

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
GRUPO DE INVESTIGACION PSICOLOGIA, EDUCACION Y CULTURA.  
DEPARTAMENTO ACADEMICO DE PSICOLOGIA  
PROGRAMA PSICOLOGÍA

DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LA EMPRESA  
ACCIONES TEMPORALES DE COLOMBIA SAS

INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN COMO REQUISITO PARCIAL PARA OPTAR  
AL TÍTULO DE PSICÓLOGO

PRESENTA:

ANA MARIA PARRA GUTIERREZ 1220011248

ASESOR:

HEIDI JACQUELINE URREGO VALENCIA  
MBA MASTER BUSINESS ADMINISTRATION . FLORIDA USA  
ESPECIALISTA EN PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL USB  
ESPECIALISTA EN TERAPIA COGNITIVA USB.  
PSICÓLOGA UPB.

2018

## INDICE GENERAL

RESUMEN.....	6
PALABRAS CLAVE.....	7
INTRODUCCIÓN .....	8
ANTECEDENTES.....	9
JUSTIFICACIÓN.....	12
SISTEMATIZACIÓN .....	13
ALCANCE .....	14
ACTIVIDADES .....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	16
META.....	17
Objetivo Central .....	17
Objetivos Específicos .....	17
REVISIÓN DE LITERATURA.....	18
ESTRATEGIA METODOLÓGICA .....	23
El tipo de investigación: .....	23
ENCUESTA A APLICAR .....	24
RESULTADOS ESPERADOS .....	27

RESULTADOS DEL ESTUDIO .....	28
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	36
REFERENCIAS .....	40

## ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. ACTIVIDADES QUE PREFIERE IMPLEMENTAR.....	28
TABLA 2. ACTIVIDADES A REALIZAR FUERA DEL TRABAJO.....	30
TABLA 3. ACTIVIDADES A REALIZAR AL AÑO.....	31
TABLA 4. DETALLE DE CUMPLEAÑOS PARA EL TRABAJADOR.....	31
TABLA 5. BENEFICIOS Y SERVICIOS EN ÁREAS DE LA SALUD. ....	33
TABLA 6. OPCIONES DE ALIMENTACIÓN PARA JORNADAS DE TRABAJO.....	34
TABLA 7. INDICADORES DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS. ....	35

## INDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. EMPRESAS ENCUESTADAS .....	36
--------------------------------------	----

## RESUMEN

Todas las actividades y funciones adjudicadas a las personas que desarrollan los procesos de gestión humana son concebidas como operacionales, no tienen influencia en las decisiones estratégicas, su rol se limita estrictamente al cumplimiento del marco legal que rige a la organización, sin aportar valor agregado a la Entidad, lo cual desata una inconformidad implícita dentro de los trabajadores y aunque se brindan varios beneficios, estos no se encuentran estructurados dentro de un plan o programa, lo que hace que pasen inadvertidos o no apreciados por los trabajadores.

Por lo anterior, sería pertinente dar mayor importancia al bienestar integral y a crear un mejor ambiente que genere mayor productividad. La motivación debe abarcar varios aspectos, el rol de recursos humanos debe estar enfocado a descubrir cuáles son del interés común de las personas que integran la organización de tal forma que pueda construir planes y programas que creen retos, posibilidades y realización personal. Estos planes podrían estar encaminados a planes de sucesión, carrera, bienestar, compensación, los cuales aportan un valor agregado a la compañía, permiten satisfacción y motivación por el trabajo y las actividades laborales, garantizando un desarrollo integral de los trabajadores y al mismo tiempo un crecimiento sólido de la organización.

Por tanto, es tan importante dar a conocer el plan estratégico de la Entidad como tener presente que requiere la gente para conseguirlo, y cuál es la mejor forma de que lo obtengan; todo es cuestión de un cambio de actitud, el cual debe originarse en de perspectiva en el ápice estratégico, acerca de la importancia de seleccionar, mantener y retener la gente y con ellos un capital intelectual con experiencia y un pedazo de la organización.

## **PALABRAS CLAVE**

**Bienestar:** Es aquello que todos los seres vivos requerimos para nuestro diario vivir, se incluye en el bienestar gozar de ambientes tranquilos, de tener una buena salud propia y de aquellos que nos rodean, la diversión y la distracción también hacen parte del bienestar, la tranquilidad espiritual también hace parte del bienestar de cada persona, las buenas relaciones tanto en lo laboral, familiar y social, el tener una buena calidad de vida en general hace que se sienta satisfacción.

**Empresa De Servicios Temporales:** Es aquella que realiza un convenio con otra empresa para el manejo de nómina y reclutamiento de personal temporalmente por medio de la firma de un contrato laboral, el trabajador es parte de la temporal pero desarrolla sus actividades en la empresa usuaria.

**Calidad de vida:** puntualmente se relaciona con el bienestar personal, cuando una persona tiene una calidad de vida buena es feliz y se siente satisfecho con su entorno pues crea una sensación positiva y cómoda, ejemplos como alimentarse bien, el vestir bien el poder acceder a la educación, el estar informado, el tener un trabajo digno, todo esto genera calidad de vida.

**Trabajadores en Misión:** Persona que firma su contrato con la empresa de servicios temporales pero que va a realizar su labor para otra empresa. El trabajador en misión debe siempre dirigirse a la temporal cualquier eventualidad, sea incapacidades, renunciaciones, etc., para

las licencias no remuneradas y permisos extra laborales que impidan el asistir a su horario laboral debe dirigirse al jefe inmediato y en seguida hacerlo saber a la temporal.

## **INTRODUCCIÓN**

En los tiempos de ahora las empresas dedicadas al servicio temporal tienen como función el bienestar colectivo que es generar empleos, con el propósito de tener un servicio eficaz para sus clientes y con el país entero. Como ha avanzado tanto la sociedad en cuanto a su economía, la tecnología y se ha especializado en diferentes campos nos ha llevado a que las distintas empresas que maniobran en el mundo de hoy en los servicios.

Aquellas personas que trabajan en empresas temporales desempeñan sus funciones en otras empresas que son clientes de la misma temporal, en ella el trabajador cumple una labor determinada pero esta labor será por un tiempo determinado únicamente esta labor podría ser hasta por un año. Es por esto que la legislación colombiana deja en manos de las empresas temporales todo el manejo de una contratación pues el fin es ofrecer un personal óptimo donde sea y no sea a la vez su trabajador, es por esto que por medio de un contrato se da a conocer las responsabilidades que tienen ambas partes por ser su intermediario laboral.

Es por esto que las empresas temporales obtienen un papel de motor pues es quien le ayuda a una empresa cualquiera a impulsarse y a crecer y es por eso que cuando ya está constituida y estable se termina este papel de motor pues los trabajadores que han iniciado por medio de la temporal pasan a fijos o simplemente se termina su labor, esto sucede en el momento que la empresa ya se encuentra consolidada en el mercado. Esta es una forma de como una empresa de servicios temporales realiza un papel importante en empresas donde apenas están en formación y



así generando nuevo empleo y más aún cuando se inicia con empresas medianas o pequeñas (mipyme). Todas las empresas temporales se encuentran al mando de profesionales sus equipos están conformados por expertos en selección y administración de personal y tienen la capacidad para escoger al personal adecuado para cualquier tipo de puesto que requiera una empresa usuaria, la agilidad y rapidez que tiene un analista de selección optimiza tiempos y dinero para la empresa usuaria.

Hoy en día el tema de Bienestar laboral es de suma importancia para el crecimiento tanto personal como laboral de cada trabajador, ya que contando con este sistema podríamos lograr trabajadores comprometidos a largo plazo con cada una de las compañías para las que trabajen, un trabajador feliz con su entorno laboral realiza mejor sus funciones, aprende más y hace su trabajo con amor, destacándose por adquirir un gran aprendizaje que lo enriquecerá a lo largo de su vida.

## **ANTECEDENTES**

“El Bienestar Laboral o calidad de vida laboral (CVL) responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización. El concepto de Bienestar Laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan. Se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial

positivo que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva –valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (TURyDES, vol. 3, N 8, Septiembre 2010).

El tener una buena calidad de vida laboral fue una intranquilidad que se produjo en la década de los 70 en Estados Unidos, todo esto se da pensando en la calidad de vida del trabajador, donde obtuviera un reconocimiento especial, gracias a esto el tema de bienestar laboral y calidad de vida se vuelve viral en Estados Unidos y Europa, creándose así el movimiento de CVL que significa movimiento de calidad de vida laboral.

Las actividades que se incluyeron inicialmente en el bienestar laboral fueron aquellas que se enfocaran a mejorar las situaciones mentales de todos los trabajadores, con proyectos enfocados a mejorar y cambiar las condiciones como el pago de la seguridad social, con el fin de general también motivación y honestidad por parte de los trabajadores hacia la empresa y para finalizar indagar en otros escenarios que aporten a la mejoría de la calidad de vida en el trabajo (Barley y Kunda, 1992)”.

El concepto de bienestar laboral o Calidad de vida laboral ha sido definido por varios autores, entre estos se pueden encontrar:

Fernández Ríos (1999): “Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado

tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”

Drucker, Peter. (2000): Lo más valioso para una empresa debe ser su trabajador pues es quien da la producción y quien tiene la habilidad, la experiencia y la destreza para realizar una labor en específico, lo mejor que una empresa le puede brindar a un trabajador es incrementar su conocimiento y así brindar una formación donde el trabajador mejore su calidad de vida.

Necesidad de saber más sobre los procesos de transferencia de tecnología y la forma como afectan la calidad de vida laboral

Remuneración competitiva.

Creciente sensibilidad.

Perspectiva de los trabajadores.

Necesidades de los trabajadores y prácticas organizacionales indispensables para enfrentar ambientes emprendedores y conflictivos.

Lau (2000): “la Calidad de Vida Laboral se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Por otra parte cabe resaltar el problema de accidentalidad y de enfermedad laboral que se ha presentado este año 2017, de acuerdo a la matriz de ausentismo realizado por la ARL Sura fueron 8 accidentes laborales desde febrero de 2017 hasta octubre del mismo año y 218 incapacidades por enfermedad general generadas también en los mismos meses.

## **JUSTIFICACIÓN**

ATEMMCO SAS es una empresa que se encuentra en una etapa avanzada del desarrollo de las actividades concernientes a Recursos Humanos, lo cual no tienen influencia en las decisiones estratégicas. Su rol se limita estrictamente al cumplimiento del marco legal que rige a la organización; sin embargo, dentro de las acciones que se enmarcan las actividades funcionales además del reclutamiento, la selección, la contratación y la capacitación, que actualmente se llevan a cabo, también se encuentran las referentes a Bienestar, que no están presentes en la organización y son importantes para contribuir a aumentar el nivel de satisfacción del personal con la organización, retener y atraer el talento humano y, al mismo tiempo, aumentar la productividad y compromiso de la gente, por ello, es evidente que para estrechar esa relación entre trabajadores y ATEMMCO SAS, es necesario construir un programa de bienestar enfocado directamente a los trabajadores en misión, con el fin de generar un progreso duradero en cada uno de los métodos de la organización, que tendrá como beneficio el bienestar mental, emocional y psicológico de cada uno de los trabajadores, de tal manera que permita generar un mayor estímulo en ellos, y contribuya al progreso en la calidad de vida y a la mejora general y competitiva de la empresa.

En este sentido es significativo marcar que el presente trabajo quiere tener como propósito realizar una propuesta en cuanto al bienestar laboral, dirigido a la organización ACCIONES TEMPORALES DE COLOMBIA SAS – ATEMMCO SAS, a partir de los conocimientos y experiencias fundamentadas en el desarrollo del programa de Pregrado de Psicología de la Universidad Politécnico Grancolombiano.

## **SISTEMATIZACIÓN**

A partir de los enfoques teóricos revisados se puede concluir que la importancia del bienestar laboral en la organización contribuye a obtener una articulación entre el foco de la organización y el foco de los trabajadores, mediante la dignificación. Al apoyar al crecimiento laboral de los trabajadores, el fortalecimiento de la cultura organizacional mediante el reconocimiento de logros y la fácil identificación del plan estratégico de la organización, permite actitudes de compromiso por parte de los trabajadores y mayor estabilidad laboral mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Con el fin de llevar a cabo esta propuesta se desarrollara las siguientes etapas:

Etapa 1: Conformación del grupo focal que apoyará la construcción y divulgación del modelo, del cual se considera importante hagan parte personas de los diferentes niveles jerárquicos con el fin de conocer las diferentes necesidades de acuerdo con el estilo de vida y focalizar los planes de bienestar laboral.

Etapa 2: Elaboración del instrumento dirigido a una muestra poblacional de trabajadores, el cual contiene los factores a investigar, con el fin de obtener una valoración de cada factor y determinar los aspectos a implementar.

Etapa 3: Afianzamiento y observación de los efectos de investigaciones y entrevistas verificadas.

Etapa 4: Identificación, determinación de fortalezas, debilidades, aspectos a desarrollar por empresa usuaria.

Etapa 5: Elaboración de un esquema de bienestar para los trabajadores en misión de la empresa Acciones Temporales de Colombia, aplicado a la organización, detallando los planes

que se realizarán con respecto a cada categoría, de acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación.

Etapa 6: Presentación para aprobación a la Gerencia.

Etapa 7: Inclusión de la propuesta en el presupuesto anual.

Etapa 8: Medición de Indicadores de gestión.

Etapa 9: Presentación de los resultados obtenidos a la Gerencia de cada empresa usuaria y de ATEMMCO.

## **ALCANCE**

Se tendrá un esquema de bienestar para los trabajadores en misión que permitirá a la empresa incluirlo en su sistema de gestión y planeación tanto para el área administrativa como operativa.

La meta es tener trabajadores motivados con un sentido alto de pertenecía con la organización y mejorar las relaciones interpersonales, su bienestar psicológico y el de su núcleo familiar.

El propósito es identificar las preferencias en material de recreación y de entretenimiento de los trabajadores en misión de ATEMMCO SAS, tanto para ellos como para su núcleo familiar.

Nuestro aliado para solventar la mayoría de peticiones de los trabajadores sería la caja de compensación de la empresa. Lo ideal es poder realizar ciertas actividades dentro y fuera de las empresas.

La encuesta realizada está compuesta por 6 preguntas con múltiples opciones de respuestas.

Por tal motivo se diseñará un programa de bienestar laboral en el que los trabajadores en misión puedan sentirse a gusto en su lugar de trabajo, con el objetivo de disminuir la accidentalidad y mejorar el ambiente laboral.

## **ACTIVIDADES**

Crear ambientes o espacios donde el trabajador en misión pueda dedicar unos minutos de distracción y relajación.

Integraciones de los trabajadores con su núcleo familiar y aprovechar actividades recreativas.

Concientizar a los administrativos de los cambios que se deben realizar para mejorar el entorno laboral.

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Los integrantes de cada organización elaboran diferentes percepciones acerca de la organización y sus prácticas; esto depende de la estructura, procesos, sistema de comunicaciones, principios corporativos y en general, de la cultura organizacional. La empresa Acciones Temporales de Colombia S.A.S. por su trayectoria al servicio del recurso humano, concibe el recurso humano como un ser integral. Teniendo en cuenta que el trabajador representa el recurso más importante y valioso para el cumplimiento de la misión institucional, se hace imprescindible su participación activa en los diferentes procesos de la entidad; Atemmco S.A.S. viene trabajando en el progreso las situaciones laborales de los colaboradores, con el fin de estimular el crecimiento y desarrollo del personal, las relaciones laborales armoniosas y las condiciones físicas y psicológicas del trabajo, que favorezcan el desarrollo institucional y la calidad de vida laboral. Sin embargo, en algunos casos se evidencia desmotivación en los colaboradores, al parecer como resultado de los cambios en su forma de contratación, ya que su vínculo laboral es

realizado directamente con la empresa de servicios temporales y no directamente con la empresa usuaria. La entidad reconoce que para responder a las múltiples demandas de las empresas usuarias y prestar un servicio con calidad, requiere contar con un personal motivado y satisfecho. Se han evidenciado a través de estudios los problemas que inciden en el desempeño laboral, la permanencia en la empresa, el incremento en los índices de accidentalidad en el trabajo, el ausentismo, las constantes incapacidades por patologías asociadas al estrés y actividades repetitivas en el trabajo, entre otros. Por otra parte, no existe una definición clara de un programa de bienestar laboral que puede brindar la empresa para mejorar los entornos de vida de los trabajadores y de sus familias que tenga como base la coordinación interinstitucional con el fin de responder el acceso a mercados de recreación, turismo, fortaleza, deporte, a través de la Caja de Compensación Familiar.

Lo anterior, evidencia la importancia de implementar un programa de bienestar laboral, como factor determinante de la eficiencia del personal que labora en Atemmco y que presta el servicio a las empresas usuarias. Esto, con el objetivo de realzar la productividad y excelencia y renovar la calidad de vida laboral, propiciando ambientes de trabajo estimulantes y retadores que permitan a los trabajadores consolidar equipos de trabajo altamente competitivos orientados al logro de los objetivos corporativos.

## **PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿En que se benefician los trabajadores en misión de la temporal Atemmco SAS al tener un programa de Bienestar laboral diseñado exclusivamente hacia ellos?



## **META**

El objeto del presente trabajo es aportar al desarrollo, tanto de dichas organizaciones como de la sociedad, mediante ideas palpables, transformadoras, rentables y emprendedoras que permitan la sostenibilidad y contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos y prácticas empresariales que apunten a la satisfacción de las personas, permitiendo un desarrollo integral de las empresas y sus colaboradores.

### **Objetivo Central:**

Diseñar un programa de bienestar para la empresa de servicios temporales ATEMMCO S.A.S, mediante la identificación de las necesidades de bienestar de los trabajadores, con el propósito de optimizar las condiciones de trabajo, la competitividad de la organización y contribuir al desarrollo integral de los trabajadores.

### **Objetivos Específicos:**

1. Identificar las preferencias de los trabajadores en misión de ATEMMCO S.A.S, en materia recreacional y de entretenimiento y así crear el plan de actividades a realizar al año.
2. Coordinar junto con la Caja de compensación familiar, actividades enfocadas al bienestar de los trabajadores en misión de ATEMMCO S.A.S y de sus familias, abarcar el mayor número de trabajadores para que participen en dichas actividades.

3. Lograr una mejoría en la calidad de vida laboral de los colaboradores en misión y así realizar un balance de un antes y un después de cada trabajador en cuanto a su rendimiento al momento de realizar cada actividad de bienestar.

## **REVISIÓN DE LITERATURA**

Tener una buena calidad de vida en cuanto a lo laboral será un proceso que se planifique con evolución y con cooperación, donde se incluyan ejercicios que construyan unas condiciones laborales prosperas para un desarrollo de capacidades y potencias de todos los trabajadores y así lograr una mejoría contundente en su sitio de trabajo y fortalecer este vínculo entre empresa y trabajador, se obtendrá mejoras en desempeños generando así una huella en la empresa.

Dentro de este concepto de calidad identificamos:

Crecimiento personal, un cambio en el entorno laboral, con medidas adecuadas, vínculo entre empresa/trabajador, impacto, conexión con el medio ambiente, mejoramiento en el desempeño de cada labor realizada por el trabajador. Ofrecer mejoras salariales, trabajos estables y el implementar programas para el bienestar de los trabajadores en misión de cada empresa.

Tener una calidad de vida laboral es obtener un bien tanto físico como psicológico, el orgullo y el ánimo de llegar a su lugar de trabajo cada día.

Tener una calidad de vida laboral incluye la parte personal y también la parte social, pero si no se tiene calidad de vida laboral se verá afecta notoriamente la productividad pues no existe

una motivación por parte de la empresa para que el trabajador se sienta agradecido y cómodo con la misma.

Tener calidad de vida laboral tiene dos aspectos importantes uno es velar por el bienestar de cada uno de sus trabajadores y que se sientan cómodos con sus condiciones laborales y por otro lado la ganancia de la empresa en cuanto a productividad y calidad de trabajo, esto nos quiere dar a entender que mientras más la empresa se preocupe por sus trabajadores y que aquellos que le brinde de bienestar sea cada vez mejor, la misma empresa empezara a mejorar su nivel y su calidad y para lograrlo se debe tener satisfacción con cada labor realizada, crecimiento dentro de la compañía y que sea reconocido cada trabajador y hacerle saber que si está ahí es porque es el mejor haciendo esa labor.

Teniendo en cuenta aquellas definiciones, es posible clasificarlas de acuerdo con su enfoque en tres grandes grupos:

Enfoque Subjetivo: orienta a tener un bienestar laboral al trabajador o individuo, destacando la importancia de aspectos como:

- \* Vivencias de cada trabajador ejecutando sus funciones.
- \* Conocimientos.
- \* Grado de complacencia de las necesidades personales y laborales de los trabajadores.
- \* Relaciones interpersonales entre los niveles jerárquicos.
- \* Valores y disposición que se sienta el trabajador orgulloso de pertenecer a X compañía.

Enfoque objetivo: orientado a los aspectos que enmarca las condiciones de la organización y del entorno laboral como:

- \* Contribución
- \* Capacidad para decidir
- \* Participación en todo el sistema de la empresa para cada trabajador
- \* El entorno laboral en cuanto a estructura de la empresa: espacios seguros, con la iluminación adecuada, con tecnología de punta, implementación de normas y salud en el trabajo, herramientas y facilidades de manejo de las mismas.

Enfoque Integrado: este enfoque tiene en cuenta tanto las variables objetivas como las subjetivas mencionados anteriormente, viendo al individuo como tal pero inmerso en un ambiente laboral, en donde se visualiza la importancia de:

- \* Motivación hacia el trabajo
- \* Necesidad de equilibrar los entornos del trabajador, su familia y su trabajo.
- \* Agrado laboral; satisfacción personal
- \* Energía, eficiencia y rendimiento
- \* Bienestar físico, psicológico y social
- \* Relaciones con sus compañeros de trabajo
- \* Opiniones del trabajador para ser tenidas en cuenta para la mejora de estrategias
- \* Programación de actividades; libertad, empoderamiento y autosuficiencia en su cargo.
- \* Desarrollo integral; estrategias de cambio, estilo gerencial
- \* Perspectiva del trabajador como aporte para la empresa y no que represente el signo pesos.

La globalización, la apertura y la necesidad de ser competitivos en el mercado han causado un deterioro en la gestión de los recursos por parte de los empresarios, afectando la estabilidad laboral por la primacía de la reducción de costos. Sin embargo ha influenciado en la toma de conciencia y necesidad de revisión de los estilos gerenciales y mayor organización social del trabajo, que podría repercutir en el incremento de una calidad de vida laboral.

Las categorías definidas desde los diferentes enfoques la calidad de vida laboral o bienestar del mismo contemplan los factores importantes para tener en cuenta a la hora de brindar un excelente ambiente organizacional que mejore el nivel de vida en cuanto a la calidad de cada uno de los trabajadores. La implementación de los programas incide gran manera directa en el aumento de la satisfacción, el rendimiento y el autocontrol en los trabajadores, ya que crea espacios de participación activa. De igual manera, La percepción de justicia impulsa discretamente a comprometerse y contribuir con los objetivos de la organización, estrechando las relaciones entre los trabajadores y la empresa, lo cual ayuda a retener talentos y potenciarlos.

Se puede percibir que las diferentes teorías destacan que tanto los distintos medios del trabajo sobre la calidad de vida laboral, como las características personales de los individuos condicionan el bienestar laboral. Con el fin de desplegar una visión integrada de ambos aspectos, para ATEMMCO SAS se adoptará el modelo de bienestar laboral propuesto por, Meliá J.L. y Peiró J.M. (1998), considerado uno de los más completos porque abarca varias categorías:

La Comunicación con los altos directivos, el tener en cuenta las opiniones de cada trabajador cuando se va a tomar alguna decisión, incentivarlos, un ambiente agradable en el trabajo, el

sentirse feliz con su trabajo y por último los beneficios y reconocimientos a nivel de logros alcanzados o metas trazadas por la misma empresa.

Colombia realizó un estudio donde se determinó la percepción de algunos trabajadores en cuanto al clima laboral y el bienestar de cada uno en sus trabajos y se visualiza que los trabajadores se enfocan en la producción y de hacer bien su trabajo para evitar así una mala calificación o una retroalimentación negativa por parte de jefes directos.

Se resalta que existen organizaciones saludables que son aquellas que se interesan en la implementación de estrategias que ayudan al desarrollo humano, social y el más importante el psicológico por medio de ambientes de tranquilidad y que el trabajador se sienta pleno.

El tipo de contrato que firma un trabajador también es un influyente de peso en cuanto al bienestar laboral, los beneficios que tienen los diferentes tipos de contrato son de gran importancia para un trabajador y su bienestar laboral, pues al firmar un documento están firmando un acuerdo de deberes del trabajador y obligaciones de la empresa, sin contar los beneficios en cuanto a la afiliación a una eps y a una caja de compensación.

Las cargas laborales también son otro factor y lo refiero a las jornadas o turnos que manejan los trabajadores en general, el salario emocional es otro beneficio que es aceptado por los trabajadores, hay diferentes tipos de salarios emocionales pero eso ya lo maneja internamente cada empresa, la flexibilidad laboral y turnos de ocho horas diarias son beneficios y es reflejado como calidad de vida, muchos trabajadores hoy en día prefieren tener más tiempo con sus familias o para uno mismo y que mejor satisfacción que sea la empresa para la que se labora quien brinde este beneficio.

## ESTRATEGIA METODOLÓGICA

### **El tipo de investigación:**

La exposición sobre el esquema de bienestar para los trabajadores en misión de la empresa ATEMMCO SAS será descriptiva, pues lo que buscamos es identificar aquellas características importantes y relativas que se consideren sobresalientes para ser estudiadas, esto con el fin de presentar una propuesta de aplicabilidad real para la empresa. Por medio de un estudio cuantitativo pues la misión es estudiar todo aquello relevante. Lograr fortalecer y engrandecer una teoría que ya existe. Se estudiara la asociación o relación de variables cuantitativas, teniendo en cuenta el enfoque cuantitativo se ha escogido el tipo de investigación descriptiva que proporcionará insumos para el diseño del programa de bienestar laboral social con base en las cinco variables que contempla la encuesta por aplicar. • Ambiente físico • Variables estructurales • Variables entorno social • Variables personales • Comportamiento organizacional.

Se contó con la participación de 278 trabajadores de las diferentes empresas usuarias de Atemmco SAS, empresas dedicadas a la exportación de rosas ubicada en la Sabana de Bogotá, también empresas dedicadas al trabajo de bodegas donde su trabajo es la organización, distribución y comercialización de productos de aseo, de alimentos y prendas de vestir. Estas personas en su mayoría no cuentan con recursos económicos para manejar un celular con internet o el mismo manejo de un computador, por esta razón opte por realizar la encuesta por escrito, me reuní con los grupos en las diferentes empresas y les explique acerca de la implementación del programa de Bienestar donde ellos mismos serían los principales beneficiados.

Finalizado este proceso se inicia con un conteo de votos de forma manual, donde se evidencio que muchos de los trabajadores si necesitan y les gustaría que este proyecto se lleve a cabo, no hubo muchas variables pues entre todos se coincide que el tiempo y la familia son lo más valioso que cada uno tiene y que el ver que la empresa con la que ellos firmaron contrato se preocupa por brindarles estas comodidades donde el beneficio es directo.

Por medio de Excel se realizaron unas tablas claras y con la información puntual del conteo y de los resultados que se obtuvieron en las respuestas dadas por los trabajadores.

### **ENCUESTA A APLICAR**

El instrumento que se aplicará en la investigación “DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LA EMPRESA ATEMMCO SAS” será el siguiente:

ENCUESTA: Para esta investigación se utilizará el registro de información, por cuanto el instrumento utilizado es la encuesta, la cual se desarrollará con una serie de ítems dirigidos hacia el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Dicho instrumento está diseñado con el propósito de recopilar la información de las opiniones de las personas (trabajadores) que se referencian como fuentes primarias para la recolección de la información.

### **ENCUESTA A APLICAR**

El instrumento que se aplicará en la investigación “DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL PARA LA EMPRESA ATEMMCO SAS” será el siguiente:



ENCUESTA: Para esta investigación se utilizará el registro de información, por cuanto el instrumento utilizado es la encuesta, la cual se desarrollará con una serie de ítems dirigidos hacia el cumplimiento de los objetivos de la investigación. Dicho instrumento está diseñado con el propósito de recopilar la información de las opiniones de las personas (trabajadores) que se referencian como fuentes primarias para la recolección de la información.

La encuesta tiene 6 preguntas y se aplicarán a la muestra obtenida del total de trabajadores de la empresa ATEMMCO SAS.

¿Cuál de las siguientes actividades preferiría usted que se implementaran en su lugar de trabajo?

Juegos de mesa como parkes, ajedrez, dominó o damas chinas.

Zonas de relajación para leer, escuchar música o simplemente realizar un descanso.

Variedad de actividades donde expliquen cómo manejar el estrés o tener hábitos saludables entre otros.

De las siguientes actividades cuál escogería usted para realizar fuera de su lugar de trabajo una o dos veces al semestre

Deportes extremos como canotaje, escalada, paintball, entre otros.

Ir a algún club de entretenimiento de la caja de compensación de la compañía, realizar el recorrido del Zoológico y aprovechar los espacios de entretenimiento acuáticos.

Caminatas ecológicas, cabalgatas.

Asistir a un centro de relajación donde usted se encuentre con un espacio de tranquilidad y donde le ayuden a encontrar un equilibrio para obtener un bienestar. (yoga)

Otra de mi preferencia ¿cuál? \_\_\_\_\_

Para usted y su núcleo familiar en alianza con la caja de compensación de su compañía ¿cuál de las siguientes actividades escogería para realizar?

Juego de bolos.

Ingreso a áreas húmedas como sauna, turco y piscinas.

Recreación dirigida con actividades de integración.

Otra, cuál \_\_\_\_\_

Si se implementara un detalle de cumpleaños por parte de la empresa para los trabajadores ¿De las siguientes opciones, cuál preferiría usted?

Un bono para un almuerzo en un buen restaurante para dos personas

Un bono Sodexo

No laborar en la fecha de cumpleaños (si coincide con el día de descanso este se correrá).

Entradas dobles para cine

Otro, cuál \_\_\_\_\_

Para el programa de bienestar que realizaremos se podrían incluir convenios y facilidades de pago para que adquieran ciertos beneficios y servicios en áreas de la salud que no cubre el POS para usted y su núcleo familiar ¿De las siguientes opciones cuál es de su preferencia?

Jornadas de vacunación

Tratamientos de ortodoncia

Convenios con ópticas para la realización de gafas o lentes de contacto.

Otra de mi preferencia \_\_\_\_\_

Dentro del programa de bienestar se podría implementar un convenio con restaurantes para adquirir una alimentación balanceada y nutritiva y así tener opciones y una variación en su rutina con valores que se adapten a su presupuesto, de las siguientes opciones ¿cuál sería la de su preferencia?

Desayunos

Almuerzo

Opciones de onces

Opciones de cena

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Con el desarrollo e implementación del programa de Bienestar Laboral dirigido a los trabajadores en misión de la empresa ATEMMCO SAS, se espera alcanzar los siguientes resultados:

Mayor eficiencia laboral

Mejoramiento en su estado de ánimo

Motivación para realizar sus funciones de manera adecuada

Armonía y buen trabajo en equipo

Satisfacción con el trabajo

Sentido de pertenencia hacia la empresa

Desarrollo integral de los trabajadores y su familia

Compromiso con el trabajo y la empresa

Mejores condiciones en el lugar de trabajo

Fluidez y efectividad en las comunicaciones

Disminución en la accidentalidad y la incapacidad laboral

Trabajadores saludables y menor ausentismo laboral

## RESULTADOS DEL ESTUDIO

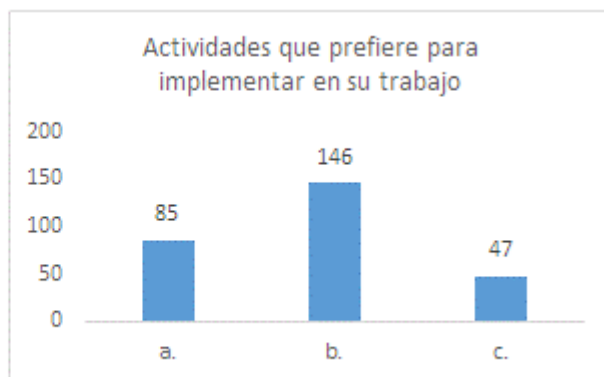
Para la exposición de resultados se dedujeron los porcentajes de acuerdo con el número total de los trabajadores que participaron, se realizó una tabulación con los porcentajes obtenidos de acuerdo con las repuestas dadas por los mismos.

Ahora se evidencia el estudio y los efectos logrados en la encuesta.

1. ¿Cuál de las siguientes actividades preferiría usted para implementar en su lugar de trabajo?

Tabla 1. Actividades que prefiere implementar.

Respuesta	# de personas	%
a.	85	31%
b.	146	53%
c.	47	17%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>



En la pregunta número 1 la opción más destacada fue la B con un total de 146 votos que esto equivale al 53 % de trabajadores que cuales prefieren zonas de relajación para leer, escuchar música o simplemente realizar un descanso.

se recalca la importancia de poder tener estos espacios dentro de las jornadas laborales que en ocasiones son de más de 8 horas, pues el agotamiento físico no solo se recupera con las pausas activas que se implementan en cada empresa, si no para obtener un mejor rendimiento es importante implementar un espacio adecuado para que los trabajadores puedan recuperar energía y así su desempeño será aún más efectivo.

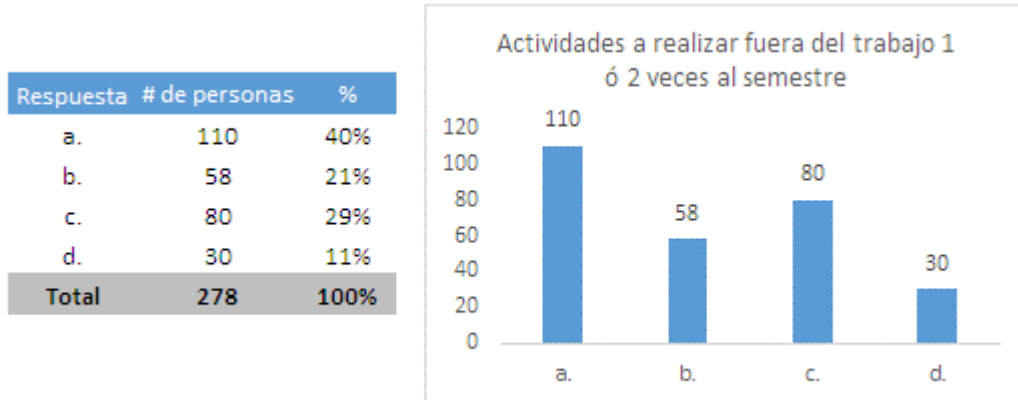
se conoce que en cualquier área laboral después de las cinco horas continuas de trabajo el rendimiento comienza a disminuir, con esta opción se pretende aumentar la calidad de vida del trabajador en la empresa.

Este espacio será utilizado únicamente en los tiempos libres de cada trabajador, es decir podría dedicarle 20 minutos en su hora de almuerzo para recargar su energía y así continuar su jornada laboral con la misma energía con la que la inicia. De igual manera al implementar estos espacios se busca disminuir las enfermedades laborales que hoy en día son tan frecuentes en las empresas.

La opción menos favorecida fue la C, los trabajadores prefieren que la empresa le brinde algo innovador donde se sientan a gusto y romper con la rutina.

2. ¿De las siguientes actividades cuál escogería usted para realizar fuera de su lugar de trabajo una o dos veces al semestre?

Tabla 2. Actividades a realizar fuera del trabajo.



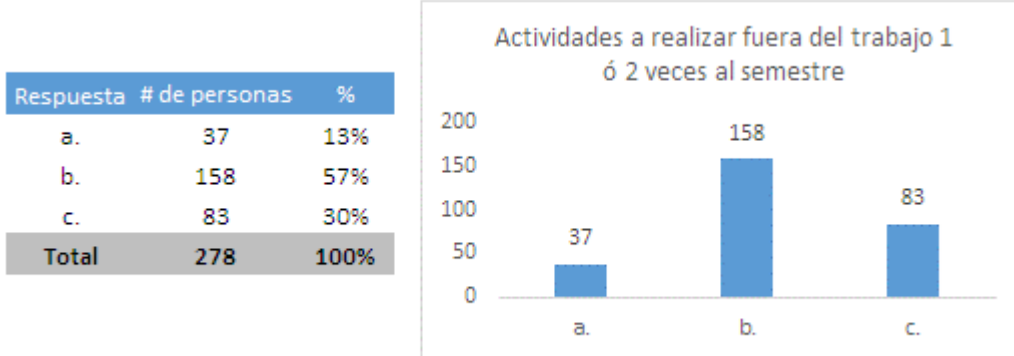
La opción más destacada fue la A, Deportes extremos como: canotaje, escalar, paintball, entre otros,. Esta opción la escogió un 40% de los trabajadores que equivale a 110 personas. Sin embargo, vale la pena resaltar que estuvo muy a la par con la opción C, caminatas ecológicas y cabalgatas. Lo que significa que existe preferencia por los deportes en diferentes espacios fuera del lugar de trabajo.

Es por ello que es importante incluir dentro del programa de bienestar estas actividades, cuyo propósito de propiciar el vínculo más cercano entre la empresa y los trabajadores en misión y sus familias. Esto contribuiría en el aumento de calidad de vida para el trabajador y un mayor sentido de pertenencia y participación hacia la organización.

La opción menos favorecida fue la D pues el porcentaje no le favoreció para contemplar esta actividad en el programa de Bienestar.

3. ¿Para usted y su núcleo familiar, en alianza con la caja de compensación de su compañía, cuál de las siguientes actividades escogería para realizar?.

Tabla 3. Actividades a realizar al año.



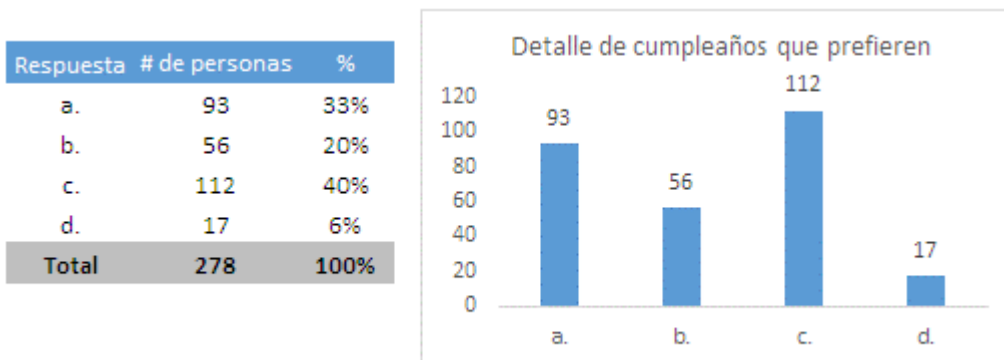
El 57% de los trabajadores seleccionaron la opción B. Ingreso a áreas húmedas como sauna, turco y piscinas. Esto equivale a 158 personas.

De lo anterior se puede concluir que este tipo de ambientes son de alta aceptación dentro de los trabajadores, porque en ellos pueden compartir con sus familiares e incluso con sus mismos compañeros de trabajo; por lo tanto la caja de compensación es un aliado estratégico en el programa bienestar laboral.

La opción con menor votación fue la A, jugar bolos pues los trabajadores se inclinan más por otro tipo de actividades más sencillas.

4. ¿Si se implementara un detalle de cumpleaños por parte de la empresa para los trabajadores, de las siguientes opciones cuál preferiría usted?

Tabla 4. Detalle de cumpleaños para el trabajador.



El 40 % de los trabajadores escogieron la opción C, No laborar en la fecha de cumpleaños (si coincide con el día de descanso este se correrá). Este factor es importante para los trabajadores en dos aspectos, sentir que es importante para la empresa porque le obsequiaron como regalo de cumpleaños este tiempo y poder compartir con su familia una fecha especial para él, lo que genera bienestar personal, laboral y familiar.

No existe mejor remuneración para un trabajador que la empresa para la que labore le brinde tiempo para que comparta con su familia y mas el dia del cumpleaños.

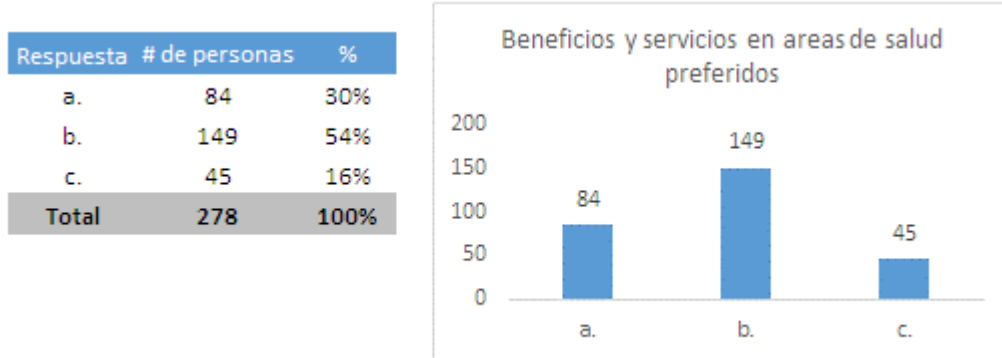
Cabe recalcar que esta opción fue la más llamativa para los trabajadores y sería de gran agradecimiento por parte de ellos que este día tan especial puedan compartirlo con familiares y/o allegados.

la opción con menos votos fue la D entradas dobles para cine, cabe recalcar que la mayoría de los trabajadores en misión de Atemmco SAS tienen ya conformado su núcleo familiar con más de dos personas, tal vez sea el motivo por el no optar por esta opción.

5. Para el programa de bienestar que realizaremos se podrían incluir convenios y facilidades de pago para que adquieran ciertos beneficios y servicios en áreas de la salud que no cubre el POS para usted y su núcleo familiar ¿De las siguientes opciones cuál es de su preferencia?



Tabla 5. Beneficios y servicios en áreas de la salud.



La opción de más preferencia es la B, Tratamientos de ortodoncia con un 54% que equivale a 149 trabajadores.

Seguida de la opción A Jornadas de vacunación con un 30% que equivale a 84 trabajadores.

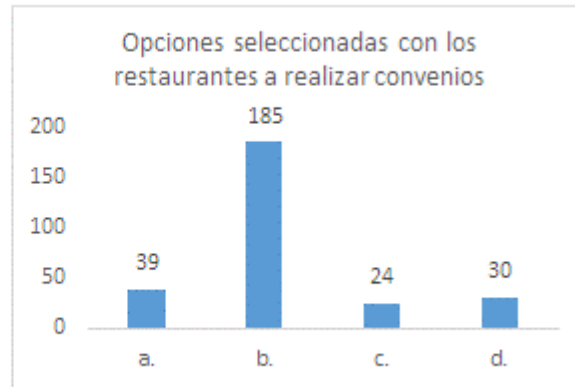
Este punto está dentro de las preferencias de los trabajadores, lo que indica que aspectos que tienen relación con la salud son importantes para ellos, porque no solo se busca el bienestar en cuanto a salud ocupacional sino a salud en general.

La opción menos favorecida fue la C hay trabajadores que ven más asequible el obtener por sus propios medios gafas para corrección visual ya que hoy en día las eps ayudan con esto y no en cuanto a tratamientos odontológicos.

6. Dentro del programa de bienestar se podría implementar un convenio con restaurantes para adquirir una alimentación balanceada y nutritiva y así tener opciones y una variación en su rutina con valores que se adapten a su presupuesto, ¿De las siguientes opciones cuál sería la de su preferencia?

Tabla 6- Opciones de alimentación para jornadas de trabajo.

Respuesta	# de personas	%
a.	39	14%
b.	185	67%
c.	24	9%
d.	30	11%
<b>Total</b>	<b>278</b>	<b>100%</b>

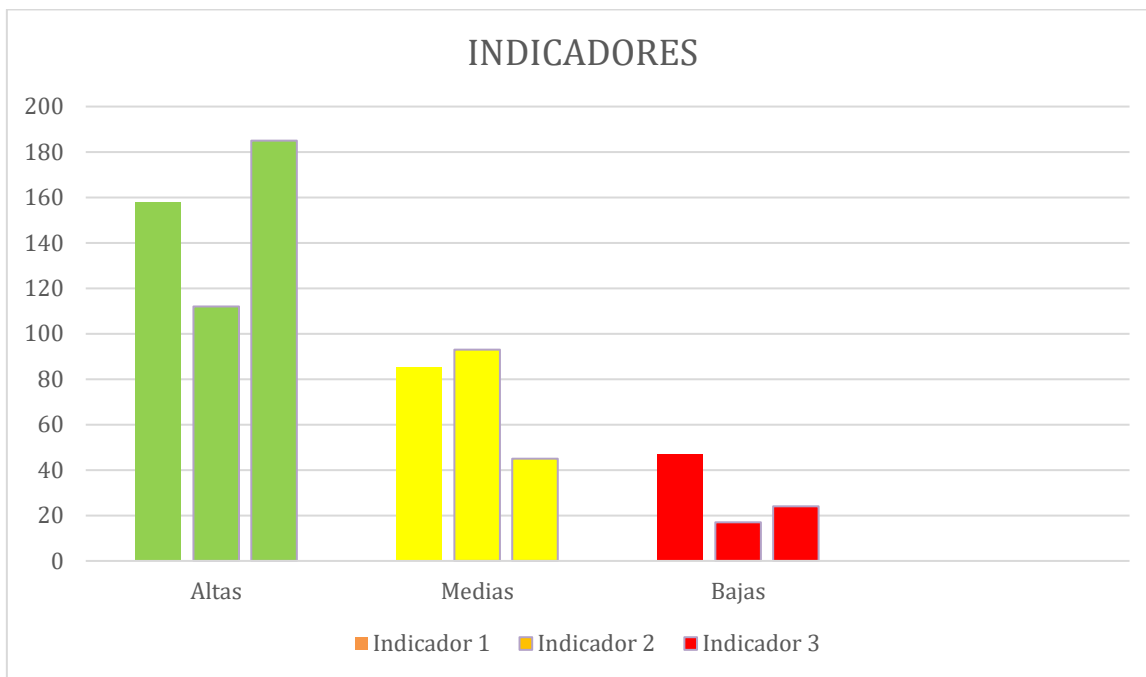


El 67% de trabajadores prefirieron la opción B, es decir, el almuerzo. Les llama la atención recibir una alimentación balanceada y con un precio cómodo.

El porcentaje más significativo de la encuesta corresponde a la opción del suministro de alimentación, lo cual representa adicional al bienestar nutricional un bienestar económico para los trabajadores, es importante para ellos ahorrar una parte de los recursos destinados para satisfacer esta necesidad, y poder gastarla o invertirla en otra actividad o necesidad que tenga el trabajador.

La opción menos favorecida fue la C pues no le ven la necesidad de tomar onces cuando se tiene un almuerzo que sea de alimento ya que muchos no están acostumbrados a tomar medias nueves u onces.

Tabla 7. Indicadores de los resultados de las encuestas.



Es este espacio se seleccionaron tres opciones relevantes de las respuestas dadas por los trabajadores que respondieron la encuesta, las de color verde fueron las de mayor puntuación, las de color amarillo tuvieron una puntuación media o casi igual a la opción verde y la de color rojo son las que tienen menor votación y fueron las menos seleccionadas por los trabajadores.

La estrategia para mantener los indicativos altos en cuanto a preferencias de los trabajadores es lograr una estabilidad y una rutina donde se implementen estas opciones, que los trabajadores sepan que cuentan con estos beneficios inmediatamente ingrese a la empresa y sobre todo que se cumplan.

El indicador medio puede llegar a ser más llamativo en el momento que las actividades y las propuestas se puedan cumplir directamente en la empresa, pues es notorio que para los trabajadores no es factible desplazarse más allá de su lugar de trabajo.

En cuanto a los indicadores con baja puntuación se podría mejorar con una inclusión de su núcleo familiar, donde los beneficios sean en conjunto y no individual.

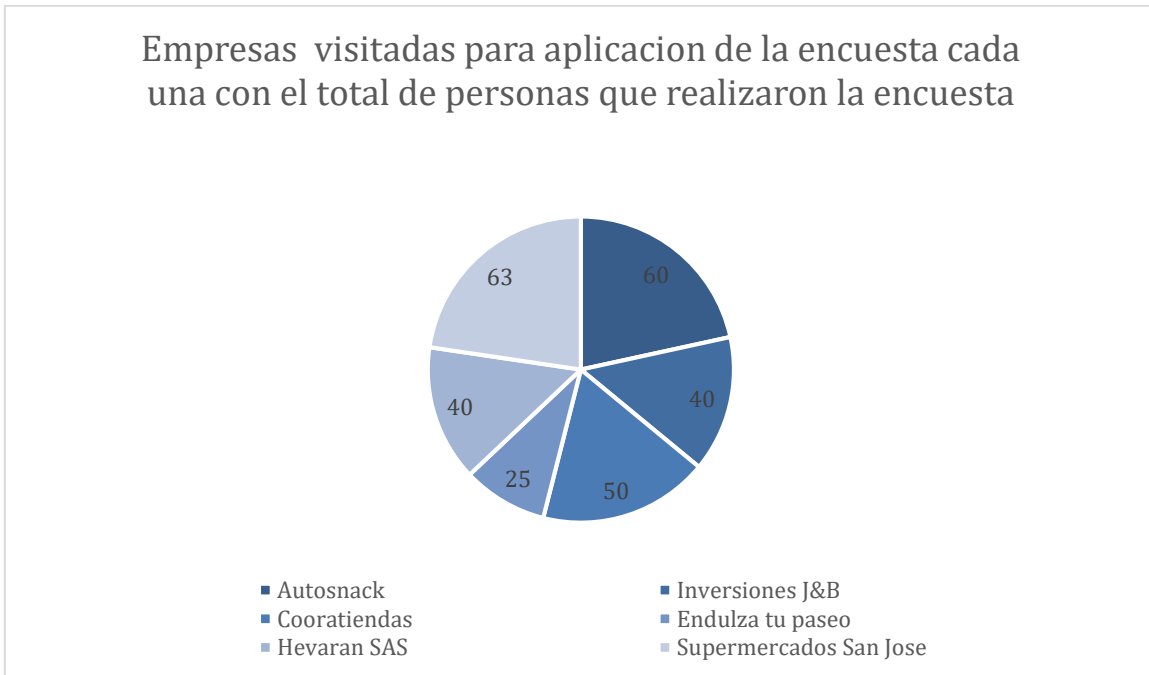


Figura 1. Empresas encuestadas

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La discusión de la implicación y contrastación de los resultados a la luz de la literatura revisada y relacionada en este trabajo se apoya el verdadero significado de bienestar laboral y que es lo que cada trabajador independiente que sea contratado por medio de una empresa temporal o ya sea directo a la empresa usuaria quiere sentirse acogido por su lugar de trabajo, sentir ese apoyo en cuanto a tiempo y calidad de vida.

Con esta investigación se determinó que para las empresas que se dedican a la prestación en cuanto a servicios temporales en Colombia, es importante contar con un programa de bienestar

dirigido a los trabajadores en misión, de tal manera que desarrollen actividades que los motive a desempeñar mejor sus funciones y contribuya al mejoramiento de la calidad de vida del trabajador en las empresas usuarias, como consecuencia de ello, se logra un buen clima laboral, la disminución de la deserción, y en general el ausentismo, por lo tanto al implementar este programa de bienestar laboral, los beneficios se obtienen para los trabajadores y para las empresas.

Al aplicar la encuesta, analizar los resultados y los comentarios realizados por los trabajadores de ATEMMCO SAS, se concluye que por más agrado que sientan en su trabajo requieren de actividades que sean más motivantes, tanto para ellos como para su núcleo familiar, les parece de suma importancia y agradable que la empresa para la que laboran les brinde un tipo de ayuda extra que reconozca su desempeño; saber que es él quien está ahí en ese lugar, que el colaborador sepa el porqué es él quien está ahí y no otra persona y que él es importante para la empresa; en general las respuestas obtenidas por los trabajadores fueron muy positivas y se demostró la importancia de la implementación de un plan de bienestar laboral.

Se concluye que no es fácil poder implementar cada una de las actividades propuestas en la investigación, pero si sería fácil empezar a implementar actividades diferentes donde los trabajadores sientan el cambio de la empresa por su bienestar laboral, social y familiar.

Una muy buena alternativa que tiene la empresa para satisfacer las preferencias identificadas de los trabajadores en misión de ATEMMCO SAS, en cuanto a recreación y distracción son los programas con que cuentan la caja de compensación familiar, la cual dentro de su portafolio de servicios maneja gran variedad de actividades para todo tipo de trabajadores y no solo para ellos sino también para su núcleo familiar, acciones que desarrolladas en conjunto, empresa,

trabajador y familia, darán un resultado satisfactorio, que los motiva a seguir perteneciendo a la empresa que les está dando esta opción de bienestar.

La encuesta realizada a los 278 trabajadores en misión se efectuó en diferentes empresas usuarias, las cuales se dedican a diversas actividades, lo que genera como conclusión que se debe diseñar un programa de bienestar laboral diferente para cada empresa usuaria, el cual debe estar direccionado a cubrir las necesidades de la población de cada una de ellas.

Cabe recalcar que los trabajadores encuestados son trabajadores de empresas dedicadas al cultivo de rosas, al manejo de bodegas, cajeros, personas dedicadas al servicio al cliente, que laboran de domingo a domingo y al ver que van a tener un programa de bienestar donde van a tener lo máspreciado para el ser humano que es tiempo no laboral se motivaron aún más para realizarla y sobre todo que se cumpla el programa.

El bienestar y la calidad de vida de aquellos que trabajan para distintas empresas son los aspectos predominantes en los cuales coinciden los referentes teóricos consultados para el proceso de esta investigación, los cuales enmarcan un factor principal dentro de una organización, el capital humano.

Los aportes generados por esta investigación para ATEMMCO SAS están encaminados a la generación de un programa propio de bienestar laboral, donde se pueda innovar con actividades totalmente diferentes a las que se realizan a diario en las empresas usuarias, motivando siempre a los trabajadores para que su desempeño sea excelente, para el beneficio de la empresa y del mismo trabajador. Con el propósito de que no solo ATEMMCO SAS sea quien realice estas actividades sino que también se motiven las empresas a nivel nacional ya que esto es un beneficio en general y que no implica mayores gastos ni utilización excesiva de tiempo.

Es importante que estas propuestas y trabajos de investigación no queden en el olvido, este tipo de labores es agradable llevarlos más allá y ponerlos en práctica, debido a que se obtendrán cambios favorables al momento de su implementación.

Es ir más allá de un plan de bienestar laboral, es motivar a las empresas y a los empleados para avanzar en una misma dirección, si no es con este tipo de actividades que sean otras de interés, pero que se empiece a generar ese cambio para la disminución de aquellas situaciones que perjudican tanto a la empresa como al trabajador y se establezca lo más importante para los ellos, la construcción de una estabilidad.

El gusto en el trabajo, el mejoramiento de la fluidez de vida del trabajador, el sostenimiento de un alto grado de bienestar personal, mental y mutuo de los trabajadores en cualquier área, son determinantes para elevar la productividad individual en la organización, como lo indican los referentes teóricos sobre los cuales se apoyó la investigación realizada.

Es importante señalar, que como complemento para una nueva investigación sobre el particular, se puede entrar a utilizar otro instrumento de medición sobre las condiciones de bienestar laboral, con el propósito de determinar las necesidades de cada uno de los trabajadores.

## REFERENCIAS

ARIAS GALICIA, Fernando. (1980) Administración de recursos humanos. México, Ed Trillas.

BARLEY, Stephen y KUNDA, Gideon (1992) la búsqueda de condiciones que mejoren la calidad de vida laboral.

BLANCH, J (2002): La Calidad de Vida en el Trabajo es el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas trabajadoras en su lugar de trabajo.

BRUNET, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones, Definición, Diagnóstico y consecuencias. México. Trillas

CAMACARO, P. (2001) La Calidad de Vida en el Trabajo es un proceso planificado, evolutivo y cooperativo que implica acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables al desarrollo de las capacidades y las potencialidades de las personas.



- CHIAVENATO, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill
- DRUCKER, Peter (2000). "La disciplina de la innovación". En: Harvard Business Review. Madrid: Deusto
- FERNÁNDEZ RÍOS, M. (1999). Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos
- GONCALVES, Alexis. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC)
- LAU, R.S.M. (2000): "la CVL se define como las condiciones y ambientes de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal
- MARTÍNEZ, J. & Guerrero, L. (1997). *Definición de clima organizacional, historia del concepto de clima organizacional. Incidencia del clima organizacional en el desempeño de los funcionarios de una entidad pública*. Manuscrito. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- MAX-NEFF, Manfred, Antonio Elizalde & Martín Openhayn (1986) Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro.
- MELIÁ J.L. y PEIRÓ J.M. (1998). Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

MÉNDEZ, C. (1982). *El hombre en la organización*. Bogotá: Ediciones Rosaristas.

TORRECILLA, Oscar DONATO. (2005) “Clima organizacional y su relación con la productividad laboral”, Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, U.N.C.

TURYDES, Revista de investigación en turismo y desarrollo local, El bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas, Vol. 3, N 8, Septiembre 2010. [www.eumed.net](http://www.eumed.net)

Nader, M., Bernate, S. P. P., & Santa-Bárbara, E. S. (2014). Predicción de la satisfacción y el bienestar en el trabajo: hacia un modelo de organización saludable en Colombia. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 31-39.

Uribe-Rodríguez, A. F., Garrido-Pinzón, J., & Rodríguez, A. M. (2011). Influencia del tipo de contratación en la calidad de vida laboral: manifestaciones del capitalismo organizacional. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (33).

Restrepo, P. L. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional. *Aglala*, 5(1), 34-68.