

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DEL SECTOR

SALUD

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

GINNA K. DIAZ DURAN 1321470083

NATALIA CARDENAS MEZA 1611022250

REINALDO SUAZA TOLEDO 1611021530

VIVIANA CICUARIZA AMAYA 1611022325

LUISA FERNANDA MARULANDA COTACIO 1721982737

ASESOR:

GILBERTO CACERES. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2020.

Resumen

La investigación bienestar laboral y calidad de vida en los trabajadores del sector salud, es una investigación de tipo documental, la cual tiene como objetivo analizar publicaciones científicas para identificar las afectaciones psicológicas que pueden presentarse en las personas, al no existir programas de bienestar que mejoren la calidad de vida en su entorno laboral; de la misma manera se busca concluir si la ausencia del bienestar laboral desencadena en su calidad de vida, apoyando la investigación en la metodología cualitativa, obteniendo resultados acertados que indican que los trabajadores de la salud son extremadamente expuestos a sufrir riesgos psicológicos debido a la responsabilidad misional que conlleva el desarrollo de sus funciones la cual es preservar el derecho a la vida. Del mismo modo se concluyó que el bienestar laboral está directamente relacionado con la calidad de vida que estos trabajadores poseen y ofrecen a sus familias.

Palabras Claves

- ✓ Bienestar
- ✓ Laboral
- ✓ Calidad de Vida
- ✓ Trabajadores
- ✓ Salud

Introducción

La presente investigación se refiere al tema bienestar y calidad en el entorno laboral, esta puede ser definida como el nivel de satisfacción relacionado con las actividades ejecutadas en el entorno laboral ya que un entorno laboral de calidad promueve una sensación de seguridad y desarrollo personal/profesional entre los trabajadores.

En esta oportunidad se investigará el bienestar de los trabajadores que pertenecen al sector de la salud, teniendo en cuenta que este grupo de profesionales ha sido identificado ya que la calidad de vida laboral de los profesionales de la salud es uno de los temas más relevantes dentro del ámbito de la calidad de vida laboral, porque este sector de trabajadores ha sido identificado como uno de los mayormente expuestos a sufrir riesgos psicológicos reflejados en su calidad de vida.

El propósito es identificar que patologías se pueden presentar en las personas pese a una mala condición de calidad en la vida laboral, ya que esto puede afectar bastante mental y físicamente a una persona. Así mismo se indagará acerca de los programas de bienestar laboral que se desarrollan en las organizaciones dedicadas al sector salud y como estos repercuten en el desempeño laboral y la calidad de vida que llevan y ofrecen a sus familias.

Planteamiento del Problema

El personal dedicado a desarrollar su vida laboral en el sector salud hoy en día se muestra como uno de los que ha sido más vulnerados en su bienestar laboral y calidad de vida; esto debido principalmente a que el sector salud no es un sector cualquiera, sino al contrario es uno de los que trabaja por garantizar uno de los derechos fundamentales de todo ser humano el cual es el derecho a la vida y la integridad física.

El hecho de tener algún conocimiento médico o realizar alguna labor profesional, operativa o administrativa relacionada con la salud, no excluye a este tipo de trabajadores de estar expuestos a riesgos biológicos, físico y psicológicos entre muchos; añadido a esto se suma la retribución económica tan descompensada que en cuanto a salarios se puede evidenciar en nuestro país comparado por ejemplo con actividades de tipo político.

Teniendo en cuenta lo anterior cobra vital importancia la formulación y desarrollo de programas de bienestar laboral que sean una garantía para los trabajadores de este sector y ellos puedan acceder a beneficios que conlleven a el mejoramiento de su calidad de vida y evite el deterioro de su salud física y mental.

De acuerdo a este argumentó queremos dar respuesta a la siguiente pregunta y así dar un aporte a la psicología organizacional.

Pregunta de Investigación

¿Qué afectaciones psicológicas pueden surgir en los trabajadores del sector de la salud, por la ausencia de programas de bienestar y calidad de vida en el ejercicio laboral?

Objetivo general

Identificar las afectaciones psicológicas que pueden presentarse en las personas, al no existir programas de bienestar laboral que mejoren su calidad de vida personal y familiar.

Objetivos específicos

1. Indagar sobre los programas de bienestar que se implementan en el entorno laboral para mejorar la calidad de vida de las personas.
2. Consultar fuentes de investigación que permitan estudiar las afectaciones psicológicas más comunes en las personas, por ausencia de programas de bienestar en el entorno laboral.

Justificación

Para poder llevar a cabalidad la elaboración del programa de bienestar laboral se debe tener aspectos importantes tales como sus relaciones personales, socio afectivas y ocupacionales, y de igual forma debe ser parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, diseñado, desarrollado, verificado y mejorado por la empresa.

Por lo tanto el Talento Humano es el medio principal e idóneo para llevar a las organizaciones a obtener muy buenos resultados, es la base principal y estratégica para lograr

obtener mejor desempeño de los negocios y lograr el aumento sostenible de las empresas, por ende es imprescindible crear un ofrecimiento de gestión del desarrollo integral de los trabajadores y su ambiente familiar en un cuadro de bienestar y vida equilibrada, que apruebe el orientar esfuerzos a la consolidación de las ventajas competitivas de forma consistente con los valores corporativos.

Marco de Referencia

Marco Conceptual

Calidad de vida.

El ser humano a lo largo de su vida, se ha visto expuesto a muchos escenarios que de una u otra manera ayudan a su desarrollo en contextos tales como sociales, económicos, culturales y gran parte de estos van actuando en pro de su bienestar general como individuo dentro de una sociedad.

La percepción que tiene el individuo frente a la vida en general, es un balance entre el nivel de satisfacción que le genera cada contexto y el impacto que puede traer tanto a corto como a largo plazo y de lo cual siempre será posible evidenciarlo en las contribuciones positivas que se hacen tanto a nivel personal como a su mismo entorno (Urzúa y Caqueo, 2012).

A pesar de que la calidad de vida resulta ser subjetiva para cada persona e incluso para una sociedad determinada, esto se fundamenta en la felicidad y complacencia alcanzada a lo largo del tiempo (Fernández y Fernández, 2010).

Calidad de vida laboral.

Las personas siempre han dedicado gran parte de su vida al trabajo, a las empresas y/o entidades que de una u otra manera, permiten afianzar las capacidades que cada individuo tiene frente a diversas labores. En este sentido las organizaciones tienen un papel importante en el desarrollo del individuo dentro de la sociedad, y como este a través del trabajo logra potenciar sus conocimientos y habilidades.

Para muchas personas el trabajo se reduce a crecimiento personal y profesional lo que conlleva a tener una estabilidad económica que en términos generales es lo que busca una persona (Alves, Cirera y Carlos, 2013).

Es así como muchos investigadores concuerdan en que hay que trabajar no sólo en el mejoramiento de la productividad de las personas sino como incentivarlo y llevarlo a cada persona y logre cumplir con sus ideales desde su entorno laboral. De acuerdo con Alves, Cirera y Carlos (2013) afirman: “La bibliografía que se relaciona con la calidad de vida (CV) y con la calidad de vida en el trabajo (CVT) describe la búsqueda de equilibrio entre la vida profesional y la personal como una expectativa y un deseo común de las personas. La construcción de este equilibrio requiere tanto del empeño personal como de acciones gerenciales que se originan en el mundo del trabajo” (p. 161).

Bienestar laboral.

Hoy en día el bienestar laboral está mucho más presente en las organizaciones. De hecho, muchas de estas, crean estrategias por medio de la planificación de actividades que ayudan al mejoramiento del clima organizacional, siempre manteniendo un equilibrio entre las condiciones laborales, como las condiciones mentales del trabajador (Hernández, Galvis y Narváez, 2003).

Es así como se podría generar un gana-gana, por un lado los trabajadores se sentirán más cómodos y valorados en su lugar de trabajo y por el otro las organizaciones potenciarán las habilidades de esos trabajadores motivados y se convertirán altamente competitivas frente a otros mercados (Vásquez, 2018).

Psicología organizacional.

Esta es una parte de la psicología aplicada que se enfoca en el escenario laboral, yendo más allá del espacio físico y abarcando ampliamente el comportamiento que tienen los individuos dentro de una organización y como está trasciende más allá de procesos como el reclutamiento y selección del personal (Autor no figura).

Profesional de la salud.

Son aquellas personas que tienen un rol dentro de la salud pública o privada de una sociedad. Dicho rol que tienen los profesionales de la salud, es resguardar y velar por la salud mental y física de una comunidad. El bienestar de los pacientes siempre prevalecerá en función de sus responsabilidades (Giraldo, 2015).

Marco Teórico

Según (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003) “el problema del bienestar laboral surge desde finales del siglo XIX, los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores muy ligadas en ese momento a valores morales y religiosos de los empresarios” este tipo de enfoques de bienestar que le brindaban a los trabajadores no favorecía ni satisfacían a los trabajadores, después “con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, la búsqueda de la eficiencia lleva a los empresarios al desarrollo de programas que trascienden la moralidad, para ofrecer acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementarían la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento (premisa aún hoy en día discutible)”.(Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003).

Acuerdo lo anterior con este estudio se quiere abordar ¿Cuál es la importancia de los programas enfocados al bienestar de los empleados?, ¿Qué beneficios trae implementarlos y qué afectaciones psicológicas pueden surgir en los trabajadores por la falta de implementación de estos programas?

Por esto respondemos la siguiente pregunta ¿Qué es un programa de bienestar? Según (CENTRAL, 2017) “El Programa de Bienestar Laboral y Estímulos es un documento donde se proyectan una serie de actividades a realizar durante un lapso o vigencia, orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Buscando el aumento de la satisfacción laboral, lo cual puede reducir el ausentismo y la falta de motivación de los funcionarios”

El programa de bienestar cumple un propósito específico el cual es mantener al personal motivado, mejorar su calidad de vida, al lograr esto el trabajador es más eficiente y aporta más rendimiento y productividad, se disminuye los accidentes laborales que causan ausentismos del personal, de igual forma contribuye a su salud mental que es un factor importante esto teniendo en cuenta que un trabajador feliz va más allá de sus funciones asignadas y se esmera por realizar sus trabajos con disposición y entrega.

Dentro de los estímulos que pueden hacer parte de un programa de bienestar encontramos los siguientes así:

- ✓ Capacitación
- ✓ Recreación y deportes
- ✓ Campañas de salud

- ✓ Educación y capacitación
- ✓ Créditos
- ✓ Subsidios de vivienda
- ✓ Incentivos
- ✓ Reconocimientos

¿Qué pasa cuando no existen estos programas de bienestar?

Pueden surgir afectaciones psicológicas como estrés, desmotivación, tristeza, que limitan al trabajador hacen perder su interés laboral, ocasionando un bajo rendimiento en la productividad de la empresa.

Además en lo laboral y personal según Houtman&Kompier (1998) citado por (Vélez1, 2017) pueden desencadenarse los siguientes aspectos

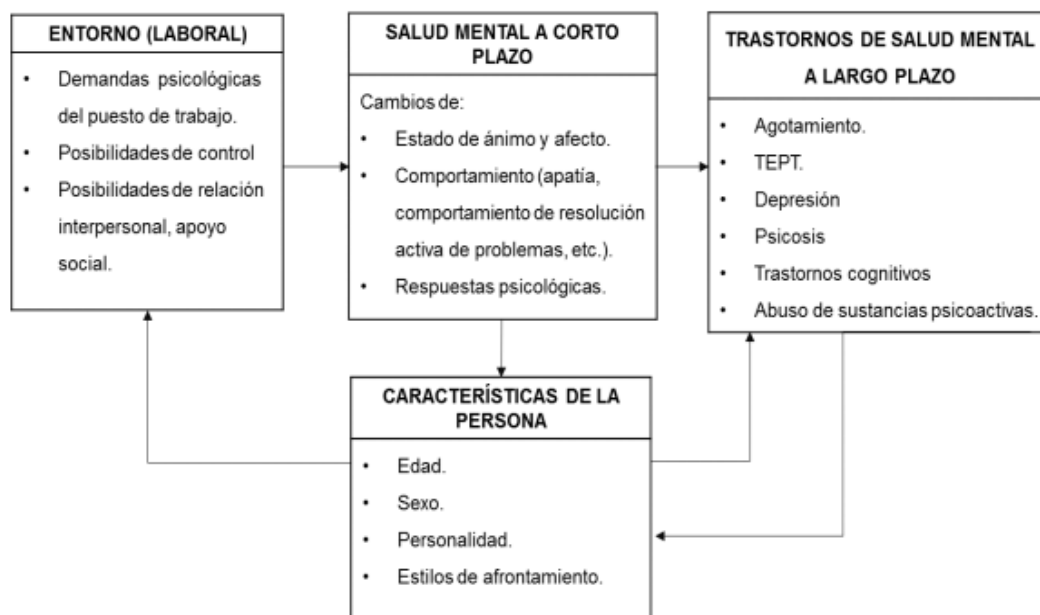


Figura 1. Aspectos que surgen por falta de programas de bienestar laboral. Houtman&Kompier (1998) citado por (Vélez1, 2017).

Marco Referencial

La calidad de vida es un principio que promueve la dignidad del trabajador, busca generar cambios en la cultura y genera oportunidades de desarrollo y realización personal a los trabajadores. Para construir el marco de referencia se tomará como guía el diseñado para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de Walton, para Walton hay ocho causas o indicadores que intervienen en la calidad de vida de un trabajador, las cuales son:

1. Compensación justa y adecuada: esto habla de la distribución justa en la remuneración o compensación esta depende de al trabajo que el empleado ejerza. Confirma también de la equidad interna y externa.

2. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo: esta habla sobre la extensión en las jornadas de trabajo y el ambiente adecuado para que no coloque en riesgo la salud y bienestar del empleado o trabajador.

3. Empleo y desarrollo de la capacidad humana: esto quiere decir que hay que dar oportunidades de complacer las necesidades de empleo, destreza y conocimientos del trabajador, fomentar su autonomía, autocontrol y obtener información.

4. Oportunidades de seguridad y crecimiento: facilitar el estudio de cursos, carreras o capacitaciones en la empresa para obtener crecimiento personal y estabilidad en el empleo.

5. Integración social en la empresa: esto habla sobre tener igualdad de oportunidades de promoción y ascenso en el ámbito laboral y el social, para todos los empleados sin ningún tipo de discriminación.

6. Constitucionalismo: esto se refiere a la definición de reglamentos laborales y normas claras de la organización, propiciando un ambiente democrático, los derechos y deberes del empleado y libre expresión.

7. Trabajo y espacio total de vida: esto quiere decir que el trabajo no debe tomar toda la energía y el tiempo del empleado, debe haber un equilibrio entre la vida personal y laboral.

8. Importancia social de la vida en el trabajo: esto quiere decir que el trabajo realizado por el empleado debe de ser una actividad social que haga sentir orgullosa a la persona.

Metodología

“Balestrini (2000) señala que el marco metodológico es el conjunto de procedimientos a seguir con la finalidad de lograr los objetivos de la información de forma válida y con una alta precisión” (p.44). Es la estructura para la recolección, orden y análisis de la información que permite interpretar los resultados del problema planteado.

Tipo y diseño de investigación

Como el objeto del estudio es identificar las afectaciones psicológicas que pueden presentarse en las personas, al no existir programas de bienestar laboral que mejoren su calidad de vida personal y familiar; se ha tomado como referencia el trabajo de campo realizado en el trabajo de investigación “Impacto del Bienestar Laboral en el Personal de la Empresa CIBERTEC de la Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD” (p. 29) en el cual se utilizó la investigación de tipo cualitativa porque permite la toma de datos descriptivos en la población objeto de estudio que son sus empleados.

Según “Hernández, Fernández y Baptista (2003) la investigación no experimental es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en este tipo de investigación es observar fenómenos tal y como se dan en un contexto natural” (p. 270). Igualmente señalan que los diseños de investigación transversales “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 289).

“La metodología cualitativa, por lo común, se utiliza primero para descubrir y refinar preguntas de investigación. A veces, pero no necesariamente, se prueban hipótesis” (Grinnell, 1997)

Participantes

“Los participantes o población se definen como un conjunto de todos los elementos que estamos estudiando, acerca de los cuales intentamos sacar conclusiones (Levin y Rubin. 1996, p. 20)”.

La población estará conformada por 7 trabajadores que laboran actualmente en la empresa, con características sociodemográficas completamente diversas, en cuanto a su estrato socioeconómico, género, nivel de escolaridad y cargo que desempeña. El tipo de muestreo será probabilístico, ya que todos los elementos a estudiar tienen la misma posibilidad de formar parte de la muestra.

Instrumento de recolección de datos

“Falcón y Herrera (2005) se refieren a la técnica de recolección de datos como el procedimiento o forma particular de obtener la información, la cuál debe ser resguardada mediante un instrumento de recolección de datos”(p.12).

La recolección de datos utilizada en esta investigación es la encuesta. Así mismo el instrumento usado es un cuestionario conformado con veintiún preguntas, de las cuales dieciocho son preguntas cerradas y solo 3 son preguntas abiertas que permiten al trabajador encuestado expresar su punto de vista libremente.

Estrategia de análisis de datos

La encuesta tiene como respuestas de las preguntas cerradas las opciones a. Siempre, b. Casi siempre, c. A veces, d. Casi nunca y e. Nunca; por lo que se determinará la sumatoria de cada una de estas opciones. Para el respectivo análisis se tabulan los resultados en Microsoft Excel que nos permite determinar si se generan afectaciones psicológicas en el personal dedicado al sector salud, por ausencia de bienestar y calidad de vida en su entorno laboral.

Consideraciones éticas

Según la ley 1090 “por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones” presenta el marco normativo base para el ejercicio de la psicología. Y la “Resolución 8430 de 1993 Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. Título I Disposiciones Generales. Artículo 4. La investigación para la salud comprende el desarrollo de acciones que contribuyan: a) Al conocimiento de los procesos biológicos y psicológicos en los

seres humanos”; siendo este artículo la base legal y ética para el desarrollo de la investigación propuesta sobre bienestar y calidad de vida en personas que laboran en el sector salud. (Ver anexo consentimiento informado).

Resultados

Hallazgos Empíricos

La recopilación de la información a través de la encuesta arroja los siguientes resultados:

- ✓ La organización no cumple con el 70% de los objetivos planteados en su sistema de seguridad y salud en el trabajo que generan bienestar laboral.
- ✓ El 86% de los trabajadores no saben si la empresa tiene un programa de bienestar laboral.
- ✓ Aunque el 28% de los trabajadores califica como bueno el esfuerzo de la empresa por garantizar un bienestar laboral, el 71% aduce que la empresa piensa poco en ellos y que lo que medianamente hace lo hace todo mal.
- ✓ Se destaca que el 86% de los trabajadores piensa que su puesto de trabajo es óptimo y facilita el desarrollo de sus tareas.
- ✓ A pesar de no existir las evidencias suficientes del trabajo realizado por la empresa para desarrollar un programa de bienestar laboral que mejore la calidad de vida de los

trabajadores, estos manifiestan en un 86% que realizan sus tareas con motivación y responsabilidad.

- ✓ En cuanto a acoso laboral el 57% de los trabajadores manifiesta que se presenta continuamente afectándolos psicológicamente en su vida laboral y calidad de vida personal y familiar.

A continuación se seleccionaron algunas preguntas de la encuesta representadas en tablas y gráficas que nos permiten hacer una idea más clara.

- A la pregunta ¿Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral?

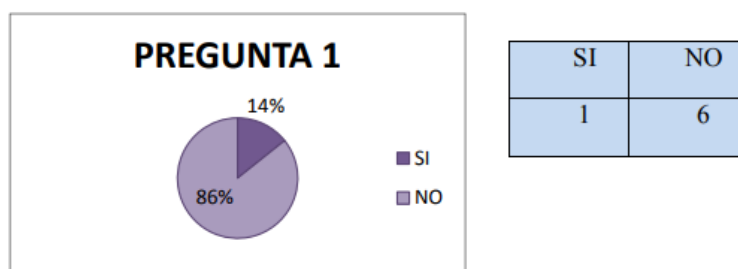


Figura 2. Gráfico pregunta 1.

- Al respecto de la pregunta ¿Cómo califica el bienestar laboral de la organización?

Excelente	Bueno	regular	malo
0	2	2	3

Grafico 2.

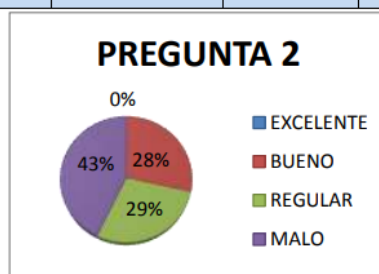


Figura 3. Gráfico pregunta 2.

- En cuanto a la pregunta ¿La empresa realiza actividades como: programas de flexibilidad laboral, celebraciones de días especiales, programas dedicados al cuidado personal, capacitaciones en temas no laborales, código de vestimenta y otros tipos de programas?

Siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
1	0	3	0	3

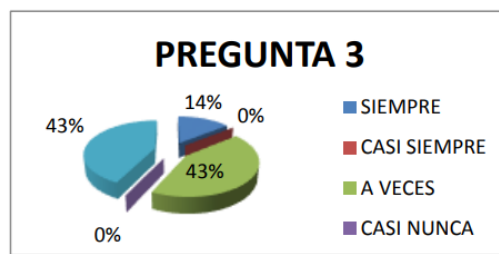


Figura 4. Gráfico pregunta 3.

- En cuanto a la pregunta ¿Alguna vez sus actividades dentro de la empresa le han causado enfermedades laborales?

cero veces	una vez	dos veces	tres veces	o mas
4	1	1	1	0

Gráfico 7.

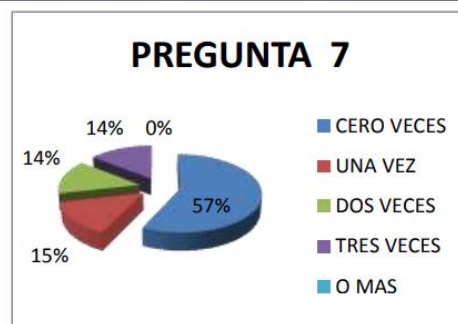


Figura 5. Gráfico pregunta 7.

- A la pregunta ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?

siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
1	5	1	0	0

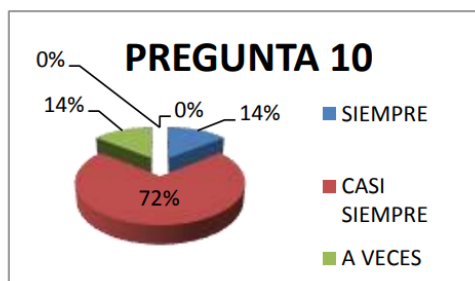


Figura 6. Gráfico pregunta 10.

- En relación a la pregunta ¿Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización?

siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
2	4	1	0	0

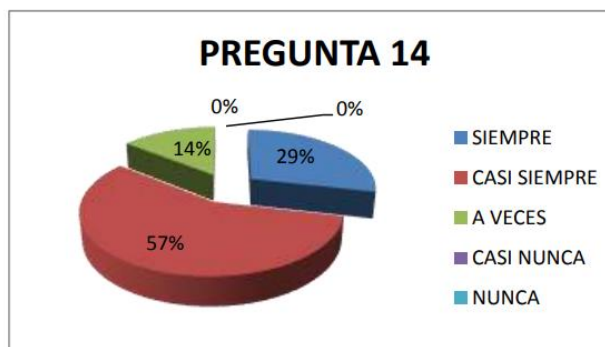


Figura 7. Gráfico pregunta 14.

- El hostigamiento laboral, también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico- es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones. ¿En la empresa se han presentado casos relacionados con este tema?

siempre	casi siempre	a veces	casi nunca	nunca
1	1	2	0	3

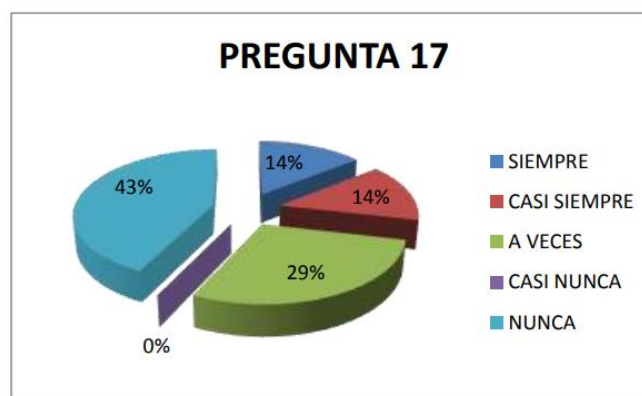


Figura 8. Gráfico pregunta 17.

Discusión

La presente investigación permite ver el punto de vista del trabajador con sinceridad y la libertad de expresión necesaria para exponer su posición frente al cuestionario planteado, ya que no se trata de una encuesta aplicada por la empresa donde se pueda generar algún tipo de presión o coacción; por lo tanto son respuestas totalmente creíbles.

Del mismo modo se evidencia en los resultados la necesidad de que las empresas organicen sus comités y actividades de bienestar laboral lo cual redundará en mayor eficiencia, productividad, mejoramiento del clima laboral y por ende una calidad de vida más apropiada.

Los profesionales y/o trabajadores de la salud por ser personas que en el ejercicio de su profesión tratan con la vida y la integridad de otros seres humanos, conllevan intrínseco en su actuar la responsabilidad misional de guardar y proteger la vida por encima de cualquier situación, aun exponiéndose ellos mismos, generando esto mayores riesgos físicos, biológicos entre otros pero sobre todo psicológicos.

También se encuentra que las empresas que cumplen la función de generar un bienestar laboral a sus trabajadores por medio de programas, capacitaciones o actividades generan en los trabajadores mayor confianza, empatía y sentido de pertenencia hacia la entidad, mientras que las empresas que no invierten tiempo y recursos para hacerlo generan un descontento en el trabajador por hacerlo sentir como un objeto más de la compañía y no le da el valor necesario como persona.

El punto más determinante en la investigación es que indiscutiblemente la calidad de vida de los trabajadores está directamente relacionada con su bienestar laboral; las empresas que ofrecen un bienestar laboral a sus empleados no solo con programas y beneficios sino también con un trato digno, un puesto de trabajo con herramientas óptimas y que a pesar de la presión laboral no rayan con el acoso laboral y el maltrato son aquellas que hacen que todo esto se refleje en la calidad de vida de sus trabajadores, en la salud física y mental y en la consecución de bienes materiales que satisfagan sus necesidades familiares.

Conclusiones

El presente trabajo de investigación ha permitido el estudio de un sector laboral complejo como es el sector de la salud, y más en Colombia donde su sistema de salud posee grandes falencias tanto en la prestación del servicio y cumplimiento del derecho como en el valor que se le da a los profesionales y trabajadores de la salud como la retribución económica recibida por salvaguardar con el ejercicio de sus funciones la vida.

Es evidente la necesidad que las empresas promuevan y desarrollen en sus sistemas de seguridad y salud en el trabajo todo tipo de acciones que generen bienestar laboral a sus trabajadores pero que vayan más allá de lo consignado en un papel y así como consecuencia mejorar la calidad de vida de los mismos.

La falta de programas de bienestar laboral reales en las empresas vulneran los derechos de los trabajadores, pero también contribuyen al aumento de los riesgos psicológicos como estrés, ansiedad, depresión, desmotivación, irritabilidad, pérdida del sentido de la vida entre otros a los cuales está expuesto el trabajador.

Una conclusión final también es que al abordar esta problemática, como futuros profesionales de la salud en psicología se ha enriquecido la perspectiva de lo útil e importante que puede llegar a ser el ejercicio de esta profesión para ayudar mitigar las falencias de las empresas frente al bienestar laboral ofrecido a sus colaboradores y para fortalecer los programas que puedan mejorar la calidad de vida de las personas y por ende la productividad de la compañía.

Limitaciones

La muestra tomada para la consecución de datos puede ser más amplia y así se generaría mayor información la cual aportaría puntos de vista que ratifiquen, desvirtúen o aporten más a los resultados obtenidos.

Recomendaciones

El profesional en psicología dentro de una organización es necesario, ya que trabajaría en pro de la disminución y prevención de los riesgos, creando unas condiciones laborales más seguras y estables para el trabajador, podríamos decir que sería una garantía para el bienestar del trabajador.

De la misma manera puede ayudar a la organización a potencializar el recurso humano mediante capacitaciones que mejoren el clima laboral, seleccionando el personal adecuado para ejercer todo tipo de cargos dentro de la empresa y ayudando en la planeación con estrategias que puedan generar un equilibrio entre productividad y bienestar del personal.

Referencias bibliográficas

Alves, D., Cirera, Y., Carlos, A. (2013) *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*.

Invedio, 16(30), 145-163. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 117.

Calderón Hernández, Gregorio, & Murillo Galvis, Sandra Milena, & Torres Narváez, Karen Yohana (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*, 16(25), 109-137. [fecha de Consulta 22 de Mayo de 2020]. ISSN: 0120-3592. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=205/20502506>

CENTRAL, E. T. (2017). Obtenido de <http://www.itc.edu.co/archives/progbienestarlab17.pdf>

Vélez1, M. A. (13 de 03 de 2017). Obtenido de

file:///D:/S3BFIM16PC04/MIS%20DOCUMENTOS/Downloads/Dialnet-

SaludMentalEnElTrabajo-5888108.pdf

Fernández, J., Fernández, M. (2010). *Los conceptos de calidad de vida, salud y bienestar analizados desde la perspectiva de la Clasificación Internacional del Funcionamiento*.

Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272010000200005

Revista Científica "Visión de Futuro" ISSN: 1669-7634 revistacientifica@fce.una.edu.ar

Universidad Nacional de Misiones Argentina

Urzúa A., Caqueo, A. (2012). *Calidad de vida: Una revisión teórica del concepto*. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v30n1/art06.pdf>

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. En Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. *Metodología de la Investigación* (6 ed., págs. 88-101). México: McGraw-Hill.

Anexos



UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A
DISTANCIA
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CURSO DE PROFUNDIZACION EN GERENCIA
DE TALETO HUMANO

ENCUESTA BIENESTAR LABORAL

FECHA : _____

NOMBRE: _____

CARGO : _____

EDAD : _____

1. Sabe usted si la empresa tiene planes de bienestar laboral?

- a. Si
- b. No

2. Como califica el bienestar laboral de la organización?

- a. Excelente
- b. Bueno
- c. Regular
- d. Malo

3. La empresa realiza actividades como: programas de flexibilidad laboral, celebraciones de días especiales, programas dedicados al cuidado personal, capacitaciones en temas no laborales, código de vestimenta y otros tipos de programas.

- a. Siempre

- b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Casi nunca
 - e. Nunca
4. Responda en caso en que se realicen programas de bienestar. ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos propuestos?
- a. Siempre
 - b. Casi siempre
 - c. A veces
 - d. Casi nunca
 - e. Nunca
5. La empresa lo tiene en cuenta para la planeación de las distintas actividades?
- f. Siempre
 - g. Casi siempre
 - h. A veces
 - i. Casi nunca
 - j. Nunca
6. Considera que los beneficios recibidos por la empresa satisfacen sus necesidades personales y laborales?
- a. Si
 - b. No
7. Alguna vez sus actividades dentro de la empresa le han causado enfermedades laborales?
- a. Cero veces
 - b. Una vez
 - c. Dos veces
 - d. Tres veces
 - e. O mas
8. La empresa tiene establecido incentivos por el buen desempeño laboral que ayuden a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores y el clima organizacional?

-
- a. Si
 - b. No

9. Que tan accesibles son las oportunidades que ofrece para crecer profesionalmente?

- a. Muy accesibles
- b. Regularmente accesibles
- c. Muy poco accesibles
- d. Nada accesibles

10. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para desempeñar sus labores?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

11. Con que frecuencia se presentan casos de ausentismo en la empresa?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

12. ¿Ha sido consultado(a) sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

13. Se siente a satisfecho con su puesto de trabajo y con la empresa?

- a. Muy satisfecho
- b. Ligeramente satisfecho
- c. Un poco satisfecho

d. Nada satisfecho

14. Realiza sus actividades laborales con motivación y compromiso con la organización?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

15. La higiene laboral está relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las persona. ¿con que frecuencia se realizan actividades de higiene laboral?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

16. El síndrome de Burnout es el estado profundo de agotamiento, producto del trabajo intensivo y de la postergación de las necesidades personales ¿Qué tan a menudo se presenta este síndrome dentro de la empresa?.

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

17. El hostigamiento laboral, también conocido como mobbing, bullying, intimidación, acoso moral en el trabajo y terror psicológico- es un nuevo término en la psicología social de las organizaciones. ¿En la empresa se han presentado casos relacionados con este tema?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

18. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su(s) superior(es)?


- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. A veces
- d. Casi nunca
- e. Nunca

19. ¿Qué aspectos de bienestar laboral se manejan en su empresa?

20. ¿Qué le gustaría que mejoraran del bienestar laboral de su empresa?

21. ¿cómo le parece al ambiente laboral de la empresa?

Figura. “Encuesta de bienestar laboral UNAD” (p.56)

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	31 DE 33

Dentro de las normas deontológicas y bioéticas para el ejercicio de la profesión de psicología estipuladas en Colombia en la ley 1090 de 2006, se encuentra el cumplimiento del artículo 25, el cual estipula que cuando se trata de niños pequeños o menores de edad que no pueden dar su consentimiento informado. La información se entregará a los padres, tutor o persona encargada para recibir la misma.

La información busca comunicar oportunamente al padre o tutor los riesgos que puedan derivarse del tratamiento que le será practicado, solicitando su consentimiento anticipadamente.

Por tanto, con el presente documento escrito se busca informar a usted (acompañante) acerca del procedimiento que se realizará, por lo cual solicitamos llene de su puño y letra los espacios en blanco.

Yo,
Con CC:
Solicito al doctor(a):
Y a sus asociados/asistentes que realicen el procedimiento elegido, el cual consiste en:

DIAGNÓSTICO Y PROCEDIMIENTO

Lo que sigue se me ha explicado en términos generales y comprendo que la naturaleza y propósito del procedimiento es terapéutico.

RIESGOS GENERALES

RIESGOS ESPECÍFICOS

La probabilidad de éxito del procedimiento mencionado es Alta (), Media (), Baja ()

Si decido no efectuar el procedimiento mencionado arriba, mi pronóstico (condiciones médicas futuras) es:

Comprendo y acepto que durante el procedimiento pueden aparecer circunstancias imprevisibles o inesperadas, que puedan requerir una extensión del procedimiento original o la realización de otro procedimiento no mencionado arriba.

Solicito al doctor(a):

Y a sus asociados/asistentes que realicen, los procedimientos adicionales que juzguen necesarios. Al firmar este formulario reconozco que los he leído o que me ha sido leído y explicado y que comprendo perfectamente su contenido. Se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento. Acepto que la medicina no es una ciencia exacta y que no se me han garantizado los resultados que se esperan de la intervención procedimientos terapéuticos, en el sentido de que la práctica de la intervención o procedimiento que requiero compromete una actividad de medio, pero no de resultados.

Comprendiendo estas limitaciones,

Doy mi consentimiento a:

Y a sus asociados/asistentes para que realicen el procedimiento.
--

Persona que da el consentimiento si no es el mismo paciente.

FIRMA
NOMBRE DE LA PERSONA:
CC. O HUELLA:
RELACIÓN CON EL PACIENTE:

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: _____

FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD
NOMBRE DEL PROFESIONAL:
CC:
Nº DEL REGISTRO: