráfica 6. Salario devengado	- 38 -
Gráfica 7. Salario VS Mercado Laboral.....	- 39 -
Gráfica 8. Superiores justos y buen bienestar laboral	- 40 -
Gráfica 9. Suministro de Recursos.....	- 41 -
Gráfica 10. Personal Suficiente.....	- 43 -
Gráfica 11. Factores que dificultan la contratación de personal	- 44 -
Gráfica 12. Confianza para expresa sus opiniones.....	- 46 -
Gráfica 13. Factores relevantes para no expresar libremente la opinión	- 47 -
Gráfica 14. Tipos de medición de satisfacción laboral	- 49 -
Gráfica 15. Auxilio Educativo	- 50 -
Gráfica 16. Auxilio de vivienda	- 51 -
Gráfica 17. Transparencia en los procesos de Selección y promoción.	- 53 -
Gráfica 18. Incentivos no monetarios.	- 54 -
Gráfica 19. Herramientas para Evaluar a sus jefes y gerentes.	- 55 -
Gráfica 20. Comunicación asertiva.	- 57 -
Gráfica 21. Percepción de conformidad actual	- 58 -

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Factor e Influencia.....	- 24 -
Tabla 2. Sector Económico.....	- 32 -
Tabla 3. Horarios Flexibles.....	- 34 -
Tabla 4. Permisos para citas médicas.....	- 35 -
Tabla 5. Compensación del tiempo.....	- 36 -
Tabla 6. Pausas Activas.....	- 37 -
Tabla 7. Salario devengado.....	- 38 -
Tabla 8. Salario VS Mercado Laboral.....	- 39 -
Tabla 9. Superiores justos y buen bienestar laboral.....	- 40 -
Tabla 10. Suministro de Recursos.....	- 41 -
Tabla 11. Personal Suficiente.....	- 42 -
Tabla 12. Factores que dificultan la contratación de personal.....	- 44 -
Tabla 13. Confianza para expresa sus opiniones.....	- 45 -
Tabla 14. Factores relevantes para no expresar libremente la opinión.....	- 47 -
Tabla 15. Tipos de medición de satisfacción laboral.....	- 48 -
Tabla 16. Auxilio Educativo.....	- 50 -
Tabla 17. Auxilio de Vivienda.....	- 51 -
Tabla 18. Transparencia en los procesos de Selección y promoción.	- 52 -
Tabla 19. Incentivos no monetarios.	- 54 -
Tabla 20. Herramientas para Evaluar a sus jefes y gerentes.	- 55 -
Tabla 21. Comunicación Asertiva.....	- 56 -
Tabla 22. Percepción de conformidad actual.....	- 58 -

RESUMEN

El objetivo de la investigación es analizar la percepción que tienen los empleados de los diferentes sectores económicos de Colombia. En la actualidad aún se observan organizaciones que presentan dificultades en el desarrollo de estrategias que incentiven el bienestar laboral al interior de sus empresas, esto implica en el rendimiento de los empleados.

El Bienestar Laboral incentiva la fidelidad y sentido de pertenecía 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 y afrontar con entusiasmos nuevos retos; Las organizaciones deben tener en cuenta la creación, aplicación y seguimiento de programas de bienestar hacia sus colaboradores.

Una de las mejores maneras para fundamentar los resultados de la investigación es agrupar la totalidad de respuestas similares transformando esta información en números que faciliten la interpretación de los resultados, por ende la herramienta seleccionada es una encuesta en la cual se busca conocer y analizar las opiniones de los empleados con respecto a la percepción actual que posee el bienestar laboral; está elaborada con preguntas de tipo cerrada y respuestas de tipo Likert.

Teniendo en cuenta que en la investigación se utilizó un enfoque de tipo mixto, inductivo, empírico, no experimental. Analizando los resultados de forma cuantitativa y cualitativa, permitiéndoles a los empleados contestar la encuesta de forma empírica ya que no se tuvo en cuenta ningún tipo de manipulación de sus respuestas.

A través de esta encuesta se logra percibir que en el sector Financiero los empleados presentan mayor satisfacción en cuanto al bienestar laboral, en la mayoría de los ítems prevalece las respuesta positivas, por lo cual se observó la satisfacción de los empleados de este sector, por otra parte en el sector financiero se ubica en un nivel medio, dejando notar que los empleados se encuentran satisfecho en algunos ítems de la encuesta, en cuanto al sector de Transporte se logra evidenciar que sus respuesta fueron negativas en la mayoría de los ítems que dando este sector como el más vulnerable en cuanto al bienestar de los empleados.

PALABRAS CLAVES

Bienestar laboral: Se encarga de velar por las condiciones y necesidades de cada una de las personas que laboran en una empresa.

Organización: Grupo de personas que velan por un fin común.

Sector: Dentro de las organizaciones se define como cualquiera de las partes de una actividad según distintos criterios.

Trabajador: Persona que desempeña una labor u oficio determina.

Satisfacción laboral: Estado de conformidad del trabajador ante la empresa y sus labores.

INTRODUCCIÓN

En el presente las organizaciones están sujetas a cambios continuos tanto interna como externamente, lo cual conlleva a que se originen cambios estratégicos que afectan de forma contundente el bienestar laboral del empleado, quien de una u otra forma se debe adaptar a las transiciones organizacionales y a las consecuencias por los resultados finales.

En la actualidad aún se observan organizaciones que presentan dificultades en el desarrollo de estrategias que incentiven el desarrollo de bienestar laboral al interior de sus empresas; esto impacta de forma directa el rendimiento de los empleados, la satisfacción laboral, la rotación de personal y otra serie de eventos que se encuentran relacionados entre sí, y conducen a patrones de vínculos adversos que apuntan a fraccionar y alterar el comportamiento del trabajador al interior de la compañía.

En tal sentido, un adecuado bienestar laboral incentiva fidelidad y sentido de pertenencia en las personas, lo cual se traduce en la generación de proactividad en el desarrollo exitoso sus funciones y el desarrollo de alternativas consecuentes en pro de alcanzar y afrontar con entusiasmo nuevos retos. En la actualidad, el salario ya no es un ítem suficiente para los trabajadores, se buscan tácticas que abarquen la mayoría de puntos claves que comprende el bienestar laboral.

Es por tal razón que la presente investigación busca conocer la percepción que poseen los trabajadores en Colombia frente al bienestar laboral que ofrece sus empresas de acuerdo a la actividad económica desempeñada y cuál es el impacto que se genera en las organizaciones.

ANTECEDENTES

A través del tiempo la humanidad se ha preocupado por buscar mejores condiciones laborales que les permitan tener un reconocimiento dentro de las empresas así mismo mejorar sus condiciones de vida. En la actualidad las empresas han optado por implementar programas de bienestar que se interesen por las condiciones y necesidades del trabajador tanto económicas como psicosociales, brindándoles una mayor estabilidad dentro de la organización.

Teniendo en cuenta que cada empresa está constituida por diferentes individuos, se ven en la necesidad de implementar un programa psicosocial que les permita analizar cada las condiciones de los trabajadores y la organización, mejorando de esta manera la satisfacción laboral. Teniendo un continuo seguimiento de entidades encargadas del buen funcionamiento de cada una de las empresas.

El la psicología organizacional se destacó el psicólogo Frederick Herzberg, el cual realizo un estudio sobre la satisfacción laboral creando la teoría del factor dual de Herzberg en el 1959, en ella se enfatizó en la satisfacción e insatisfacción del trabajador descubriendo sus necesidades.

La teoría se basa en la observación de los elementos que provocaban la satisfacción e insatisfacción de los trabajadores, se enfocó en la teoría de que cada individuo posee dos tipos de necesidades: la necesidad del fracaso y la necesidad de alcanzar madurez tanto emocional como intelectual.

Dicho lo anterior se podría tener en cuenta que la dualidad es la existencia de dos tipos de factores que influyen en la motivación laboral, los factores Higiénicos y los factores de la motivación

Factor De Higiene: son también conocidos como factores extrínsecos al trabajador que van ligados a las condiciones laborales.

Estos factores están reflejados en el entorno del trabajador, son considerados extrínsecos ya que la empresa es la responsable de fomentar el bienestar laboral en cuanto a sus decisiones.

Los factores de Herzberg catalogados como higiene son:

- Económicos e incentivos.
- Reglamento interno de la empresa y organización.
- Relaciones interpersonales.
- Condiciones del entorno.
- Inspección del trabajo.
- Cargo que desempeña en la compañía.
- Estabilidad.

Frederick Herzberg concluyó que dichos factores son claves para reducir insatisfacción laboral.

Factor Emocional: es un factor interseco con los trabajadores, ya que influyen directamente en el bienestar laboral.

La motivación es fundamental en desempeño laboral de cada uno de los trabajadores, teniendo en cuenta que es uno de los factores fundamentales para la productividad de la compañía, incentivando al trabajador a la responsabilidad, seguridad, autorrealización y crecimiento tanto personal como profesional.

Durante mucho tiempo, las entidades se preocupaban más por los resultados de las materias primas que por su empleado. Sin interesarse en sus necesidades psicosociales y económicas. Al igual que no se les permitía un crecimiento profesional provocando en ellos malestar e insatisfacción.

Los factores de motivación intrínsecos son:

- Logros.
- Autorrealización.
- Incentivos no remunerados.
- Asensos.

Teniendo en cuenta lo anterior se puede concluir que un trabajador motivado tanto emocional como económicamente se desempeña con mayor responsabilidad, realizando sus labores con eficiencia disminuyendo la probabilidad de errores en el momento de desarrollar sus actividades. El entorno es un factor fundamental que le permite desempeñarse como un ser sociable y productivo.

JUSTIFICACIÓN

Esta investigación tiene como propósito determinar la influencia del bienestar laboral en los empleados de diferentes sectores económicos, y cómo influye ésta de manera positiva en las actividades diarias propias de la organización y la ventaja competitividad empresarial.

De igual manera y debido a la relevancia en las terapias de tercera generación en la evaluación y promoción de la salud mental en los entornos laborales, se busca identificar los factores físicos, psíquicos, así como los factores sociales que involucran el bienestar laboral de los individuos en una organización. Ya que un ambiente de trabajo saludable fomenta la satisfacción laboral, la cual es un recurso primario para el correcto desarrollo no solo organizacional, social, económico, personal y de ambiente laboral, además contribuye positivamente en la productividad, motivación satisfacción, calidad de vida tanto laboral como general.

Teniendo en cuenta que las diferentes culturas de las organizaciones, implican en el bienestar laboral de los empleados, es importante buscar la forma de adecuar los factores socioculturales al clima laboral, brindado una mayor estabilidad, bienestar, satisfacción y seguridad a cada uno de los empleados, que uno requiere del otro para su funcionamiento garantizando la eficiencia y calidad de vida de los empleados dentro y fuera de una organización.

SISTEMATIZACIÓN

Para alcanzar el propósito del proyecto de investigación se establecieron una serie de fases, las cuales tendrán un orden específico que permita el desarrollo del proyecto de forma efectiva y organizada, estas fases se describirán a continuación:

Fase 1: Establecer el objetivo por el cual se desarrollaría la investigación.

Fase 2: Evaluación del planteamiento del problema.

Fase 3: Investigación de los antecedentes generales, teniendo en cuenta las referencias de las investigaciones realizadas con relación al tema de investigación.

Fase 4: Establecimiento del instrumento y la población objetivo de investigación.

Fase 5: Aplicación del instrumento de investigación seleccionado a los sujetos.

Fase 6: Tabulación de los datos obtenidos.

Fase 7: Análisis interpretativo de los resultados.

Fase 8: Elaboración de la discusión y conclusiones.

Fase 9: diseño de un plan de mejoramiento al sistema de bienestar laboral en cuanto a la percepción de los colaboradores.

Fase 10: Estructuración de los anexos con base en los resultados obtenidos e instrumentos utilizados.

ALCANCE

La presente investigación se enfoca en el campo de acción a evaluar es la percepción que tienen los empleados sobre el bienestar laboral que ofrecen las empresas para las que laboran haciendo énfasis en la principal actividad económica que desempeña la misma, esto permitirá realizar un comparativo general y específico, se encuestó a un total de 79 trabajadores activos y de diferentes sectores económicos y todos mayores de edad.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Por medio de la presente investigación se pretende conocer y determinar la influencia que posee el bienestar laboral en los empleados. Para lograr el desarrollo exitoso del documento se ha decidido trabajarlo desde diferentes esferas, la primera es a nivel general para contemplar el panorama total de la información recaudada y la otra es a nivel focal y precisa sobre cada sector económicos, para finalmente descubrir cómo influye ésta de manera positiva o negativa en las actividades propias de la organización, el desarrollo de estrategias y el alcance de metas por competitividad empresarial, tal como lo expresa Vera (2018):

Las organizaciones han tendido a imponer sus intereses económicos por encima de la salud de los trabajadores, a quienes visualizaban en muchos casos como medios de producción, y a quienes exigían una constante capacitación y actualización profesional para mejorar su desempeño y productividad, soslayando aquella relación afectiva y efectiva que debería existir entre la empresa y la fuerza laboral. Esto se constituye como un enfoque organizacional obsoleto y perjudicial para la salud del trabajador, sobre todo en el aspecto psicológico, como la depresión y ciertos efectos colaterales que inciden negativamente en su bienestar laboral.

OBJETIVOS

Objetivo general

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 colaboradores y como se distingue entre los demás sectores sondeados.

Objetivos específicos

- Conocer la percepción de los empleados frente al bienestar laboral que le brindan las empresas de los diferentes sectores económicos.
- Analizar el impacto que causa en los trabajadores el bienestar laboral actual y como afecta en su salud mental.
- Estudiar los diferentes programas de bienestar laboral y definir que método se podría implementar en otros sectores para mejorar los procesos internos de las organizaciones.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cómo influye la percepción del bienestar laboral en los empleados para lograr un buen desempeño en las organizaciones?

HIPÓTESIS

1. Probablemente si existe una buena percepción laboral en los empleados, habría mayor productividad en las organizaciones.
2. Tal vez si los empleados se sienten motivados por las organizaciones, realizarían sus labores con mayor sentido de pertenencia.
3. Según la percepción laboral de los empleados, cuál sería el sector económico que brinda mejor bienestar laboral.
4. Medir los niveles de satisfacción laboral de los empleados frente, a los diferentes sectores económicos en Colombia.
5. Quizás si se puede detectar las fortalezas y debilidades de las organizaciones, en cuanto a la implantación de programas de bienestar laboral, se lograría mejorar la motivación en los empleados.

REVISIÓN DE LITERARIA

Teniendo en cuenta los conceptos de felicidad – infelicidad, satisfacción – Insatisfacción, seguridad – inseguridad, estabilidad – inestabilidad, salud y enfermedad. Como ejes fundamentales para lograr un bienestar laboral, se tiene como punto de partida los fundamentos de la teoría Z, de Ouchi (1982), según él *“La cultura de la empresa la constituía la tradición, las condiciones que daban lineamiento para un patrón de actividades, opiniones y acciones”*.

La organización denominada por el cómo Z tendrían unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Este autor concluye que *“las condiciones del trabajo humanizadas no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la auto estimación de los empleados, expresan un mayor bienestar emocional y se sienten menos enajenados”* (1982,p.2015).

Por su parte Meliá Y Peiró Propusieron la Teoría del Nivel de satisfacción de las Necesidades teniendo en cuenta los niveles de satisfacción laboral. En primera instancia se comienza hablar de satisfacción laboral debido a las condiciones laborales, ya que esta se fomenta por medio de estímulos que desencadenan una reacción en el trabajador, esto traduce en un nivel satisfacción e insatisfacción laboral, que van acorde a la posición o nivel de jerarquía que se encuentra el trabajador.

Lograron encontrar cinco factores de satisfacción, en primer lugar se encuentra el nivel de satisfacción de supervisión, en el cual hace referencia a las relaciones existentes entre empleados y sus superiores, como el apoyo, la igualdad y justicia que dichos superiores

implementan en la organización. El segundo factor es la satisfacción con el ambiente, el cual hace referencia al entorno físico y el espacio o lugar de trabajo, como higiene, salubridad y temperatura del lugar. El tercer factor es la satisfacción con las prestaciones recibidas, el cual hace referencias a los anteriores factores, evaluando el grado en que la organización cumple con las disposiciones, leyes laborales y como se efectúan las negociaciones dentro de la empresa. El cuarto factor es la satisfacción intrínseca caracterizada a las satisfacciones que ofrece el trabajo orientado a los objetivos, metas y propósitos a alcanzar por sí mismo. Finalmente, el quinto factor es la satisfacción de participación, donde se fomenta la satisfacción de toma de decisiones del grupo de trabajo en el área que se encuentre.

Igualmente la teoría del bienestar laboral de la organización internacional del trabajo analiza una serie de variables (trabajo, empleo, información e investigación y relaciones laborales) partiendo en los aspectos de las teorías de Herzberg, de Maslow y la Teoría de Meliá Y Peiró.

La teoría de Herzberg es basada en el ambiente externo y en el trabajo individual, el psicólogo Herzberg propuso la teoría Motivacional Higiene. Teniendo en cuenta que las relaciones que una persona tiene con su trabajo es básica, y que su visión hacia la misma puede determinar su triunfo o fracaso. Herzberg investigo la pregunta “*¿Qué desea la gente de sus puestos?*”, según Herzberg plantea una encuesta en la cual le permite a cada uno de los trabajadores expresar sus necesidades e inconformidades frente a la empresa y su cargo desempeñado, tabulando la información, categorizando cada una de las respuestas. Llamando a este sistema como la teoría Bifactorial.

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores externos que los llevan a la satisfacción con puestos, son diferentes a los factores emocionales que los llevan a la insatisfacción.

Factor Higiénico: son las condiciones de trabajo, la supervisión y el salario etc. Dichos factores permiten la satisfacción en el trabajo, pero no generan motivación para la ejecución de los objetivos de las organizaciones.

Factores motivacionales: es la satisfacción de realizar acciones que les permite crecer personalmente, laboral, intelectual, generando mayor responsabilidad, reconocimiento en cada uno de los trabajadores, siendo uno de los factores más importantes reflejándose en la productividad, las relaciones interpersonales y la eficacia del trabajo.

En las organizaciones se deben tener en cuenta estos dos factores para lograr un mejor funcionamiento y un equilibrio emocional en cada uno de los empleados.

Para Sánchez Cánovas (1998) el bienestar psicológico es lo más importante que debe prevalecer en una organización, ya que el ser humano refleja sus emociones a través del sentir del actuar, tales como la felicidad, el bienestar, la inseguridad, la inconformidad, etc. Llevándolo a ser una persona realizada o frustrada. Por otra parte (Dianer, 1997) afirma la teoría de Sánchez Cánovas, resaltando la existencia de la psicología, planteando la concepción del bienestar con la percepción que tiene el sujeto con respecto al área de su vida. Plantea su teoría afirmando que lo económico es una gran motivación para que un individuo se desenvuelva positiva o negativamente en el ámbito laboral, buscando siempre su satisfacción personal. (Chile, 2003).

Por otra parte *“El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos. Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998 (HUMANO, 2017)”*.

Teniendo en cuenta de las opiniones de los Psicólogos anterior mente mencionada se puede concluir que el concepto de bienestar es la satisfacción tanto emocional como económica de cada uno de los colaboradores, influyendo de esta manera en el éxito o fracaso de la organización. (Chile, 2003).

MARCO TEÓRICO

El ser humano a lo largo de la historia se ha desempeñado y especializado en diferentes roles y desde la antigüedad ha realizado diferentes tareas, las cuales han definido como “trabajo”- Esto ha generado que con el paso del tiempo se generen puntos de concentración con diferentes ambientes donde realiza las mencionadas actividades con el fin de cobrar una remuneración o pago a cambio de su fuerza productivo.

En la revisión de los estudios investigativos que apuntan al concepto de “bienestar laboral” todas coinciden en tratar de encontrar un equilibrio en todas sus dimensiones, ya que reconocen la importancia y la relación causa – efecto que tiene la motivación para mejorar la eficacia, eficiencia, compromiso y sentido de pertenecía con las labores cotidianas, generando que el trabajador se sienta a gusto realizando sus labores en la compañía y con márgenes de error muy bajos.

Un empleado busca que su empleo le permita satisfacer todas sus necesidades básicas (alimentación, educación, vivienda, salud, entre otras.), para esto el trabajador pone a disposición de la empresa lo mejor de sí mismo, su talento, conocimiento, ideas de mejoras e innovación. En la empresa esta mantener, mejorar y ajustar las condiciones que permitan un desarrollo óptimo.

El bienestar laboral está encaminado a incrementar el clima laboral de las empresas y mantener la estabilidad y energía en los grupos de trabajo. Además, permite darle diversidad a la rutina y la cotidianidad, fomenta la integración entre los colaboradores y valora la contribución de las personas dentro de las organizaciones. Para lograr la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones, es necesario que la alta gerencia al igual que

todos departamentos sean involucrados en la generación de los planes de bienestar a fin de obtener efectos, lo cual permite formar colaboradores orgullosos de la compañía y sector donde laboran.

El ministerio de educación nacional cuenta con un programa de bienestar laboral que busca gestar un entorno de trabajo idóneo para la creación de procesos formativos que funcionen como semilleros con un alto sentido de pertenencia, enfocados a lograr el desarrollo y la satisfacción de un ambiente sano que permita un crecimiento permanente en todos los sus sentidos, por ello plantea un modelo para el diseño de programas de bienestar laboral aplicable a diversas áreas de intervención:

Este modelo tiene como objetivo principal suministrar a los líderes una táctica para movilizar y guiar el recurso humano, enfocando su inteligencia, compromiso, energía, y sentimientos hacia el logro de un objetivo común en beneficio de todos.

Existen varios factores que cuentan con mayor influencia en el bienestar laboral dentro de las organizaciones como son:

Tabla 1. Factor e Influencia

Factor	Influencias
Zona de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organización laboral ❖ Responsabilidades y funciones definidas ❖ Trabajo equilibrado
Conocimiento de funciones	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicación asertiva ❖ Distribución de funciones según su perfil ❖ Participación en la toma de decisiones

Ambiente laboral	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Interacción con los compañeros jefe inmediato ❖ Trabajo colaborativo ❖ Formación de quipo de trabajo ❖ Expresión de opiniones
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Retroalimentación ❖ Buena comunicación ❖ Conocimiento de la funciones de la diferentes áreas. ❖ Trabajo en equipo.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Capacitación ❖ Actualización de los métodos de funcionamientos ❖ Estrategias de aprendizaje
Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Motivación ❖ Reconocimiento ❖ Incentivos ❖ Exaltación

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Identificación De La Población Y Campo De Acción

De acuerdo a lo expuesto por Gómez (2015): “La calidad del trabajo abarca múltiples dimensiones objetivas y subjetivas, que pueden incluir las rentas del trabajo, la estabilidad laboral, la satisfacción laboral y la seguridad social.”

Para el presente trabajo la población objetivo será toda aquella que se encuentre laborando en alguno de los sectores productivos de la economía colombiana, sin importar el área en el que desempeñe su cargo. La encuesta tiene por objetivo alcanzar a una población

mínima de 100 personas que cumplan con las siguientes características; las cuales se ajustan a los modelos que deseamos evaluar, analizar e interpretar:

- La persona debe laborar en Colombia y trabajar bajo el marco de la legalidad
- Debe ser mayor de edad
- Se debe desarrollar bajo la figura de empleado independientemente el tipo de contrato.

El campo de acción a evaluar es la percepción que tienen los empleados sobre el bienestar laboral que ofrecen las empresas para las que laboran haciendo énfasis en la principal actividad económica que desempeña la misma, esto permitirá realizar un comparativo general y específico. General; porque nos es posible visualizar el panorama a nivel macro del bienestar general que ofrecen las empresas en Colombia, y específico, porque la información también nos da acceso a estudiar las fortalezas y debilidades el bienestar laboral por sectores económicos. Así como lo expresa Vera (2018):

El bienestar laboral se entiende como aquel estado en el que los colaboradores perciben y experimentan estímulos y emociones positivas por cuanto se sienten conformes y contentos con su trabajo y las labores que desempeñan. En este sentido, acota que el bienestar social contempla programas y beneficios, los cuales están encaminados a abordar aquellas necesidades de los trabajadores que influyen en su comodidad y gusto por su trabajo, y que afianzan su sentido de pertenencia con la empresa de la que forman parte.

Enfoque de investigación mixto.

El enfoque del proyecto de investigación es mixto, dado que es un caso de estudio de la percepción de los empleados sobre el bienestar laboral que les brindan las organizaciones

donde laboran; mediante el cual se describieron y analizaron aspectos particulares del bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos tales como financieros, servicios y transporte. Dicho lo anterior se sustenta citando (Hernández Sampieri y Mendoza, 2008, p. 546) el cual indica que *“los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta”*

Modo de investigación inductivo

Con el fin de comprender los aspectos, la perspectiva del bienestar y la calidad de vida laboral de los colaboradores de los diferentes sectores económicos evaluados, se consideró que el método de investigación es inductivo, según señala Bernal (2010, p. 59) *“Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general”*, de acuerdo lo anterior, los datos obtenidos en el proceso de recopilación, así como de autores que han desarrollado y estudiado es te tema, se pudo entender el comportamiento específico de las organizaciones, como la percepción de los empleados y de esta manera diseño de plan de mejoramiento haciendo énfasis en las consecuencias.

Aproximación empírica

Para el desarrollo de la investigación se realizó el trabajo de recolección de los datos de los trabajadores de los sectores financieros, servicios y Transporte de manera virtual y presencial, por lo que se consideró que la aproximación es empírica, dado lo que enuncia Ferreira(2007, p. 5)*”La aproximación empírica es necesaria para el crecimiento científico si este lo entendemos más a la vivencia que a la simple observación”*.

Diseño De investigación no Experimental.

El diseño de la investigación para analizar la percepción de los colaboradores frente al bienestar laboral que le brindan las organizaciones, es no experimental, dado que no se manipularon las variables ni se alteró el ambiente de los trabajadores. Según Sampieri (2010, p. 149) en este tipo de investigación no experimental se observan fenómenos tal como se da en su contexto natural, para posteriormente analizarlos. En concordancia con lo anterior se recolecto la información para analizarla, sin ninguna modificación.

MUESTRA

La muestra será seleccionada de manera aleatoria, teniendo como filtro las condiciones mencionadas anteriormente y garantizando que todo individuo que tenga acceso al sondeo tenga las mismas oportunidades de participar y registrar sus opiniones enmarcadas en cada una de las preguntas y opciones disponibles en el cuerpo de la encuesta.

Detección de necesidades

Un aspecto importante que las organizaciones deben tener en cuenta con sus empleados es la creación, aplicación y seguimiento de programas de bienestar hacia sus colaboradores, con el objetivo de brindar una estabilidad emocional y una tranquilidad para que puedan desarrollar sus funciones dentro de la organización.

Existen una serie de actividades y estrategias que se pueden llevar a cabo dentro de las organizaciones permitiendo que los empleados puedan liberar toda esa carga de stress que llevan en su vida diaria laboral y fomentar el desarrollo de carrera en la empresa; esto con el

fin de retener talento y ser más atractivos para las nuevas personas que componen el mercado laboral, personas que buscan desarrollar todo su potencial. Es deber de la empresa crear un espacio, estrategia y seguimiento a este tipo de acciones con el fin de preservar, mejorar y combatir los focos negativos identificados.

Los factores que afectan directamente el bienestar laboral están comprendidos por la remuneración salarial, plan de carrera, beneficios propios de los empleados, horarios flexibles y acciones que preserven la salud y la integridad del personal sin distinción de cargo, raza, credo u orientación sexual.

MÉTODO

Cuando los seres humanos basan su diario vivir en pro satisfacer la curiosidad y la necesidad del saber podemos definir que la investigación es una actividad encaminada a la solución de problemas. Su objetivo consiste en hallar respuesta a preguntas mediante el empleo de procesos científicos. (Cervo y Bervian, 1989).

Método cuantitativo

Descripción de los instrumentos

Una de las mejores maneras para fundamentar los resultados de una investigación es a agrupar la totalidad de respuestas similares y transformar esta información en números que faciliten la interpretación de los resultados, por ende, la herramienta seleccionada para captar y luego cuantificar la información fue la encuesta con preguntas de tipo cerrada y respuestas tipo Likert. La estructura de la encuesta buscaba conocer cuáles son las opiniones de los

empleados con respecto a la percepción actual que se posee de bienestar laboral. De igual manera se busca indagar sobre las expectativas referentes a las oportunidades que podría ofrecer los sectores económicos.

Aspectos éticos

En nuestra investigación mixta basada en el Bienestar Laboral de las empresas. Los procedimientos y aspectos éticos se basaron fundamentalmente como los establece la (American Psychological Association, APA). En los cuales se manifiestan datos verdaderos sin ser modificados por ningún profesional de acuerdo a las encuestas presentadas. Obteniendo un resultado verídico y objetivo y sobre todo protegido.

INSTRUMENTO

El instrumento utilizado es exclusivo para esta investigación, el cual tuvo como finalidad conocer el bienestar laboral que ofrecen las organizaciones a sus colaboradores, en los diferentes campos de acción los cuales están relacionados con la satisfacción laboral.

La prueba consta de 21 preguntas que están relacionados con el tema a investigar, el cual consistió en abordar 8 grandes sectores laborales como son el sector Comercio, Construcción, Industrial, Minero y energético, Transporte, Financiero, Servicios y

Telecomunicaciones, donde el encuestado podía seleccionar una de las múltiples respuestas de cada pregunta.

Para la creación de las preguntas se tomó como referencia el cuestionario CLA (Clima Laboral) creado por (Autor: S. Corral y J. Pereña (Dpto. de I+D+i de TEA Ediciones), consta de dos grandes dimensiones y permite evaluar 8 variables diferentes como: organización, implicación, innovación, información, autorrealización, condiciones, relación y dirección. También se acudió a diferentes escritos para poder ampliar la visión no solo conceptual, sino también la práctica de los diferentes aspectos del tema en mención. Esto se logró por medio del instrumento mencionado, como en consultas específicas en el tema, internet y otras fuentes. Por ende las preguntas fueron seleccionadas de acuerdo a las necesidades del tema, de la misma forma se seleccionaron sectores económicos específicos para su realización así:

- Transporte: Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.
- Financiero: Bancos, aseguradoras, cooperativas, fondos de ahorro, etc.
- Servicios: archivo, televisión, inmobiliaria, salud, educación, actividades administrativas, servicios públicos, aseo.

RESULTADOS

Se presentaran los resultados de la encuesta aplicada a personas que laboran en los diferentes sectores empresariales.

Este análisis se realizó en la herramienta Microsoft Excel, donde se ingresaron los datos obtenidos para su respectiva tabulación y análisis.

Variables demográficas de la muestra

Se recolectaron datos demográficos, en los cuales se preguntó a qué sector pertenecían y cuál es la perspectiva que tienen sobre la empresa a la que laboran.

Análisis e interpretación de los resultados

El tamaño de la muestra fue de 110 encuestados de diferentes sectores empresariales. Entre la población encuestada se encontró que el 33% pertenece a e el sector Financiero, seguido por un 40% Servicios, con un 37% Transporte.

La mayor parte de las encuestas recolectadas pertenencia al sector de servicios (40%.

"ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL EN COLOMBIA, SEGMENTADO EN SUS DIFERENTES SECTORES PRODUCTIVOS".

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

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 COLABORADORES Y COMO SE DISTINGUE ENTRE LOS DEMÁS SECTORES SONDEADOS.

Indicadores de Satisfacción

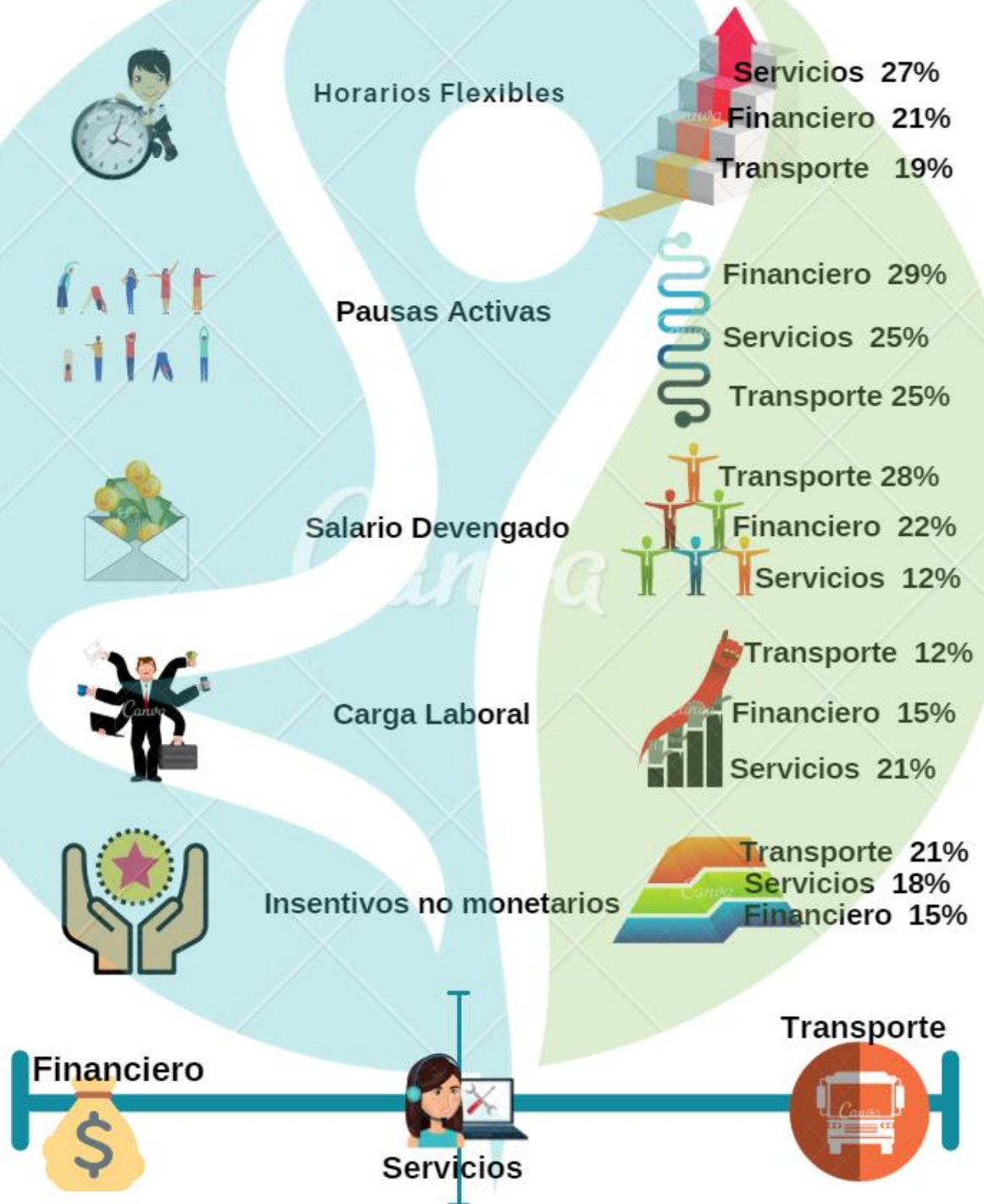
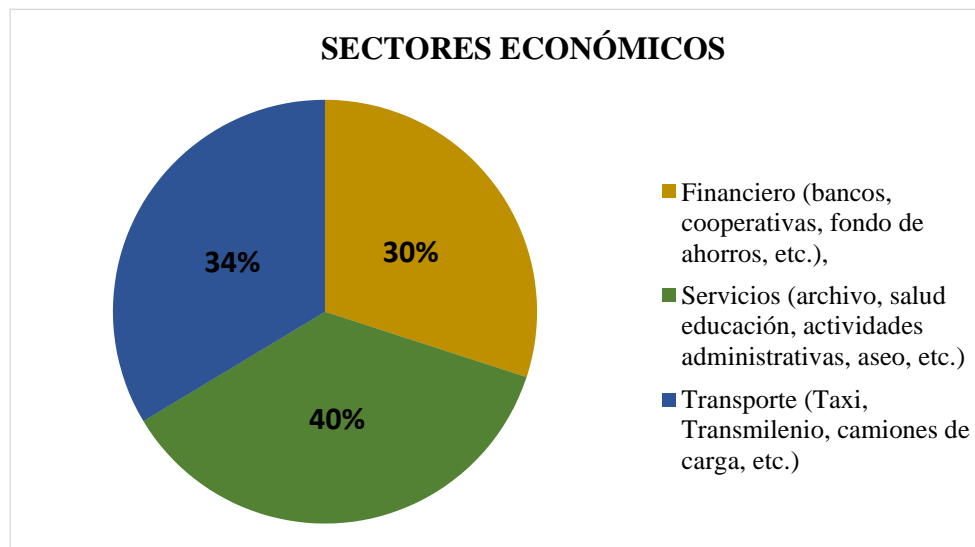


Tabla 2. Sector Económico

Rango	Frecuencia
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	33
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	40
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	37

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 1. Sector Económico



Fuente: Elaboración propia

El cuestionario fue formulado con 21 preguntas referentes a la opinión de los encuestados frente a diferentes factores del bienestar laboral, Lo cual vamos analizar las preguntas con el fin de evaluar que sectores posiblemente son cálidos y flexibles a las necesidades de sus colaboradores.

Se preguntó a los encuestados que tan factible es negociar los horarios flexibles que les facilite participar en programas educativos. Donde se observó que en los sectores de Servicios con el 16% y 13% Financiero, manifestaron a veces tener horarios flexibles que le permitiera acceder a programas educativos, por el otro lado en el sector de Transporte con un

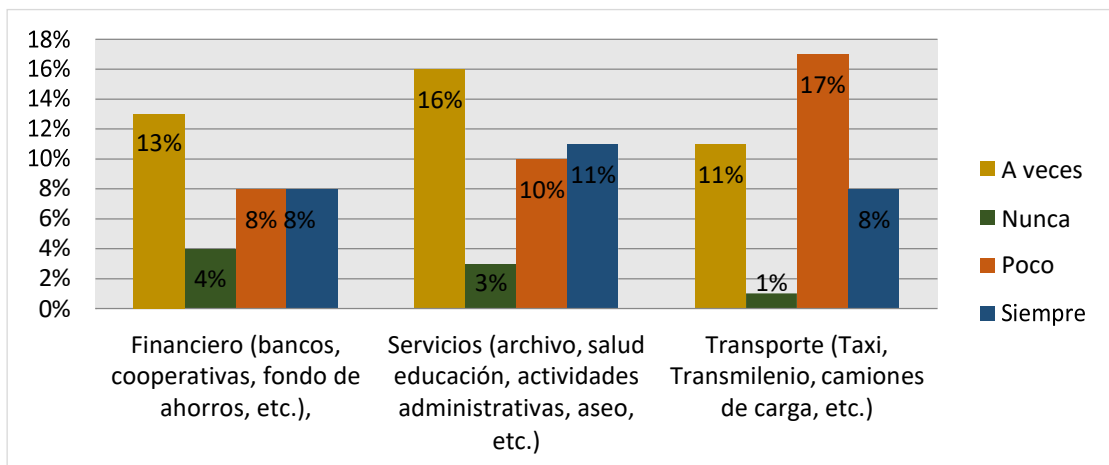
17% pocas veces se les facilitan a los colaboradores horarios flexibles. Teniendo encuesta lo anterior podemos analizar que las respuestas de los encuestados estuvieron divididas; pues se observó que en las empresas copas veces con ceden horarios que les facilitan a los trabajador acceder a programas educativos. Lo cual es uno de los factores que más importancia tienen para el bienestar laboral. Se trata de una medida pensada para favorecer la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar. Los horarios flexibles son importantes para la creación de entornos satisfactorios en el trabajo y se obtiene una serie de beneficios tanto para el trabajador, como para la propia empresa: Conciliación de la vida laboral, Ahorro, menos estrés, trabajo cómodo, mejor calidad de vida y productividad entre otros.

Tabla 3. Horarios Flexibles

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	13%	4%	8%	8%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	16%	3%	10%	11%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	11%	1%	17%	8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Horarios Flexibles.



Fuente: Elaboración propia

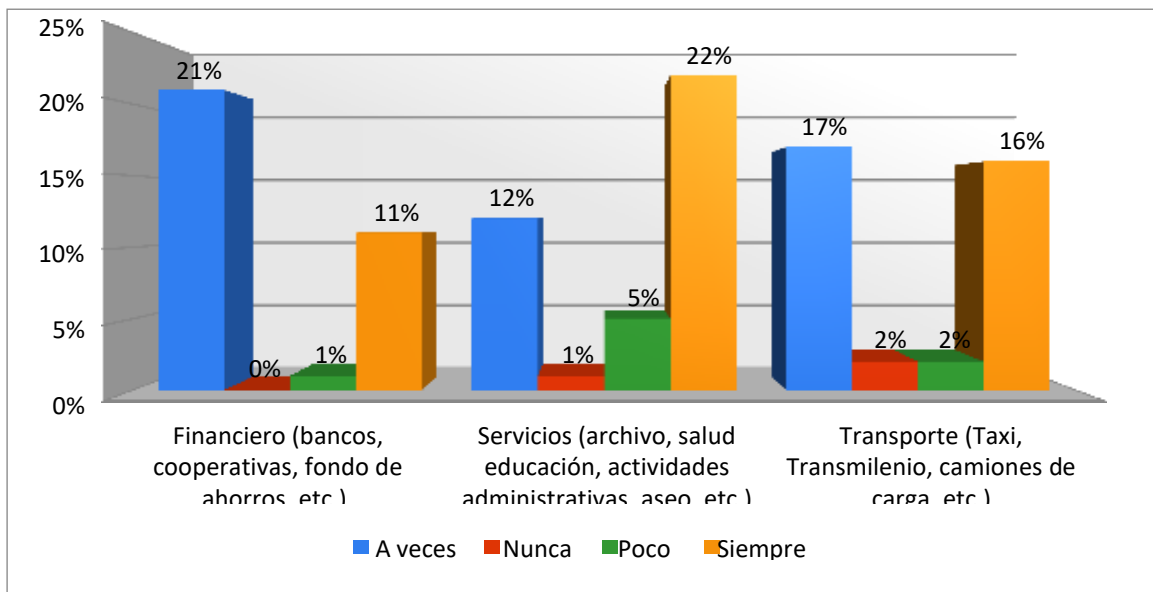
En el siguiente ítem se les pregunto a los encuestados con qué facilidad se les concedía permiso para asistir acitas médicas. En la cual se reflejó que en sectores Financiero el 21% opina que a veces se les conceden permisos para asistir a citas médicas, mientras el 11% considera que siempre, por otro lado en el sector de Servicios el 22% manifiesta que siempre se les concede permisos para asistir acitas médicas y el 12% afirma que a veces, por último en el sector de Transporte el 17% considera que a veces se les conceden permisos y el 16% afirma siempre obtienen permisos para asistir a citas médicas cuando están afectan el horario labor. En conclusión es importante que las empresas concedan permiso ya que los empleados colombianos tienen derecho a permisos y licencias en sus trabajos. Así lo establece el artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Tabla 4. Permisos para citas médicas.

Rango	A Veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	21%	0%	1%	11%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	12%	1%	5%	22%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	17%	2%	2%	16%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Permiso para citas médicas



Fuente: Elaboración propia

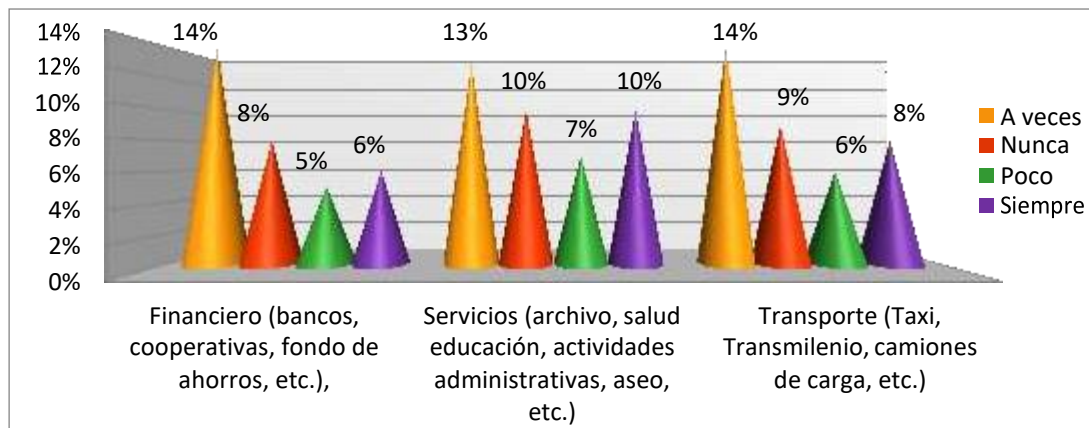
Se les pregunto a los colaboradores de los diferentes sectores, si debían compensar el tiempo laboral que es concedido en cada permiso solicitado. En lo cual se pudo analizar que con un 14% en el sector Financiero en algunas ocasiones es necesaria compensar el tiempo solicitado, por otro lado se observó que en el sector de Servicios con un 13% manifiesta que a veces compensan el tiempo, mientras que el 10% considera que nunca, el 10% restante opina que siempre deben compensar el tiempo solicitado de cada permiso, por último en el sector de Transporte un 14% consideran que a veces es solicitado compensar el tiempo, el 9% manifiesta que nunca y el 8% opinan que siempre. Es importante que la empresa comprendan los aspectos que afectan a las personas, más allá de verlas meramente como individuos que deben seguir resultados.

Tabla 5. Compensación del tiempo

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	14%	8%	5%	6%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	13%	10%	7%	10%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	14%	9%	6%	8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Compensación del tiempo



Fuente: Elaboración propia

Se preguntó con qué frecuencia se les realizaban pausas activas a los colaboradores.

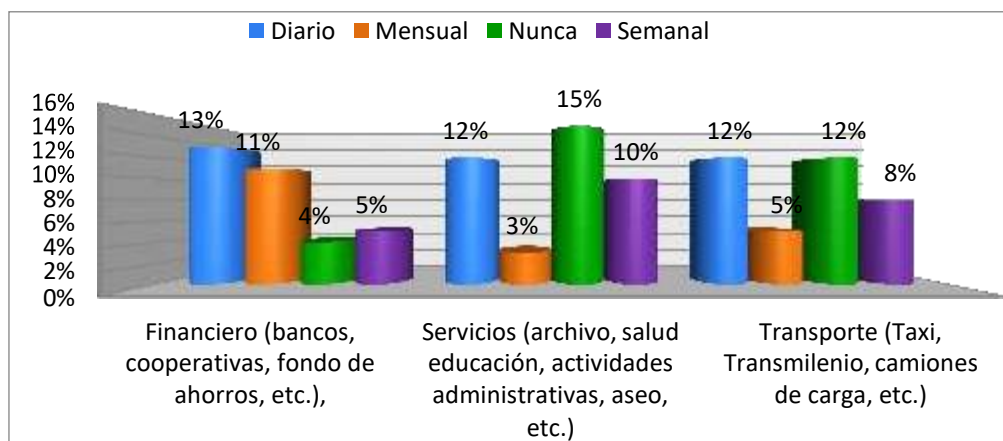
Lo cual se pudo apreciar que en los sector Financiero con un 13% de los encuestados expresaron participar diariamente en pausas activas, frente al 11% que afirman tener mensualmente pausas activas, con un 15% el sector de Servicios manifiesta nunca o casi nunca a ver participado en pausas activas, por otro lado el 12% de los encuestados consideran que diariamente se les realizan pausas activas, finalmente el sector de Transporte se denota que la opinión de los encuestados 12% contestan que diariamente y el 12% están divididas a nunca haber tenido pausas activas. Es importante resaltar que estas actividades disminuyen los niveles de estrés y la fatiga laboral, teniendo un corto tiempo para ejercitar sus extremidades y oxigenar el cerebro logrando prevenir enfermedades laborales.

Tabla 6. Pausas Activas

Rango	Diario	Mensual	Nunca	Semanal
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	13%	11%	4%	5%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	12%	3%	15%	10%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	12%	5%	12%	8%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Pausas activas



Fuente: Elaboración propia

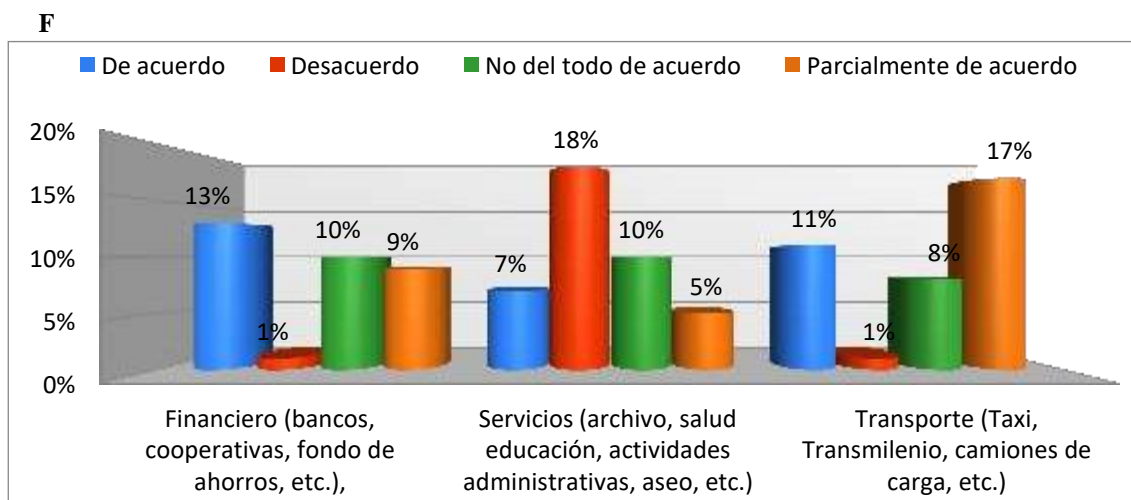
El siguiente ítem se preguntó a los encuestados si consideraban que el sueldo que devengaban por la labor que desempeñan es acorde a sus funciones, en el cual se analizó que en sectores Financiero el 13% manifiestan estar de acuerdo con los salarios devengados, 10% no del todo de acuerdo, 9% parcialmente de acuerdo, 1% en desacuerdo. En el sector de Servicios el 18% está en desacuerdo con el salario devengado, el 10% no del todo de acuerdo, 7% de acuerdo, 5% parcialmente de acuerdo. Final mente en el sector de Transporte el 17% está parcialmente de acuerdo, el 11% de acuerdo, 8% no del todo de acuerdo, el 1% en desacuerdo. Resaltando la importancia que las empresas generen un buen salario para que así los colaboradores estén motivados a desempeñar bien sus labores.

Tabla 7. Salario devengado

Rango	De acuerdo	Desacuerdo	No del todo de acuerdo	Parcialmente de acuerdo
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	13%	1%	10%	9%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	7%	18%	10%	5%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	11%	1%	8%	17%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Salario devengado



Fuente: Elaboración propia

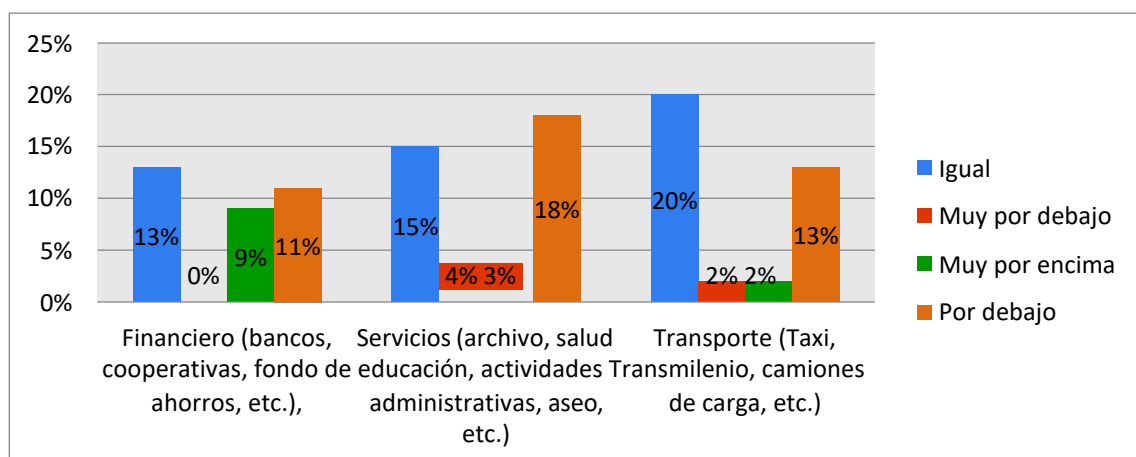
De igual manera procedemos a preguntar si los empleados Considera que el sueldo que le pagan por la labor que desempeña está acorde a lo que ofrece el mercado laboral de Colombia, se logró evidenciar que en el sector Financiero el 13% considera que el salario que recibe esta igual que el mercado laboral en Colombia, 11% opina que está por encima, el 9% muy por encima. Mientras que en el sector de Servicios el 18% perciben que está por encima del mercado laboral en Colombia, 15% igual, 4% muy por debajo, 3% muy por encima, por último en el sector de Transporte el 20% afirman que es igual que en el mercado laboral, 13% por encima, 2% muy por encima, 2% muy por debajo.

Tabla 8. Salario VS Mercado Laboral

Rango	Igual	Muy por debajo	Muy por encima	Por debajo
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	13%	0%	9%	11%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	15%	4%	3%	18%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	20%	2%	2%	13%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. Salario VS Mercado Laboral



Fuente: Elaboración propia

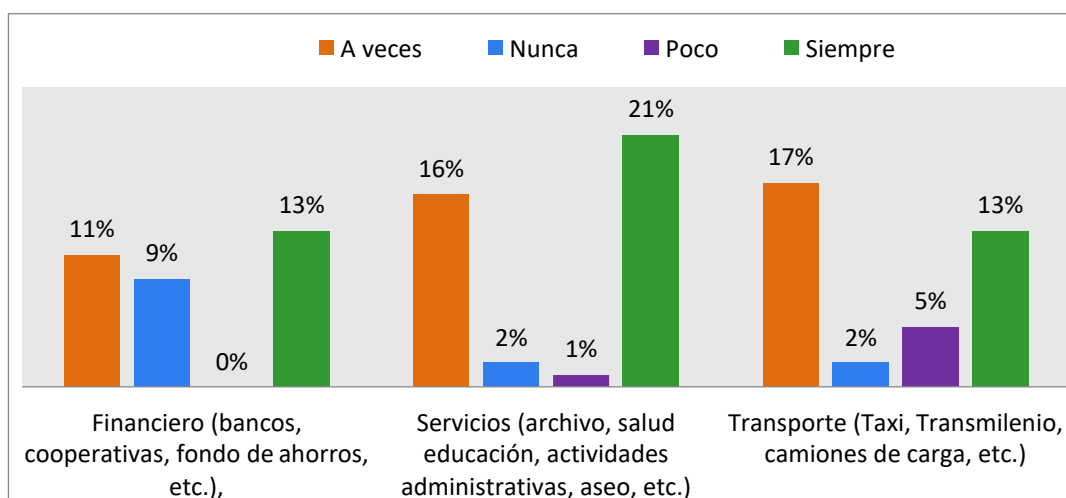
A la pregunta: ¿Sus superiores son justos y se preocupan por generar un bienestar laboral acorde a las necesidades de los empleados?”, se observó que en el sector Financiero el 13% manifestaron que siempre se evidencia que sus superiores son justos y se preocupaciones por su bienestar, el 11% opina que a veces, 9% nunca, de igual manera en el sector de Servicios el 21% opinan que siempre son justos y se preocupan por general un bienestar laboral acorde, el 16% a veces, 2% nunca, 1% poco, por otro lado en el sector de Transporte el 17% considera que a veces sus superiores son justos y se preocupan por el bienestar laboral, 13% siempre, 5% poco y 2% nunca. Es importante tener en cuenta que los vínculos laborales entre los empleados y los empleadores debe ser lo más cordial posible, resaltando el respeto y la confianza entre ellos.

Tabla 9. Superiores justos y buen bienestar laboral

Rango	A veces	Nunca	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	11%	6%	3%	0%	13%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	16%	2%	0%	1%	21%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	17%	2%	0%	5%	13%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8. Superiores justos y buen bienestar laboral



Fuente: Elaboración propia

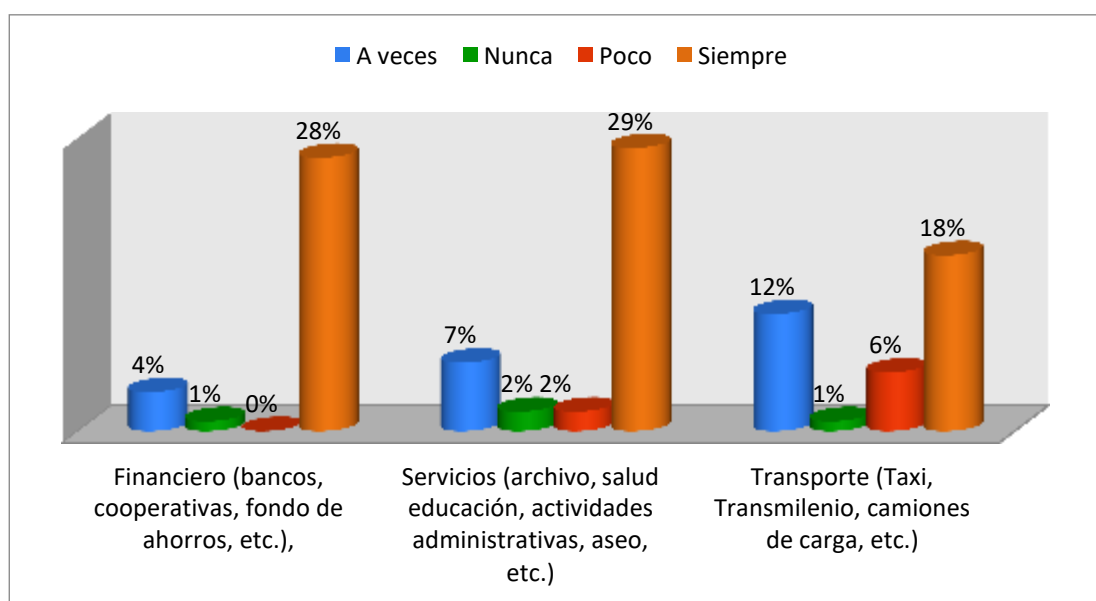
El siguiente ítem se les pregunto a los encuestados si la empresa suministra los recursos necesarios para la realización de sus funciones. De acuerdo con los resultados podemos observar que en el sector Financiero el 28 % manifiesta que siempre se les brindan los suministros necesarios para las funciones desempeñadas en la organización, el 4% a veces ,1% Nunca; por otro lado en el sector de Servicios el 29% opina que siempre se le son suministrados los recursos, 7% a veces, 2% poco, 2% nunca; finalmente en el sector de Transporte el 18% considera que siempre les suministra los recursos necesarios, mientras que el 12% afirman que a veces, 6% poco y el 1% nunca. Dicho lo anterior es importante que las organizaciones brinden los suministros necesarios al personal papara la eficiencia operativa.

Tabla 10. Suministro de Recursos

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	4%	1%	0%	28%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	7%	2%	2%	29%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	12%	1%	6%	18%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Suministro de Recursos



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 10, estaba enfocada en analizar la percepción de los empleados en cuanto a las cargas laborales, es decir si el número de empleados que actualmente laboran en la empresa, cubren las responsabilidades de las mismas, lo que se traduce en cargas laborales justas y equitativas para todo el grupo. De acuerdo a las respuestas captadas se observa que en el sector Financiero el 18% considera que cuentan con el personal requerido para trabajar de manera eficaz; en el sector de Servicios 21% opina que no es necesario la contratación de personal, ya que cuentan con un número de personas idóneas para el cumplimiento de metas dentro de la compañía. Finalmente en el sector de Transporte el 25% manifiesta que la empresa cuenta con el personal suficiente para cubrir todas las responsabilidades de la organización.

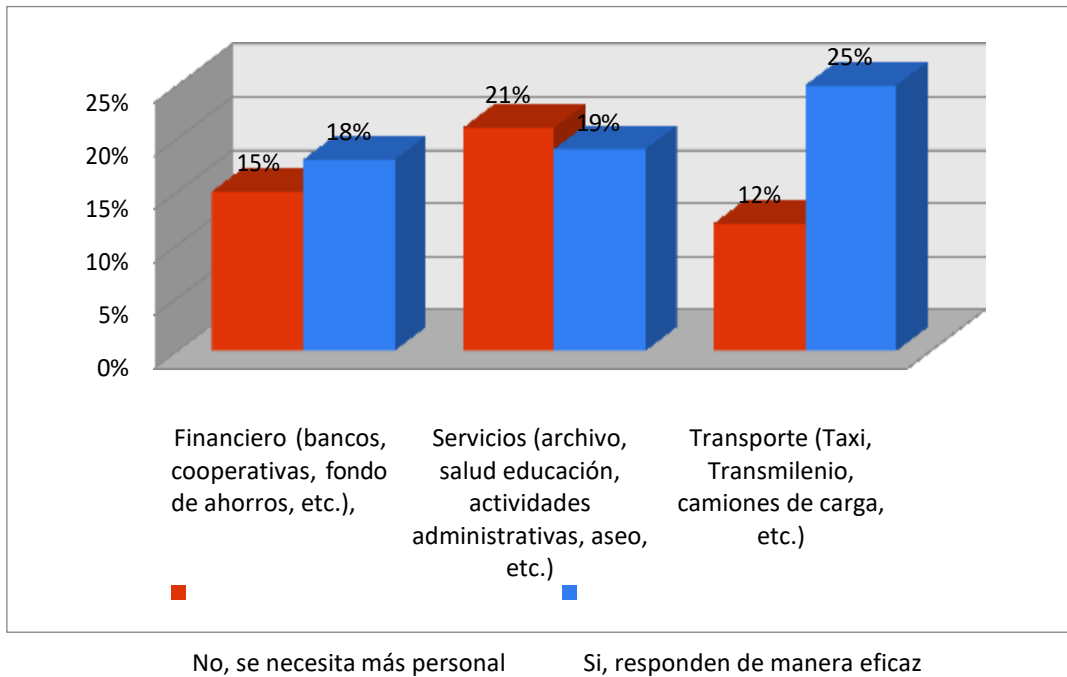
Según los resultados anteriores la mayoría de las encuestas están de acuerdo con que la empresa cuenta con el personal suficiente para responder con las metas propuestas y de esta manera disminuir la carga laboral.

Tabla 11. Personal Suficiente

Rango	No, se necesita más personal	Si, responden de manera eficaz
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	15%	18%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	21%	19%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	12%	25%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 10. Personal Suficiente



Fuente: Elaboración propia

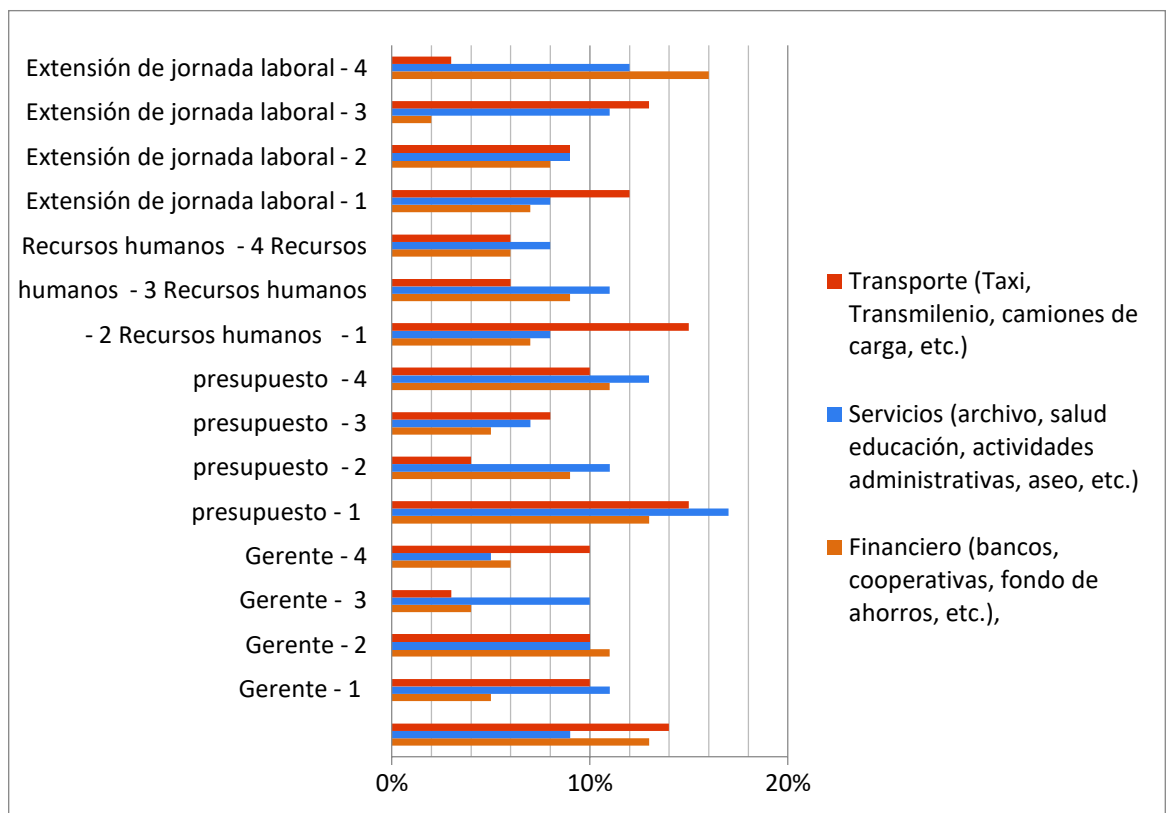
En el reactivo 11 se pidió a los encuestados calificar los factores que se consideraban con un mayor impedimento a la hora de contratar personal en el área donde laboraba (siendo 1 el más relevante y 4 el menos relevante), luego de los resultados obtenidos encontramos que el factor predominante en los diferentes sectores obedece a que Recursos humanos toma bastante tiempo en realizar la contratación, seguido por la poca gestión del gerente y el bajo presupuesto para la contrataciones, también vemos como resultado que el factor que menos afecta la contratación de nuevos empleados, corresponde al hecho que el equipo de trabajo extiende su jornada laboral.

Tabla 12. Factores que dificultan la contratación de personal

Rango	Financiero	Servicios	Transporte
Gerente - 1	13%	9%	14%
Gerente - 2	5%	11%	10%
Gerente - 3	11%	10%	10%
Gerente - 4	4%	10%	3%
presupuesto - 1	6%	5%	10%
presupuesto - 2	13%	17%	15%
presupuesto - 3	9%	11%	4%
presupuesto - 4	5%	7%	8%
Recursos humanos - 1	11%	13%	10%
Recursos humanos - 2	7%	8%	15%
Recursos humanos - 3	9%	11%	6%
Recursos humanos - 4	6%	8%	6%
Extensión de jornada laboral - 1	7%	8%	12%
Extensión de jornada laboral - 2	8%	9%	9%
Extensión de jornada laboral - 3	2%	11%	13%
Extensión de jornada laboral - 4	16%	12%	3%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11. Factores que dificultan la contratación de personal



Fuente: Elaboración propia

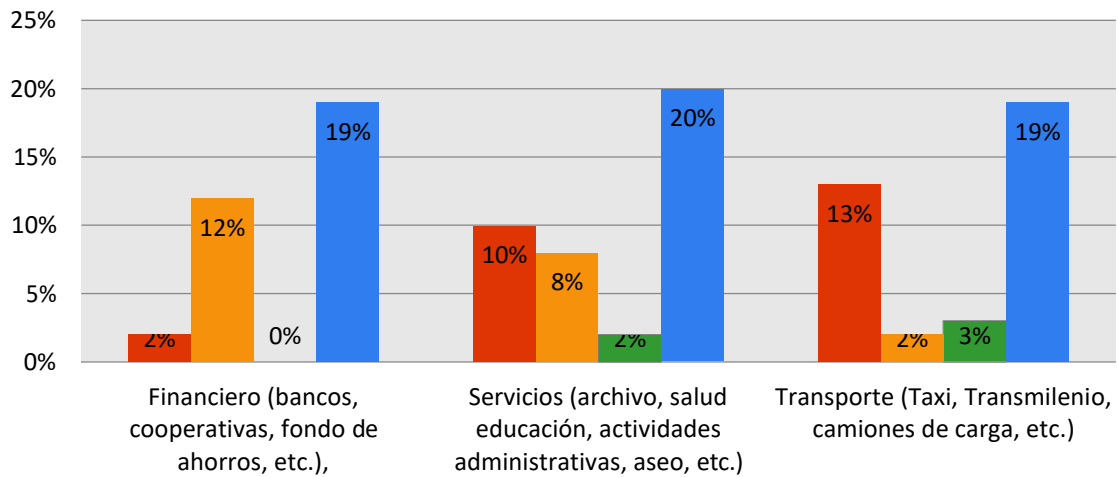
Dentro de la pregunta 12 se solicitó a los encuestados que dieran su punto de vista sobre la confianza que se tiene para expresar libremente su opinión a sus superiores o jefes. Como resultados obtenidos, podemos evidencia que en el sector financiero el 19% se cuenta con mayor confianza a la hora de expresar su opinión, el 12% opina to tener ninguna confianza, 2% a veces; en el sector de Servicios el 20% manifiesta sentir confianza a la hora de expresar sus opiniones a sus jefes y superiores, seguido del 10% a veces, 8% no tener ninguna, 2% poco; finalmente en el sector de Transporte el 19% opina tener confianza, 13% a veces, 3% poco, 2% ninguna; en definitiva podríamos decir que en los sectores anteriormente nombrados la mayoría de los encuestados sienten confianza en expresar libremente sus opiniones a sus superiores, le confianza es un factor importante, se entiende como esa capacidad de sentirse seguro incondicionalmente frente a las acciones y decisiones de una persona, grupo o institución. Facilitando varios procesos que optimizan tiempo y aumentan productividad, no de estos procesos es la delegación de funciones y responsabilidades.

Tabla 13. Confianza para expresa sus opiniones

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	2%	12%	0%	19%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	10%	8%	2%	20%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	13%	2%	3%	19%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 12. Confianza para expresa sus opiniones



Fuente: Elaboración propia

En el reactivo 13 se pide a los participantes de la encuesta, seleccionar que factor considera es más relevante para que un empleado no exprese libremente su opinión a sus superiores. Podemos evidencia que en el sector financiero el 13% de los encuestados sienten temor a represalias si expresa su opinión, el 10% sienten que sus opiniones no son escuchadas ni valoradas, 8% la falta de confianza, así mismo en el sector de Servicios el 23 % opina sentir temor a represarías, 9% la falta de confianza, 4 % siente que las opiniones no son escuchadas mi valoradas, finalmente en el sector de Transporte 18% manifiesta temor a las represarías, 8% falta de confianza , 7% no son valoradas.

El resultado da un alto porcentaje de los empleados que sienten miedo o temor a la hora de expresar cualquier inquietud o inconformidad en las organizaciones y ante sus

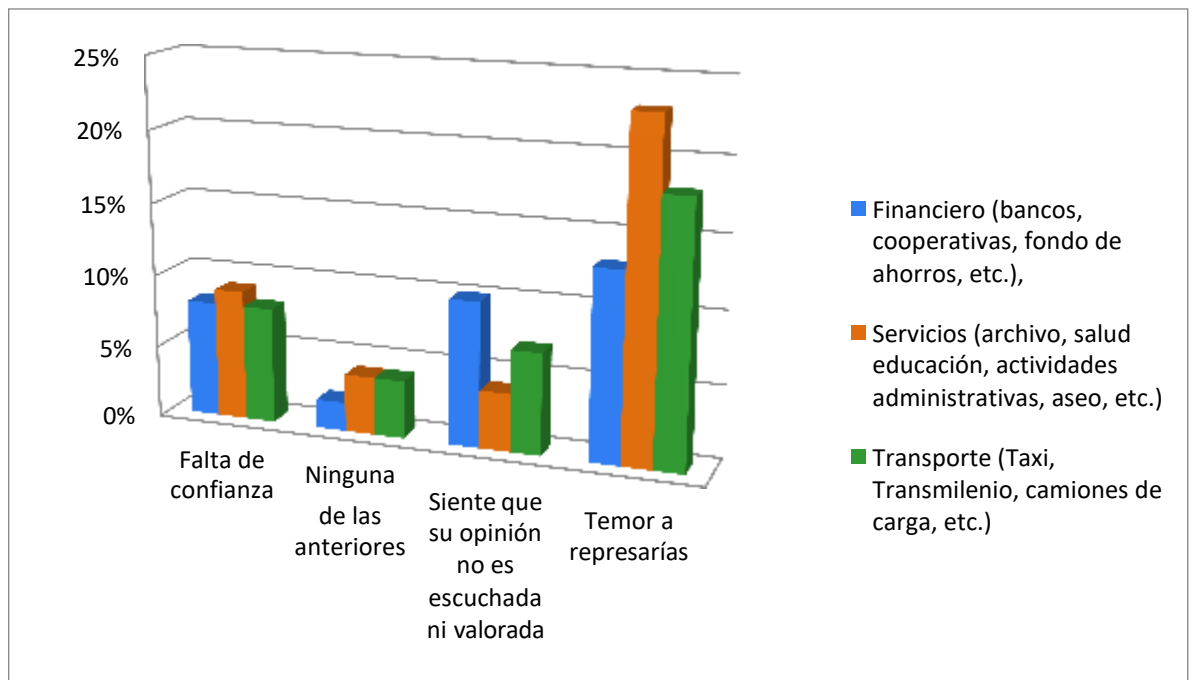
superiores, esto nos quiere decir que se tiene poca confianza a los mismos y que por el contrario prefieren callar antes que perder su empleo.

Tabla 14. Factores relevantes para no expresar libremente la opinión

Rango	Falta de confianza	Ninguna de las anteriores	Siente que su opinión no es escuchada ni valorada	Temor a represarías
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	8%	2%	10%	13%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	9%	4%	4%	23%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	8%	4%	7%	18%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 13. Factores relevantes para no expresar libremente la opinión



Fuente: Elaboración propia

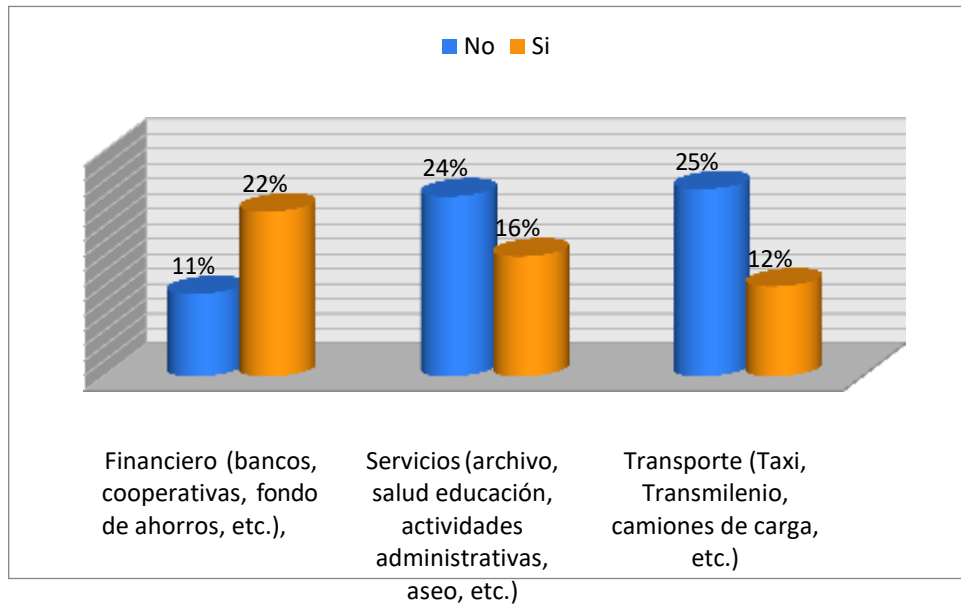
En el ítem 14 se preguntó si en la empresa en la que laboral existe algún tipo de medición para determinar el nivel de satisfacción y bienestar de los empleados. Donde se observó que en el sector financiero el 22% afirman tener un tipo de medición, mientras que el 11% consideran que no hay ningún tipo de herramienta que pueda determinar el nivel de satisfacción, por otro lado en el sector de Servicios el 24% opinan que no existe ningún tipo de medición, 16% si hay, finalmente en el sector de Transporte el 25% manifiesta que no existe, 12% sí. Teniendo en cuenta lo anterior podemos analizar que el 60% de los encuestados afirman que las empresas en las que laboran no tienen implementado algún tipo de medición para determinar el nivel de satisfacción de los empleados. Todas las empresas deberían contar con algún tipo de medición de satisfacción con sus empleados, para conocer sus necesidades y fortalezas frente a los diferentes cargos que desempeñan, logrando de esta manera mejorar los niveles de productividad.

Tabla 15. Tipos de medición de satisfacción laboral

Rango	No	Si
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	11%	22%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	24%	16%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	25%	12%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 14. Tipos de medición de satisfacción laboral



Fuente: Elaboración propia

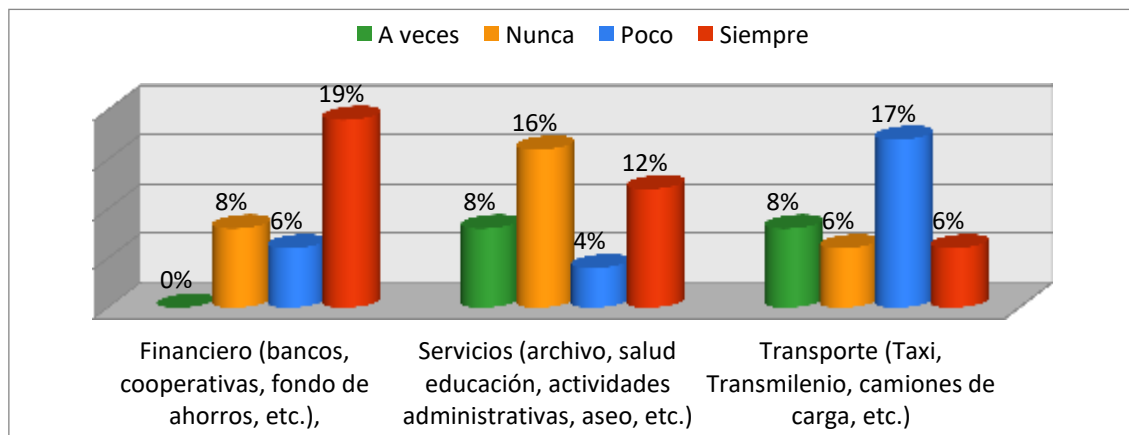
En el reactivo 15 se preguntó si la empresa en la que labora, le brindan ayudas que le faciliten acceder a una educación superior a los colaboradores. El 19% del sector Financiero considera que se les brindan ayudas para acceder a la educación superior, el 8% opina que no, 6% pocas veces, mientras que en el sector de Servicios el 16% manifiesta no tener ningún tipo de ayuda para acceder a programas educativos, el 12 % afirma que si, 8% a veces, 6% poco; finalmente en el sector de Transporte el 17% de los encuestados perciben que poca veces se les brindan ayudas, 8% a veces, 6 % nunca, 6% siempre. Se puede evidenciar que son pocas las organizaciones que implementan auxilio a sus empleados para que dicho puedan acceder a una educación superior, teniendo en cuenta que en las empresas modernas se están implementando diversos beneficios que motiven a sus colaboradores para generar mayor compromiso, lealtad, liderazgo y productividad entre otros .

Tabla 16. Auxilio Educativo

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	0%	8%	6%	19%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	8%	16%	4%	12%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	8%	6%	17%	6%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 15. Auxilio Educativo



Fuente: Elaboración propia

En el reactivo 16 se les pregunto a los diferentes empleados de distintos sectores si consideraban que la empresas en la cual laboran cuentan con beneficios que faciliten la compra de vivienda propia nueva o usada; en la cual pudimos observar que en los sector Financiero 19% de los colaboradores consideran que la empresa en la que laboran cuentan con beneficios que faciliten adquirir vivienda propia a los empleados, por el contrario pudimos ver que en los sectores de Servicio 19%, consideran que la empresa no posee beneficios para la compra de vivienda. Finalmente en el sector de Transporte el 14% manifiesta que a veces se les proporciona auxilios vivienda propia o usada.

En resumen evidenciamos que las organizaciones tienen una baja acogida a la hora de ofrecer beneficios de vivienda a los empleados, podrían tener en cuenta que los beneficios tanto de vivienda como muchos otros, que contribuyeran en la mejora de la calidad de vida

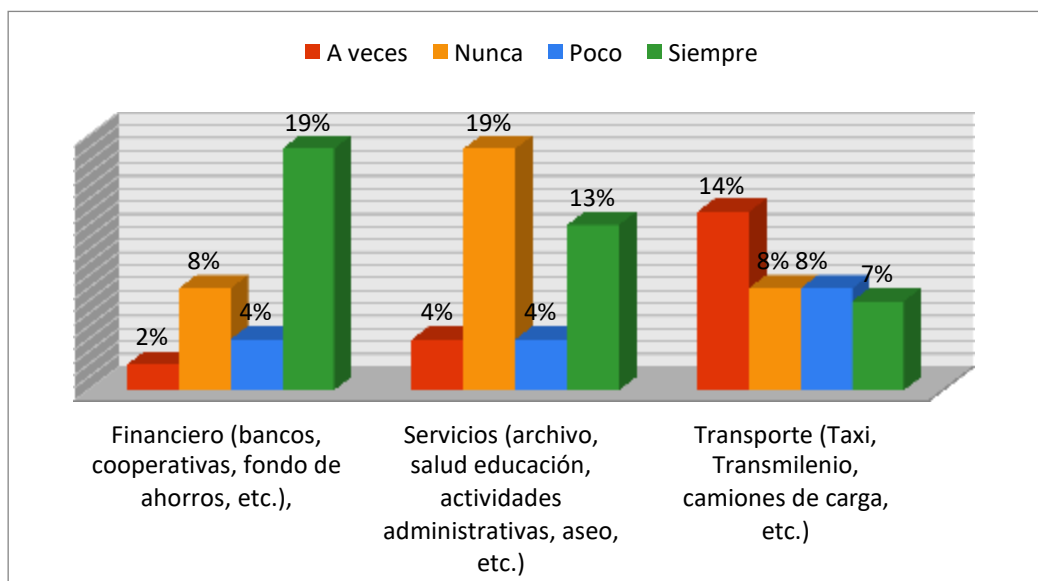
de los empleados, genera sentido de pertenencia, agradecimiento y orgullo por el lugar en donde se trabaja. Promoviendo un buen clima laboral, manteniendo la motivación entre los empleados y estimulando a la innovación y creatividad, ayudado a las organizaciones a contar con personal más proactivo, seguro y eficiente.

Tabla 17. Auxilio de Vivienda

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	2%	8%	4%	19%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	4%	19%	4%	13%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	14%	8%	8%	7%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 16. Auxilio de vivienda



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 17 se quería saber la opinión de los empleados frente a la selección y promoción a nuevos cargos, si consideraban que estos procesos son efectuados con transparencia, en lo cual obtuvimos que en los sectores Financiero el 14% considera que no se cumple debidamente con los procesos de selección y promoción a nuevos cargos, por el contrario el 14% de los encuestados en los sectores de Servicios consideran que los procesos se cumplen con transparencia, por último en el sector de Transporte el 14% tienen una opinión media en el cual A veces se cumple con la transparencia de los procesos de selección y promoción.

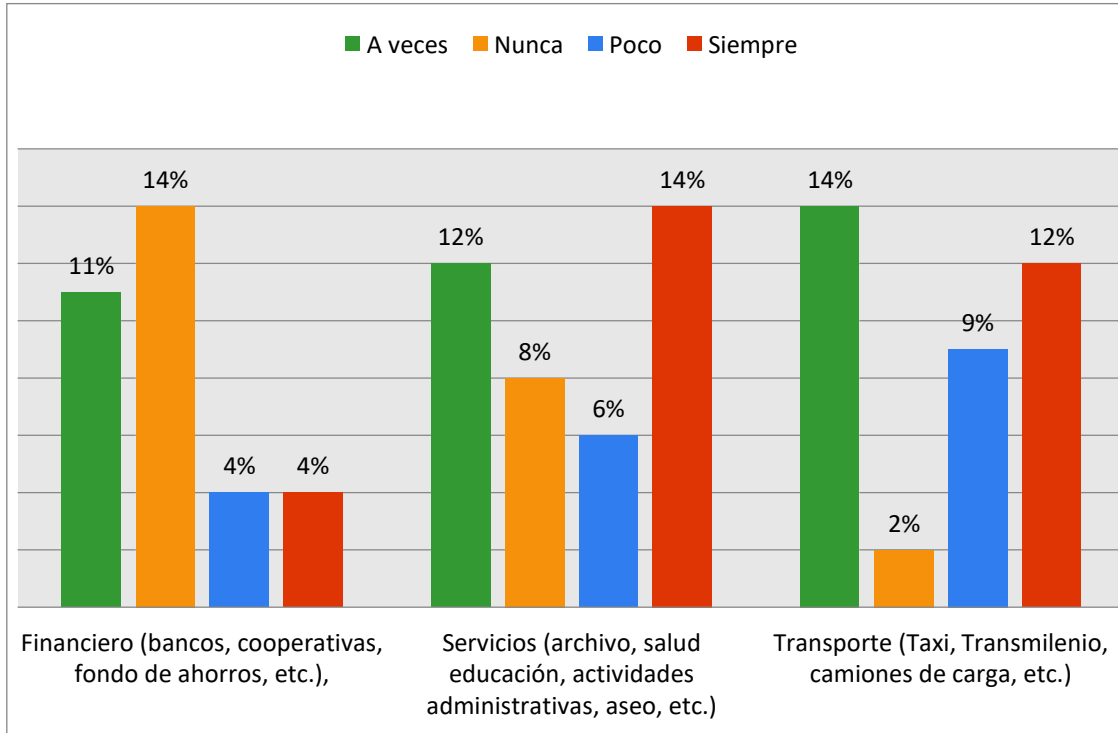
En conclusión es bueno que las organizaciones reflejen transparencia en todos los procesos de selección como de promoción a nuevos cargos ya que eso refleja seguridad, confianza e igualdad ante los colaboradores sin vulnerar ningún derecho.

Tabla 18. Transparencia en los procesos de Selección y promoción.

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	11%	14%	4%	4%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	12%	8%	6%	14%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	14%	2%	9%	12%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 17. Transparencia en los procesos de Selección y promoción.



Fuente: Elaboración propia

En el reactivo 18 se les presenta un ítem en el cual se pudiera analizar la percepción de los empleados frente a los incentivos no monetarios que les ofrece la empresa en la que laboran, obteniendo una puntuación de 15% en el sector Financiero manifestando que a veces se les reconoce los logros, virtudes y fortalezas en público o frente al grupo de trabajo, el 10% pocas veces, el 8% nunca, mientras que en el sector de Servicios 15% consideran que en las empresas en las cuales laboran se acostumbra a reconocer en público los logros obtenidos a nivel laboral, ya sea a nivel individual o grupal exaltando sus virtudes y fortalezas, 15% poco, 10% a veces, 1% nunca; por ultimo en sector de Transporte el 15% opinan que pocas veces son incentivados de esta formas, 10% A veces, 11% siempre.

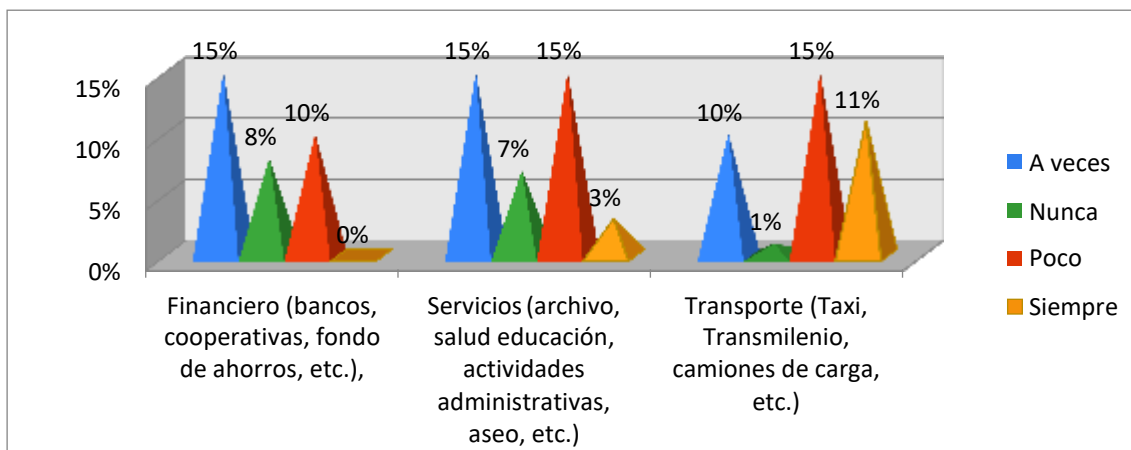
Teniendo en cuenta los resultados es bueno implementar los incentivos no monetarios ya que esto ayuda a mantener la motivación, un buen desempeño laboral, potenciando el trabajo en equipo, teniendo un aumento productivo, creando oportunidades de desarrollo profesional.

Tabla 19. Incentivos no monetarios.

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	15%	8%	10%	0%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	15%	7%	15%	3%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	10%	1%	15%	11%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 18. Incentivos no monetarios.



Fuente: Elaboración propia

En la pregunta 19 se observa la opinión de los empleados frente a las herramientas que les permita evaluar a sus jefes, gerentes y compañeros; en esta pregunta el 23% de los encuestados del sector Financiero evidenciaron poder evaluar a sus jefes, gerentes y compañeros de la organización, el 10% restante manifiesta que no; por el contrario en el sector de Servicios el 22% opinaron que no es posible efectuar dichas evaluaciones, 18%

afirma que sí; por ultimo en el sector de Transporte el 20% a firma que no se puede hacer dicha medida, el 17% considera que sí.

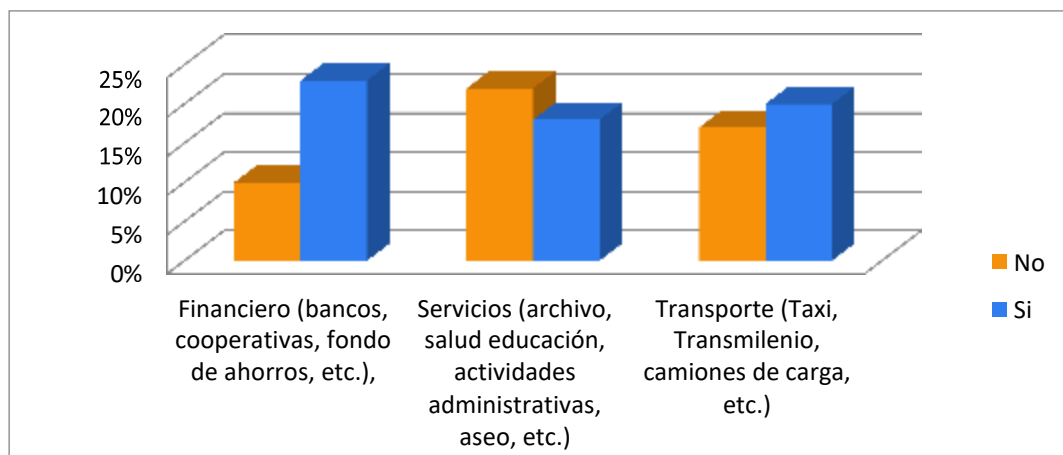
En resumen esta pregunta fue creada con el fin de evaluar la percepción de los empleados en cuanto el nivel de participación y la importancia que los mismos ocupan dentro de la compañía, cabe resaltar que las organizaciones podrían implementar este tipo de actividades para observar los niveles de satisfacción e insatisfacción frente a sus superiores.

Tabla 20. Herramientas para Evaluar a sus jefes y gerentes.

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	15%	8%	10%	0%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	15%	7%	15%	3%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	10%	1%	15%	11%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 19. Herramientas para Evaluar a sus jefes y gerentes.



Fuente: Elaboración propia

En el reactivo 20 se les pregunto qué opinan de la comunicación de los jefes y supervisores frente a ellos. donde se obtuvo un resultado de 13% del sector Financiero a a veces la comunicación es clara y trasparente, el 12 % siempre, 4% poco, 4% nunca; por otro lado con el 19% del sector de Servicios opina que la comunicación con jefes y gerentes a veces es clara y cordial, el 15 Siempre, 3% poco y el 3% nunca; finalmente en el sector de Transporte , el 14% afirman que la comunicación a veces es clara y trasparente, el 10% Siempre , 9% poco, 4% nunca.

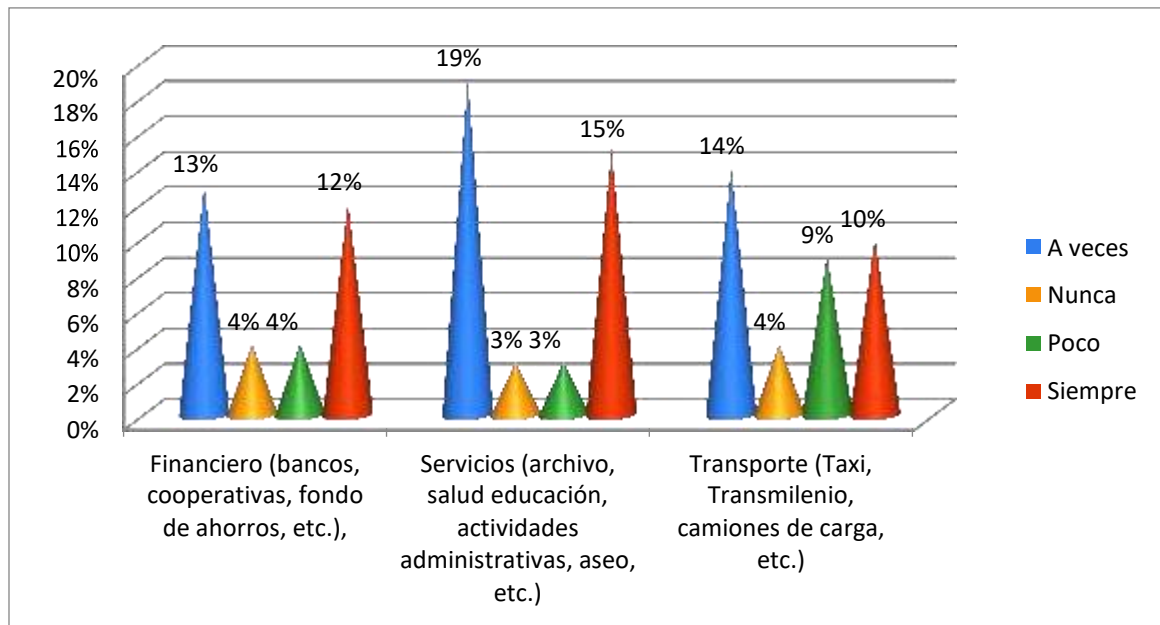
En definitiva se podría decir que la mayoría de los sectores están de acuerdo con la comunicación que mantienen con sus jefes y gerentes; generando un ambiente agradable para el desarrollo de las actividades, permitiéndoles difundir información asertivamente entre empleadores y empleado.

Tabla 21. Comunicación Asertiva.

Rango	A veces	Nunca	Poco	Siempre
Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	13%	4%	4%	12%
Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	19%	3%	3%	15%
Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)	14%	4%	9%	10%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 20. Comunicación asertiva.



Fuente: Elaboración propia

En reactivo 21 se tuvieron varios valores en cuenta para graficar los resultados, se les pidió a los participantes de los diferentes sectores que calificaran de 1 a 5 (1 siendo excelente y 5 deficiente) la perspectiva de conformidad actual de la empresa, jefes, grupo de trabajo y recursos humanos.

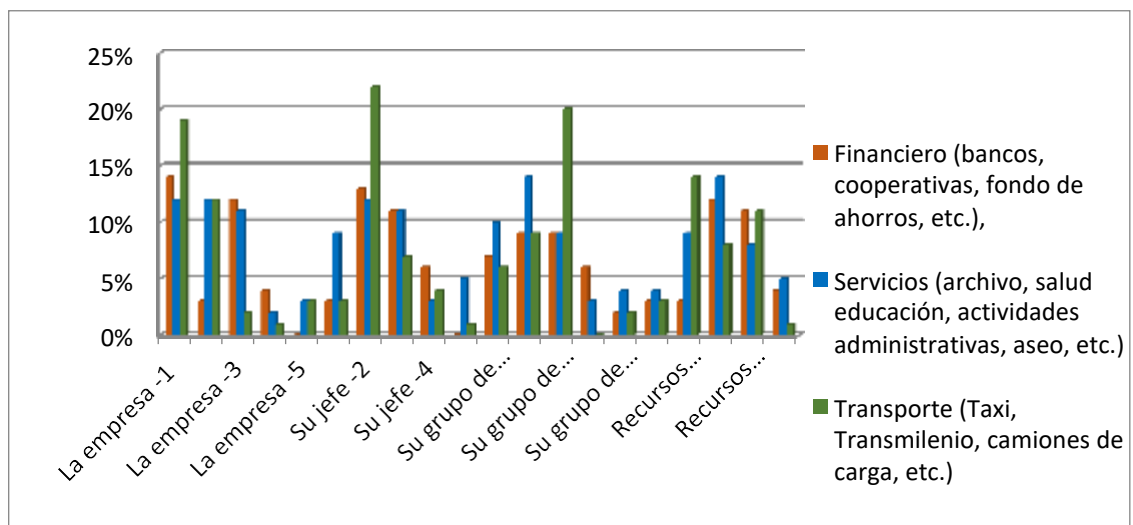
En la gráfica presentada se tuvieron en cuenta la sumatoria de personas que respondieron entre 1, 2 y 3 como excelente y se sumaron las personas que respondieron entre 4 y 5 como deficiente. Teniendo en cuenta las especificaciones anteriores podemos observar que la percepción de los encuestados de los diferentes sectores manifiestan conformidad y comodidad con la empresa, los jefes, con el grupo que trabajan y con el área encargada de recursos humanos; la mayoría de porcentaje como se puede observar en la gráfica fueron positivas.

Tabla 22. Percepción de conformidad actual

Rango	Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),	Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)	Transporte (Taxi, Transmilenio, camiones de carga, etc.)
La empresa -1	14%	12%	19%
La empresa -2	3%	12%	12%
La empresa -3	12%	11%	2%
La empresa -4	4%	2%	1%
La empresa -5	0%	3%	3%
Su jefe -1	3%	9%	3%
Su jefe -2	13%	12%	22%
Su jefe -3	11%	11%	7%
Su jefe -4	6%	3%	4%
Su jefe -5	0%	5%	1%
Su grupo de trabajo - 1	7%	10%	6%
Su grupo de trabajo - 2	9%	14%	9%
Su grupo de trabajo - 3	9%	9%	20%
Su grupo de trabajo - 4	6%	3%	0%
Su grupo de trabajo - 5	2%	4%	2%
Recursos humanos - 1	3%	4%	3%
Recursos humanos - 2	3%	9%	14%
Recursos humanos - 3	12%	14%	8%
Recursos humanos - 4	11%	8%	11%
Recursos humanos - 5	4%	5%	1%

Fuente: Elaboración propia

Gráfica 21. Percepción de conformidad actual



Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Durante el proceso del análisis resultados capturados durante la encuesta se determina que aproximadamente la mayoría de las empresas conceden permisos para a sus empleados, así como también cumplen con una gran parte de la gestión de bienestar laboral. Pero el sector Financiero, obtuvo mejores resultados en cuanto a la flexibilidad de horarios, permisos y salarios acordes según la perspectiva de los encuestados fue el sector de (Bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.) Aunque se percibe que los empleados en ocasiones deben compensar el tiempo laboral que se les concedió en cada permiso. 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 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. Cabe resaltar que se evidencia temor por parte de los trabajadores a la hora de hablar con los supervisores y jefes para pedir un permiso o expresar sus inconformidades libremente, este temor se hace inminente cuando es apoyado por la idea de abandono del personal por parte del área de Recursos Humanos ya que no establecen seguimientos efectivos a las denuncias o inconformidades presentadas con el agravante de muchos de estos sectores económicos, no poseen sistemas de evaluación de parte del empleado hacia sus jefes directos y supervisores.

Finalmente, es necesario que dentro de las organizaciones se tenga un mayor seguimiento a sus empleados, no solo dirigido en pro de comprobar que los trabajadores cumplan con sus funciones; sino que también se posea una satisfacción laboral. Esta no es una tarea exclusiva del área de recursos humanos, los gerentes y altos mandos deben involucrarse más con los empleados, escucharlos y crear un ambiente laboral adecuado. Así mismo los entes reguladores deben ejercer un mayor control dentro de las organizaciones, haciendo cumplir los derechos de los trabajadores.

DISCUSIÓN

Colombia es un país en vía de desarrollo, su economía aun es frágil y la regulación laboral es débil a la hora de velar y procurar por los derechos de los trabajadores, durante el proceso de construcción de la encuesta se trató de abarcar tres factores claves a la hora de evaluar el bienestar laboral: en primer lugar, tenemos la flexibilidad laboral entendiéndose por el tiempo que el empleador otorga a sus empleados para fines de educación, salud u otra clase de permisos.

En segundo lugar, nos preocupamos por evaluar la asignación de recursos y beneficios propios de cada empresa, ya que esto habla bastante de la preocupación que tienen las mismas por mejorar las condiciones de vida de sus empleados, ofrecerles garantías que les permitan acceder a una vivienda propia, mejorar su nivel educativo y calidad de vida; observando que todos estos beneficios se traducen en mejorar la condición de vida del trabajador y de sus familias.

Por último y no menos importante nos enfocamos por conocer la percepción que tiene el empleado a los sistemas de evaluación y comunicación que tienen los sectores económicos en donde laboran con el fin de promover la salud de sus colaboradores y buenas condiciones laborales.

Teniendo en cuenta los resultados de la encuesta se encontró que la mayoría de los trabajadores de los diferentes sectores encuestados, están conformes con su empleo, pero se observó que el 34,1% no se encuentran satisfechos con los salarios, en cuanto al clima laboral, expresando su inconformidad con algunas políticas de la empresa. Citando la opinión del autor Alcover de la Hera (2004) “que resalta la importancia del clima organizacional para el bienestar del trabajo”.

Respecto al análisis realizado en la encuesta de esta investigación puedo resaltar que la motivación y las condiciones en las cuales el trabajador desarrolla sus labores influyen de manera significativa en la productividad y eficiencia. Por ende es importante que las organizaciones se enfoquen en las necesidades tanto económicas como emocionales de cada uno de sus trabajadores brindándoles garantías que les permitan fortalecer su crecimiento personal y laboral.

PLAN DE MEJORAMIENTO

Debido a los resultados de la encuesta se expondrá un plan de mejoramiento que permita minimizar los niveles de estrés e insatisfacción laboral de cada uno de los empleados, identificando los diferentes factores externos e internos que influyen en el mejoramiento de la percepción de los trabajadores frente al bienestar laboral.

Niveles de intervención

Para la realización de dichos niveles se va a tomar como base al autor Alcover de la Hera (2004) quien propone diferentes niveles de intervención para abordar la satisfacción laboral de manera global, observando las diferentes dimensiones personales, colectivas y organizacionales.

Nivel Individual: Es el descubrimiento de fortalezas y debilidades, la introspección positiva de sí mismo, la capacidad de afrontamiento, el establecimiento de metas, pertenencia.

Nivel grupal: fortalecimiento de la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la disponibilidad de apoyo.

Organización: Se genera un análisis de las diferentes políticas y funciones de las organizaciones.

Pautas que generan la prevención de trastornos mentales en el entorno laboral.

La salud mental y bienestar laboral son fundamentales en el desempeño laboral, pues se resalta en las relaciones interpersonales y en el proceso de productividad a través del sistema socioeconómico predominante. Teniendo en cuenta que las malas relaciones en el trabajo y las cargas laborales alteran la estabilidad emocional y mental de los trabajadores, aumentando los niveles de estrés los cuales conllevan a trastornos mentales.

A continuación se presentan algunos riesgos:

- Desmotivación.
- Falta de concentración.
- Sentimientos de culpa.

- Trastornos bipolares.
- Aislamiento
- Trastornos del sueño, cansancio excesivo.
- Delirio, paranoia o alucinaciones.
- Estrés y dificultad en la toma de decisiones.
- Dificultad de razonamiento.
- Abuso de drogas o de alcohol
- Desórdenes alimenticios.
- Trastorno en el deseo sexual.
- Irritabilidad, hostilidad o violencia
- Pensamiento suicida.

Para la creación de las intervenciones tenemos como fuente información al

“Ministerio De Salud Y Protección Social De Colombia, (Social, 2017) para proteger y promover la salud mental en el lugar de trabajo”

- Implementar actividades que fortalezca la comunicación asertiva y el trabajo en grupo dentro de la empresa.
- Brindar capacitaciones que afiancen el desarrollo de habilidades y destrezas de los colaboradores, promoviendo el crecimiento laboral y personal dentro de la organización.

- Crear mesas de trabajo en las cuales los empleados puedan exponer sus necesidades y opiniones acerca de las falencias que consideran importantes dentro de la empresa.
- Establecer estrategias que disminuyan los niveles de ansiedad, miedo, desagrado y estrés ante dificultades que se presente en su cotidianidad.
- Orientar a los trabajadores en la forma de actuar ante situaciones que requieran ayudas psicológicas. Desarrollando las habilidades para lograr identificar cualquier tipo de crisis mentales tales como: intento de suicidio, conductas agresivas y ataques de pánico.
- Crear pautas que les permita fortalecer sus aptitudes a través del buen trato, trabajo en equipo y la comunicación asertiva.
- Fomentar hábitos de vida saludable (alimentación, deportes, recreación, entre otros).
- Conformar comités entre los trabajadores que se encarguen en actividades de bienestar y vinculación laboral, creando motivación en cada uno de los empleados.
- Realizar programas grupales que prevengan el estrés laboral, el agotamiento físico y mental.

ANEXOS

EL BIENESTAR LABORAL

Esta encuesta tiene como fin recopilar información asociada al bienestar laboral que brinda las organizaciones actualmente a los empleados, para lograrlo se evaluará varios campos de acción que guardan relación con la satisfacción laboral.

***Obligatorio**

1. ¿En cuál de los siguientes sectores económicos se desarrolla la principal actividad económica de la empresa en la que labora? *

Marca solo un óvalo.

- Financiero (bancos, cooperativas, fondo de ahorros, etc.),
- Telecomunicaciones (empresas de telefonía, televisión, internet, etc.)
- Transporte
- Agropecuario
- Servicios (archivo, salud educación, actividades administrativas, aseo, etc.)

2. ¿Qué tan factible es que la empresa en la que labora le brinden horarios flexibles que le permitan estudiar? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

3. ¿La empresa le concede permisos para asistir a citas médicas cuando estas afectan el horario laboral? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

4. ¿Debe compensar el tiempo laboral que le es concedido en cada permiso solicitado? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

5. ¿Con que frecuencia realizan pausas activas en la empresa? *

Marca solo un óvalo.

- Diario
- Semanal
- Mensual
- Nunca

6. ¿Considera que el sueldo que le pagan por la labor que desempeña, está acorde a sus responsabilidades o metas fijadas? *

Marca solo un óvalo.

- De acuerdo Parcialmente
- de acuerdo No del todo de
- acuerdo Desacuerdo
-

7. ¿Considera que el sueldo que le pagan por la labor que desempeña está acorde a lo que ofrece el mercado laboral de Colombia? *

Marca solo un óvalo.

- Muy por encima Igual
- Por debajo
- Muy por debajo

8. ¿Sus superiores son justos y se preocupan por generan un bienestar laboral acorde a las necesidades de los empleados? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

9. ¿La empresa suministra los recursos necesarios para la realización de sus funciones? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

10. De acuerdo a su grupo de trabajo actual, ¿Considera que el número de empleados responde de manera eficaz a las necesidades del área o se necesita contratar más personal? *

Marca solo un óvalo.

- Si, responden de manera eficaz No,
- se necesita más personal

11. Califique de 1 a 4 los factores que considera es el mayor impedimento a la hora de contratar personal en su área, siendo 1 el más relevante y 4 el menos relevante. La calificación no se debe repetir *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4
Gestión por parte del Gerente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No hay presupuesto para una contratación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recursos humanos toma bastante tiempo en realizar la contratación El	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
equipo de trabajo extiende su jornada labora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. ¿Se siente en confianza para expresar libremente sus opiniones a sus jefes superiores? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

13. ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que aplicaría en su empresa para que un empleado no exprese libremente sus opiniones ante sus superiores? *

Marca solo un óvalo.

- Falta de confianza
- Temor a represarías
- Siente que su opinión no es escuchada ni valorada
- Ninguna de las anteriores

14. ¿existe algún tipo de medición para determinar el nivel de satisfacción y bienestar de sus empleados? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

15. ¿La empresa en la que labora, brindan ayudas que le facilitan acceder a la educación superior?

*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

16. ¿La empresa en la que labora facilita ayudas para acceder a la compra de vivienda propia?

*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

17. ¿Siente que los procesos de selección o promoción a nuevos cargos son del todo transparentes? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

18. ¿Hay programas actualmente en la empresa que reconozca los logros obtenidos a nivel laboral, ya sea individual o grupal exaltando sus virtudes y fortalezas? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

19. ¿La empresa dispone de herramientas que le permitan evaluar a sus jefes, gerentes y compañeros de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

20. ¿Considera que la empresa, superiores y jefes mantienen una comunicación clara y transparente con sus empleados en todo momento (siempre que la situación lo permita)?

*

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- A veces
- Poco
- Nunca

21. Califique de 1 a 5 (siendo 1 excelente y 5 Deficiente), su percepción de conformidad actual a los siguientes ítem *

Marca solo un óvalo por fila.

	1	2	3	4	5
La empresa Su	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su grupo de trabajo Recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
humanos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Gómez, M., Galvis, L., Royuela, V. (2015, diciembre). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de trabajo sobre Economía Regional, 1, pp. 2-57. 2018, abril 11, De BORRADORES BANCO DE LA REPUBLICA Base De Datos.
- Yesica Castañeda, N. S. (2017). Bienestar Laboral Y Salud Mental En Las Organizaciones. Psyconex
- Cucaita, I ,Alvarez,h ,Medina,L ,Gonzalez,D ,Parra,L .(2013)Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa "cibertec" (tesis de pregrado). Universidad Nacional Abierta y a distancia UNAD, Villavicencio, meta, Colombia
- Calderon, G., Murillo, S. & Torres, K. (2013, enero 16). CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL. Sistema de Información Científica Redalyc Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, 1, pp. 109-137.
- HUMANO, S. G.-T. (2017). PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS. Obtenido de PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS:
<http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/programa-bienestar-incentivos-2017.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). bligoo. Obtenido de <http://manuelgross.bligoo.com/motivacion-el-modelo-de->

expectativas-de- victor-vroom#.WdKKMVvWzIU

- Chile, R. d. (2003). El Bienestar Subjetivo: Hacia una Psicología Positiva. Obtenido de file:///C:/Users/Mercadeo/Downloads/17380-1-51078-1-10-20111127%20(1).pdf
- VARELA, R., (2006). Administración de la Compensación. Edit. Prentice Hall. Primera Edición. México.
- PÉREZ BILBAO, J., FIDALGO, M. (1998). Satisfacción laboral: Escala General de Satisfacción. España, NTP 394_ http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_394.htm
- Chiang M, 2008, Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo, aplicación y validación del instrumento, Horizontes empresariales. Universidad de Bio-Bio, Chile: Concepcion.
- <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>.
- Álvarez, J. L., & Jurgenson, G. (2003). Como Hacer Investigación Cualitativa Fundamentos y Metodología. México: Paidós Educador.
- Blanch, J. M., Crespo, F. J., & Sahagún, M. A. (2012). Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencial y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada. Organización Panamericana de la Salud. Santiago de Chile: Personas que cuidan de personas
- Martínez Miguélez, M. (2004). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. México: Trillas.

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
[\(<http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf>\)](http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf)
- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
[\(<http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf>\)](http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf)
- Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
[\(\[http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.p
df\]\(http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf\)\)](http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
[\(\[http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vid
a%20lab oral_instrumentos.pdf\]\(http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf\)\)](http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)
- Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
[\(\[http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en
%20cult ura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf\]\(http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf\)\)](http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf)