

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

“¿QUÉ TANTO INFLUYEN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL EN LA  
EMPRESA TEMPORAL GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE, PARA GARANTIZAR  
LA CALIDAD DE VIDA DE LOS TRABAJADORES?”

**PRESENTA:**

DANIELA PÉREZ RICARDO CÓD.: 1721980370

DORALICE NIÑO HENAO CÓD.: 1521980710

LUISA FERNANDA RAMÍREZ CRUZ CÓD.: 1711982761

LUISA FERNANDA SERRATO RUEDA CÓD.: 1330650715

**SUPERVISOR:**

GUTIÉRREZ RUBIANO KAROL LILIA. MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

## Tabla de contenido

Resumen .....	2
Palabras claves.....	2
Introducción.....	3
Descripción del contexto.....	4
Pregunta de investigación.....	7
Planteamiento del problema.....	7
Objetivo General.....	8
Objetivos específicos.....	8
Justificación.....	9
Marco conceptual.....	9
Marco teórico.....	10
Marco empírico.....	14
Metodología.....	16
Participantes.....	16
Instrumento.....	16
Estrategia de análisis.....	17
Consideraciones éticas.....	17
Resultados.....	17
Discusion.....	37
Conclusiones.....	38
Limitaciones.....	39
Recomendaciones.....	39
Referencias bibliográficas.....	40
Anexos.....	43

## **RESUMEN**

El análisis del presente proyecto sobre el impacto en la calidad de vida de los trabajadores del Grupo Soluciones Horizonte, basados en las variables evidenciadas en el estudio de las respuestas de sus trabajadores con relación a su perspectiva en el funcionamiento organizacional actual de la compañía y su nivel de satisfacción frente al ejercicio normal de sus labores dentro de la misma, así como de los beneficios y garantías relacionadas directamente a un programa de bienestar; que en evidencia se observa que la empresa no cuenta con uno que sea constante y funcional, lo que no permite un impacto positivo en la vida de sus trabajadores, además de los efectos negativos en la armonía de las relaciones laborales, la insatisfacción de sus empleados, la alta rotación de personal, el desarrollo de enfermedades laborales asociadas al estrés por factores intralaborales, entre otras; variables que sin lugar a duda representan un gran problema para la compañía y evidentemente para sus trabajadores. En este proyecto estableceremos las pautas y beneficios (en ambos sentidos) del desarrollo de un programa de bienestar que se enfoque en la problemática de la compañía y permita un desarrollo paulatino en la calidad de vida de los trabajadores, así como de un sentido de pertenencia que generara sin lugar a duda un fortalecimiento corporativo.

## **PALABRAS CLAVES**

Bienestar laboral, satisfacción laboral, clima organizacional, salud, trabajo, enfermedad profesional.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, busca determinar la importancia de los programas de bienestar laboral, siendo éste, un pilar importante para garantizar la calidad de vida en las organizaciones.

El bienestar laboral es un aspecto de interés, pues establece una satisfacción de la gente con respecto a su trabajo, lo cual garantizará buenos resultados económicos para la empresa con relación a las condiciones intralaborales. Proporcionando una adecuada dirección empresarial.

La característica principal de los programas de bienestar es la creación de organizaciones saludables y la intervención sobre factores de riesgo psicosociales. El estrés es invisible y aceptado como algo inevitable en los puestos de trabajo actuales. Sin embargo, cada día se hace más notable, causando daños físicos y psicológicos. Nuestro enfoque es contribuir para que cada uno de estos aspectos que conllevan a padecer afectación en su salud, absentismo, insatisfacción y violencia laboral, se corrijan mediante una intervención adoptada de programas, que nos ayudarán a combatir de manera directa sobre estas condiciones.

Según la definición adoptada por el comité conjunto ILO/WHO en 1950 y revisada en 1995, la salud laboral debe ser orientada hacia la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; para ello, buscamos determinar no solo los programas para realizar esa intervención, sino también, cómo a través de ellos, se puede garantizar una calidad de vida plena y armoniosa. Para analizar esta problemática, se han identificado algunos riesgos prioritarios que pueden afectar a la organización con relación al bienestar laboral. Estos factores se pueden identificar en la motivación, la eficacia, accidentes de trabajo, situaciones económicas, enfermedades laborales, calidad de vida, ambiente laboral, etc.

La búsqueda de bienestar a nivel laboral no ha sido un tema reciente, por ejemplo, las contribuciones de Argirys (1964), tenían el objetivo de integrar las necesidades del trabajador y de la organización en el común desarrollo de ambos. En Colombia, se asigna a un personal capacitado para realizar las respectivas visitas a las organizaciones y así observar el entorno laboral, el clima de trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores (Ley 1562/2012, art 32). El concepto de condiciones es esencial para comprender la problemática actual de la salud laboral. Como es de esperarse, se han podido evidenciar algunas consecuencias a nivel organizacional.

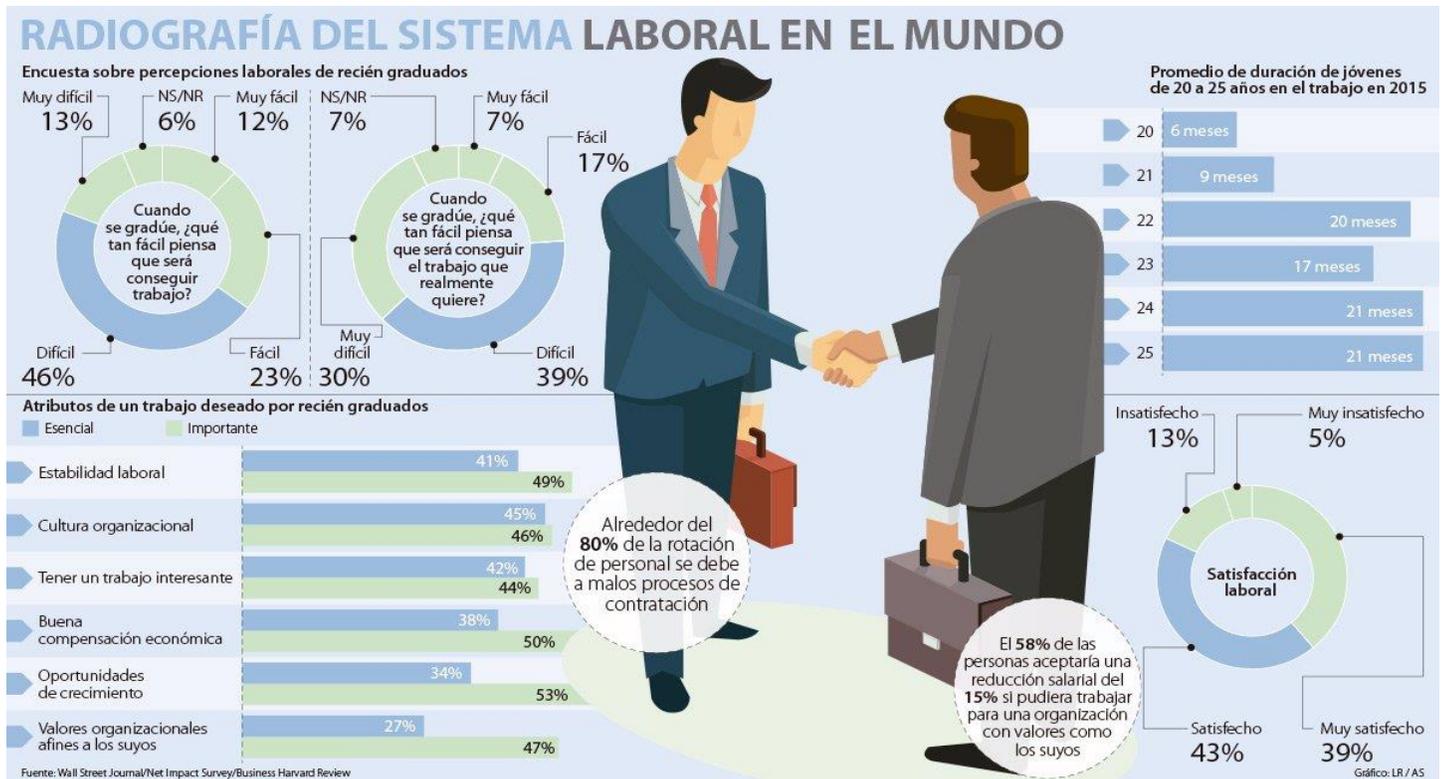
Pearson, Anderson y Porath (2000) identificaron que el 46 % de las víctimas de violencia laboral, consideraron la opción de dejar sus trabajos, y el 12 % de estos empleados, de hecho, lo hicieron.

## **Descripción del contexto**

Para comprender la problemática en la falta de programas de bienestar y calidad laboral en las empresas, tomaremos de base el nivel de rotación de personal de las empresas, así como las repercusiones que esta tiene sobre las compañías. De acuerdo al artículo citado en actualícese “Rotar constantemente el personal de una empresa es sinónimo de altos costos económicos, fallas en la productividad y es mala señal para la imagen de la compañía. Reemplazar a una persona en un cargo operativo le puede costar a una organización entre el 30 % y el 50 % del salario anual de un empleado.”

En una encuesta realizada en un estudio Guía Salarial Colombia 2018, Análisis y tendencias salariales del mercado laboral, se da a conocer la perspectiva de los empresarios. “Entre los principales resultados se evidencia que, en el 2017, el 30% de las compañías entrevistadas aumentaron del 2 al 5% los salarios. Un 73% comenta que cada vez la remuneración variable tiene más importancia para las compañías. Este tema se calcula sobre desempeño individual, del equipo y de resultados globales; A la vez, un 97% de las compañías consideran beneficios adicionales al salario, como valor agregado a la hora de reclutar y retener profesionales. Algunos de estos son: teléfono, seguros de vida, teletrabajo o home office, auxilio de estudio y opción de préstamos, entre otros. Sin embargo, y pese a estas medidas, existe un nivel de rotación en las compañías que incluso llegan al 74% sobre todo en edades tempranas de 20 a 29 años.”

De acuerdo al artículo de LA republica, “la rotación laboral es mas común entre jóvenes de 20 a 25 años; según explicación del director del Observatorio Laboral de la Universidad Externado de Colombia, Stefano Farné, que dijo que entre los jóvenes es innato cambiar de trabajo con cierta frecuencia, lo que es bastante lógico porque ellos necesitan adaptarse al mercado. A veces deciden trabajar para conseguir experiencia laboral y entonces toman un



primer trabajo, pero no están satisfechos entonces toman otro y otro hasta encontrar el adecuado”.

Fig.1 Según estudio, la rotación laboral es más común entre jóvenes de 20 a 25 años.

Por otro lado en un estudio realizado por la Universidad Javeriana a un grupo de trabajadores entre edades de entre 18 y 35 años exfuncionarios de clínicas de odontología entre hombres y mujeres se pudo evidenciar las principales causas de la rotación del

personal; entre las cuales se determinan “la deficiencia en las condiciones laborales ofertadas por los empleadores, los problemas de socialización con los jefes directos, la dificultad de concatenar el entorno familiar y las exigencias de horario laboral y la carencia de incentivos económicos o morales que sirvan como motivadores para lograr mayor compromiso y permanencia en el lugar de trabajo”; y en la que termina definiendo la importancia del trabajo en el mismo “que se debe mejorar la formulación e implementación de estrategias para garantizar condiciones laborales justas para los trabajadores.”

Así mismo en el análisis de los factores de rotación en las empresas mexicanas se determina como raíz de la rotación de personal las siguientes variables una vez aplicados sondeos abarcando las diferentes causas como las naturales, biológicas, sociales, personales, laborales y por decisión propia de la empresa, “ En la investigación realizada se comprobó que un 90% de los encuestados hizo notar que la baja motivación incrementa notablemente la rotación de personal, Por lo anteriormente expuesto las principales causas de rotación de personal son: la baja remuneración, la selección incorrecta y la baja motivación.”

Ahora bien en la actualidad con la regulación de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo las empresas se han visto en la obligación en desarrollar o por al menos encontrar medidas de beneficios y bienestar que mejoren la calidad de vida de sus trabajadores. Sin embargo el concepto de bienestar laboral se ha visto malinterpretado como se cita en el artículo de cultura organizacional y bienestar laboral “Durante el primer semestre del 2000, Confamiliares Caldas, en un diagnóstico sobre el bienestar laboral en 57 empresas que tuvieran vinculados cincuenta o más trabajadores, encontró que las organizaciones lo circunscriben a un asistencialismo centrado en ‘dar cosas’, esto es, en

fomentar el tener por medio de programas de recreación, vivienda, salud y otros. Aunque estos aspectos son importantes, pueden resultar reduccionistas frente al concepto de estado de bienestar, que estudios recientes han venido acuñando en este campo del bienestar laboral y que está asociado tanto con el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador como con la productividad de la organización (Cameron y Freeman, 1991; Morales, 1998; Daniels, 2000)” De hay de entender que un programa de bienestar no genera bienestar laboral si no se trabaja de la mano con una cultura organizacional, mas allá de eso solo seria entendido como programa de asistencias.

**Pregunta de Investigación:**

¿Cómo influyen los programas de bienestar laboral adoptados por la empresa Temporal Grupo Soluciones Horizonte para garantizar la calidad de vida de los trabajadores del área de selección?

## **Planteamiento del problema**

En la actualidad y por medio de diversos estudios de investigación los cuales como conclusión han especificado la preocupación de las empresas grandes, medianas y pequeñas por implementar programas de bienestar y seguridad para sus trabajadores, con el propósito de mejorar la calidad de vida y motivación de los empleados, esto influye no solo en su desempeño como prestadores de servicios, también en sus relaciones interpersonales, familiares y sociales.

Lo anterior teniendo en cuenta la sobrecarga laboral, acoso , manejo del stress, planteamiento de metas para cumplir a corto plazo, esto afecta de sobremanera a trabajadores en la actualidad, ya que el peso que pueden llegar a sentir y acompañado por su sentido de pertenecía logran desestabilizar sus emociones, sacrificando tiempo de calidad con sus familias, amigos, y hasta su propio descanso, teniendo en cuenta que el cuerpo humano está diseñado para trabajar un número de horas específico y de igual manera debe tomar un descanso.

Los diversos factores que pueden influir en la conformidad de los empleados por nombrar algunos son: crecimiento dentro de la compañía en cuanto a jerarquía se trata, reconocimiento por excelente desempeño e ir más allá de lo que la empresa espera, aumento de remuneración laboral, beneficios que incluyan núcleo familiar, salud psicológica y física. Cuando el resultado es el contrario podemos ver fatiga, desmotivación, malas remuneraciones salariales, ausentismo, incapacidades por enfermedades generales y stress laboral.

Por lo anterior este estudio busca investigar que tan efectivos son los programas de bienestar que maneja la Temporal Grupo Soluciones Horizonte, específicamente en el área de selección de personal donde los Psicólogos de Selección cuyas edades se encuentran entre los 25 y 40 años, y quienes cuentan con tolerancia a la frustración, manejo de stress, orientación a resultados, servicio al cliente interno y externo y capacidad de respuesta entre otras competencias, por lo cual en dado momento los trabajadores necesitan motivación por parte de la compañía para cumplir con los desafíos que se presentan en el día a día.

Los trabajadores son parte fundamental de la compañía, por lo que es de vital importancia conocer como influye el programa de bienestar y que impacto tiene sobre su salud mental, física y resultados de su desempeño.

**Objetivo general**

Analizar como se ve afectada la calidad de vida y salud mental de los trabajadores con edad entre 25 y 40 años del area de selección.

**Objetivos específicos**

- Determinar cómo favorece el programa de bienestar adoptado por la empresa para garantizar la calidad de vida.
  
- Establecer las características comunes que presentan los trabajadores por falta de bienestar social.
  
- Identificar el factor más común que origina la falta de bienestar social.

**JUSTIFICACIÓN**

El siguiente trabajo de práctica, está basado en el estudio, investigación e ilustración del bienestar laboral adoptado por la empresa temporal grupo soluciones horizonte , específicamente en trabajadores entre 25 y 40 años debido a que profundizar esta investigación tiene relevancia social puesto que nos proporciona herramientas y pautas para apoyar y direccionar a los trabajadores y a la persona afectada , con el fin de orientarlos y dar respuesta a el porqué de algunas conductas y comportamientos y de esta forma minimizar la inconformidad laboral.

Lo anterior con el fin de analizar lo importante que es crear un ambiente de trabajo adecuado, para obtener un alto sentido de pertenencia, en un entorno sano y con un clima organizacional adecuado que permita a los empleados crecer permanentemente en todos los sentidos, creando de esta manera un factor de distinción en el comportamiento de sus integrantes, lo cual permite introducir cambios en la conducta de los trabajadores y su satisfacción en la empresa.

### **Marco conceptual.**

Los programas de bienestar laboral como primera instancia deberán poner en foco principal las condiciones laborales, para que estos puedan ser dirigidos y terminados de forma correcta. Para ello, se deberán desarrollar programas muy dinámicos, que puedan contar con la participación de todos los trabajadores.

El concepto de condiciones de trabajo es esencial para comprender el planteamiento actual de salud y calidad de vida laboral. El daño a la salud, los accidentes o enfermedades laborales no son principalmente el resultado fortuito de olvido, debilidad o gran cantidad de errores por parte de los trabajadores, sino que es en gran medida por las consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo.

El gobierno, así como muchas empresas, han venido implementando programas orientados a mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, estas iniciativas se basan en la influencia, hábitos o decisiones personales como, por ejemplo, el ejercicio, la dieta, el

consumo de alcohol, tabaco o drogas, y no ponen en foco el entorno laboral, el cual aumenta en gran medida los niveles de estrés en las personas.

Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y gestores. Martín y Pérez (1997) los definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

A pesar de que ya se ha venido hablando sobre la prevalencia del estrés laboral y su gran afectación en la salud física y mental, aún se pasa por desapercibidos aquellos factores influyentes en la salud y sostenibilidad social.

Tanto la mortalidad como el bienestar ser humano debería ser de gran importancia por varias razones. En primer lugar, por ser considerado como un derecho fundamental, en segundo lugar, el estado de salud es un indicador importante en el funcionamiento de una organización o cualquier otro tipo de sistema social.

Así es que, los programas proporcionan un efecto positivo entre la sociedad, ya que son creados para contrarrestar aquellos factores influyentes en la aparición de enfermedades laborales y entorno familiar, ya que también se ha visto afectado considerablemente en este aspecto.

Por tanto, no todas las enfermedades, están ligadas a las acciones de cada persona, así como tampoco, son el resultado de lo que sucede en el lugar de trabajo. Sin embargo, el ámbito

laboral sí repercute de manera significativa en la salud de cada persona. Por tal motivo, nuestro campo de aplicación busca brindar estrategias enfocadas a la prevención y no repercusión de las diferentes patologías asociadas al entorno.

Para comenzar con el desarrollo de estos programas, es indispensable que cada uno de los trabajadores aprendan a reconocer los riesgos de salud en su ambiente de trabajo, incluyendo los riesgos psicológicos, actualmente más presentes y peligrosos que los mismos riesgos de lesión física que se pudiesen presentar. Este será un punto de partida para comenzar a identificar aquellas dimensiones relacionadas con un posible estrés laboral que influye profundamente en la salud física y mental.

### **Marco Teórico.**

En la actualidad se cuentan con diferentes métodos y teorías desarrolladas para la gestión de organizaciones saludables, que generen un bienestar mutuo entre sus individuos y la misma organización, todas enfocadas en preservar la salud de los trabajadores y mantener una economía productiva; partimos del hecho que una compañía está conformada por un grupo de individuos, por lo que es corriente que se presenten conflictos internos, de acuerdo a Mary Parker Follet (1863-1933). De acuerdo a la definición por Chester Bernard en 1938, propuso una teoría de la cooperación en la organización basada en el concepto grupo social que identifica “como un sistema social que influye en relación constante con el individuo, ejerce favorablemente en su acción. La organización es un sistema de acciones conscientemente coordinadas donde los individuos son capaces de comunicarse

asertivamente entre si y están dispuestas a apoyar en su acción con el fin de cumplir con un propósito común.”

Tomando estas teorías se parte del hecho que la organización trabaja hacia un mismo propósito siempre y cuando se mantenga un interés común del mismo y se mantenga una comunicación asertiva. Es donde se da el inicio de las variables en la influencia de bienestar y calidad de vida de sus individuos. De acuerdo a Grueso, Rey González, 2013 “en la actualidad, establecer el bienestar de los trabajadores es elemental para las organizaciones”. Así como las organizaciones a través de la cultura pueden canalizar y enfocar el interés de sus individuos en el objetivo principal, de acuerdo a Davis (1993) dice que “la cultura es la comportamiento común de una sociedad, e influye en todas sus acciones a pesar de que pocas se practique conscientemente”.

En una definición administrativa en el portal de vlex enfocada al bienestar laboral - El bienestar laboral busca una completa mejora del trabajador, es decir, tiene en cuenta sus necesidades psicológicas, sociales y biológicas como principales en su condición de ser razonado.

Basados en las definiciones anteriores abordamos los modelos de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO); Salanova (2008, 2010) y Salanova y cols. (2012, p. 788) definen las HERO como “aquellas organizaciones que hacen esfuerzos metódicos, planeados y proactivos para mejorar los técnicas y resultados de sus empleados y de la organización. Estos esfuerzos se relacionan con los recursos y prácticas organizacionales, y con las características del trabajo a tres niveles: (1) practicas saludables para mejorar estructuralmente los procesos de trabajo (2) empleados sanos: psicológicamente positivo, (3)

resultados saludables; basados en dos componentes específicos del Modelo HERO: (1) recursos y habilidades organizacionales saludables y (2) empleados sanos.

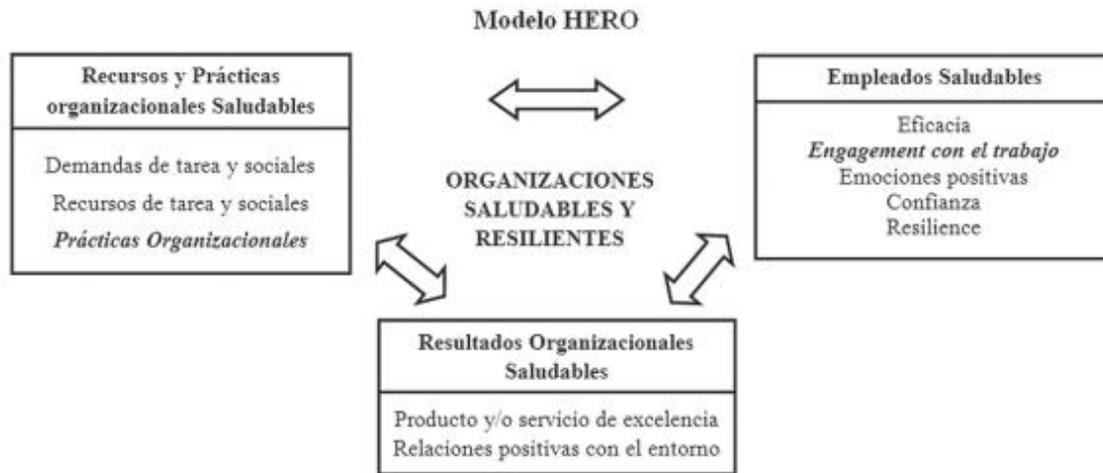


Fig2. Modelo HERO (Healthy and Resilient Organizations Model). Adaptado de Salanova, Llorens, Cifre & Martínez, 2012

Cultura organizacional: De acuerdo a la investigación de campo realizada por el psicólogo social holandés Geert Hofstede Su propósito era demostrar como la sociedad en la que una organización opera influye en la cultura organizacional.

El estudio encontró que la escala de valores y hábitos de un país impactan en la forma en que las organizaciones resuelven, planean, y operan. Nueve años después, Fons Trompenaars hizo un estudio similar; Ambos autores identificaron un número de características comunes en los países que proyectan la cultura organizacional de un lado a otro. Estas características son llamadas dimensiones culturales.

Dimensión	Qué significa
1. Distancia de poder	<p>Es el grado de desigualdad de poder que existe entre la persona más influyente o con más poder y la de menor influencia.</p> <p>En los países donde hay mayor distancia de poder, el concepto de estatus social es muy marcado. En los países con baja distancia de poder, se esperan beneficios iguales para todos, sin importar el estatus de las personas en la sociedad (o en una organización).</p>
2. Aversión a la incertidumbre	<p>Es el nivel de temor o rechazo que sienten las personas ante los riesgos o lo desconocido, por ejemplo, un cambio.</p> <p>En las culturas con alta aversión, las personas prefieren quedarse en el lugar donde están y evitan lo desconocido. Se crean normas o costumbres para hacer valer las conductas de siempre e imponerlas en caso de que alguien desee cambiar algún aspecto <b>organizacional</b>.</p> <p>En las culturas con baja aversión, se alienta los cambios, las nuevas ideas y los retos. Las personas contribuyen con el grupo a adaptarse a nuevas situaciones.</p>
3. Individualismo versus colectivismo	<p>Es el grado en el cual las personas deciden y actúan cuando están frente a un grupo.</p> <p>El individualismo se refleja en la autonomía de la gente al tomar decisiones por encima de los acuerdos grupales. El colectivismo es la situación opuesta: las personas esperan qué decide el grupo y actúan en consonancia con esa decisión.</p>
4. Masculinidad versus feminidad	<p>Son los roles de las personas de acuerdo a cómo se ha tipificado lo masculino y lo femenino en la sociedad. Los valores "fuertes" están asociados a lo masculino (interés en las ganancias, deseos de competir, osadía, actitud arriesgada, entre otros). Los valores "suaves" se vinculan con lo femenino (preocupación por la calidad de vida, cooperación con los demás, actitud solidaria, etc.).</p> <p>La masculinidad en una organización indica que se da preferencia, por ejemplo, a lo competitivo, a alcanzar las metas por encima de todo, a cumplir estrictamente con las normas. La feminidad estaría dada en la preocupación por las relaciones interpersonales, el bienestar personal, la comunicación abierta, etc.</p>
5. Orientación a corto plazo versus orientación a largo plazo	<p>Es la visión que las personas adoptan al tomar decisiones sobre su futuro.</p> <p>En una sociedad con mirada cortoplacista, la preocupación de las personas se basa en atender las necesidades y las obligaciones del presente y conservar el orden de las cosas tal como está.</p> <p>Bajo un pensamiento a largo plazo, el futuro tiene más peso que el presente. La gente piensa en las implicancias de sus decisiones actuales para su futuro y analiza situaciones antes de tomar una decisión. No es complaciente con el presente y si tiene que cambiar su estado actual para asegurar un mejor futuro, lo hace.</p> <p>En una organización, esta orientación se refleja, por ejemplo, en las estrategias para hacer crecer el negocio en el tiempo, la retención de personal y en la manera de incrementar sus relaciones con los clientes.</p>

Fuente: Hofstede, G (2010). (3ª ed.) New York: Mc Graw-Hill.

Prácticas Organizacionales Saludables: Las prácticas organizacionales saludables forman un elemento clave del componente “recursos y habilidades organizacionales saludables” del Modelo HERO. Este componente está formado por recursos laborales (tarea y sociales) así como por prácticas organizacionales que se despliegan desde la Dirección de Recursos Humanos y que tienen como propósito conseguir objetivos organizacionales (Wright & McMahan, 1992), aumentar la salud psicológica y financiera a nivel individual, de equipos y organizacional (ver Salanova, et al., 2012).”

La razón para concentrarnos en las prácticas saludables organizacionales se debe a que son altamente notables en las organizaciones; aquellas organizaciones que prueban efectuar prácticas saludables organizacionales exponen más experiencias positivas en sus empleados y equipos de trabajo

Bienestar: Diaz et al(2006) lo han definido como un indicador de funcionamiento positivo. Por lo tanto, el significado de bienestar puede exponer los impactos positivos y negativos de empleados, socios, competidores, proveedores, clientes y comunidad, formados por la organización (Grueso et al, 2003). Desde la perspectiva administrativa “A medida que se ponen en marcha nuevas estrategias empresariales infundidas en el pensamiento del ser humano como el principio y fin de las organizaciones, se fortifican los servicios al personal porque se procura la satisfacción de las necesidades del *cliente interno* (trabajadores) con la creencia de que, sólo mejorando la calidad de la fuerza laboral, a través de su desarrollo integral, se pueden cumplir las exigencias del cliente externo. Vlex”

Engagement con el trabajo: El estudio del engagement con el trabajo corresponde con la tendencia de la psicología positiva el cual se concentra en el estudio del trabajo óptimo de las personas, considerando sus fortalezas y virtudes (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Al concentrarnos en el trabajo óptimo de las personas en las organizaciones, concebimos que los cambios invariables en los que se ven sumergidas las organizaciones modernas demandan de empleados motivados y que tengan un desempeño más allá de lo que presume los acuerdos establecidos entre empleador y empleado (Salanova & Schaufeli, 2004).

### **Marco Empírico.**

Bienestar laboral, es un tema que ha sido eje de investigación en los últimos años, influenciados por reformas laborales o por resultados de baterías psi colaborales las cuales son exigidas anualmente en las empresas de Colombia, resumiremos investigaciones que se han realizado sobre el tema y sus hallazgos.

Álvarez (2009) desarrollo una investigación descriptiva en una empresa de manufactura en la cual se pretendía dar respuesta a la relación entre el bienestar laboral de una compañía y la productividad de la misma por lo cual se creó un cuestionario de 25 ítems aplicado a 100 de los trabajadores de la empresa en las áreas de talleres, diagnostico, composturas, reparaciones entre otras a lo cual la encuesta arrojó un resultado bastante notorio de amenaza de deserción de los trabajadores, y ello no se debía tanto al tema monetario sino al tema de bienestar laboral , por lo cual se concluyó que a mayor nivel de satisfacción y motivación en los empleados mayor será la productividad y se disminuirá el riesgo de

deserción de los empleados debido a su sentido de pertenencia por lo cual se recomendó crear planes de bienestar laboral para incrementar estos aspectos en los empleados.

Monterroso (2013) realizó una investigación de tipo descriptivo correlacional con el fin de hallar la relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el área administrativa de una entidad de salud, para ello se aplicó un cuestionario de 25 ítems en la escala de Likert tomando como muestra de investigación a 30 empleados entre hombres y mujeres variando entre ellos tipos de religiones y diferentes estados civiles, y aunque se creía que las personas casadas estaban más comprometidas con la labor y tenían mejor actitud con los colaboradores, el estudio demostró que tanto soltero como casados presentan la misma necesidad de bienestar laboral lo cual hacen que las malas actitudes en la organización incrementen, por lo cual se plantea reformar el plan de bienestar laboral en la organización para que tanto mujeres y hombres sin importar su religión o estado civil mejoren sus actitudes y existe una mayor armonía a nivel de clima organizacional en la empresa.

Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) en este caso se realizó una investigación cuasi experimental donde se tomó como muestra un grupo focal no equivalente y dos condiciones que en este caso fue el entrenamiento y el no entrenamiento, esto con el fin de comprobar si el ejercicio físico tenía algún efecto en la productividad de los empleados y por ende tuviesen un mejor bienestar laboral, para ello se tomó como muestra 53 empleados, a los cuales se les calificaba respecto al peso y masa corporal, el bienestar laboral y la satisfacción y no satisfacción dentro de sus labores, los resultados que arrojaron este estudio fueron maravillosos, ya que cuando las personas realizaban mayor actividad física, mejoraban su estado de ánimo y el bienestar laboral lo que traía incremento en el

productividad de la empresa a lo cual se concluyó que el bienestar laboral, la productividad y el bienestar físico de las personas van de la mano y por ende se deja como recomendación incluir en el plan de bienestar laboral más actividades donde los empleados puedan tener actividad física y así se beneficiara la compañía.

Sheyly Jubelkys López Salinas(2015) por último se tiene como referencia la investigación realizada por Sheyly Jubelkys López Salinas quien presento como tesis de grado un estudio de investigación que pretendía encontrar si había bienestar laboral en una empresa portuaria en Quetzal la cual varios años se ha dedicado a la carga de solidos como el granel, porta contenedores barcaza, gasero, busque de cargas entre otros, para lo cual tomo como muestra a 72 trabajadores de esta empresa sin importar su área de trabajo, se les aplico un cuestionario tipo Likert donde se medían 5 espetos específicos lo cuales eran reconocimiento, responsabilidad, factor del logro, promoción y el trabajo en sí, a lo cual se recibieron resultados favorables ya que tengan un alto nivel de bienestar laboral y riesgo nulo psicolaboral para lo cual se recomendó a la empresa mantener monitorios constantes a sus trabajadores a nivel de satisfacción para evitar que bajara el nivel de bienestar laboral y así mantener la motivación en los colaboradores.

Esta investigación hace diferente a las demás por su enfoque en el bienestar laboral de unas áreas precisas y antes no mencionadas.

## METODOLOGIA

Se realizó una investigación de tipo Descriptiva, la cual es conocida como un método científico basado en la observación, su objetivo es detectar y reconocer las características más notorias del objeto de estudio, teniendo en cuenta las actividades, participantes y procesos por medio del suministro de información sin influir en el mismo. En este caso expresaremos en términos cuantitativos, por medio de símbolos matemáticos los resultados de dicho Análisis. Para Fernández et al (2000) este tipo de investigación, puede llegar a detallar aquellas formas importantes de las personas y comunidades, midiendo, evaluando y recolectando datos sobre los diferentes componentes del fenómeno a investigar.

### **Participantes:**

Se llevó a cabo un estudio de investigación descriptiva, en una población de adultos de 20 a 40 años de edad, 7 mujeres 3 hombres trabajadores directos de la Empresa Temporal Grupo Soluciones Horizonte. Los cuales tienen una antigüedad significativa en dicha empresa, teniendo en cuenta que su estadía es de hace mínimo 2 años.

La muestra se conformó por 10 trabajadores, 8 mujeres y 2 hombres, pertenecientes al área de selección de la empresa, quienes realizan desde reclutamiento hasta entrevistas y selección de los candidatos según necesidad de los diferentes clientes. Todos son psicólogos graduados de diferentes universidades en la ciudad de Bogotá y cuentan con una amplia trayectoria en el área de selección de personal en diferentes temporales.

**Instrumento:**

Contando con la autorización de los trabajadores, se les aplicó una encuesta de valoración de bienestar laboral, redactado por parte de las estudiantes del Politécnico Grancolombiano para dicha investigación, con preguntas cerradas y relacionadas con el tema de investigación.

Cabe agregar que la encuesta es un instrumento de investigación el cual busca recaudar datos de información y se utiliza sobre una muestra de sujetos. Se realiza una observación directa, es decir cara a cara con los trabajadores, obteniendo los datos correspondientes de cada uno.

**Estrategia del Análisis:**

Los datos obtenidos por el instrumento de evaluación se procesarán con el programa SSPS , el cual es un formato que nos ofrece IBM y de esta forma obtendremos un análisis completo ya que este realiza captura y análisis de datos creando tablas y graficas completas y en el cual se incluirá el resultado de la frecuencia, el valor máximo y el valor mínimo de las variables evaluadas, media y por último la desviación estándar.

**Consideraciones Éticas:**

A la totalidad de los trabajadores, se les pidió firmar un consentimiento informado en el cual se hace aclaración del proceso que se realizará y teniendo en cuenta no vulnerar los derechos de los mismo, dando cumplimiento a lo establecido por Normatividad Legal Vigente Colombiana en materia de manejo de información y uso de la misma basado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003.

## Resultados

### Frecuencias

#### Estadísticos

		Genero del encuestado	Edad del trabajador	Carrera profesional	¿ La empresa realiza actividades de integración?	¿Ha participado en dichas actividades?
N	Válido	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	25	1	1	1

#### Estadísticos

		¿La empresa realiza actividades más de tres veces al año?	¿La empresa ha realizado actividades de integración incluyendo su grupo familiar?	¿Cree que es importante que la empresa realice actividades de integración para mejorar el clima laboral?	¿Recursos humanos celebra el cumpleaños de todos los empleados y entrega su obsequio?	¿La empresa le brinda capacitaciones de su área al menos una vez al mes?
N	Válido	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0
	Moda	1	1	1	1	1

### Estadísticos

		¿Tiene oportunidad de capacitarse en otras áreas?	¿Desea conservar su puesto dentro de la compañía?	Lleva mas de un año en la compañía?	¿La empresa realiza convocatorias internas para cubrir vacantes dentro de la misma?	¿Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?
N	Válido	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	1	1

### Estadísticos

	¿Siente motivación para continuar en la empresa?	¿La empresa brinda alguna motivación de acuerdo al cumplimiento de sus funciones?	¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir con su trabajo?	¿El ambiente laboral es el adecuado?	¿Siente que está sobrecargado de trabajo?
--	--	---	--	--------------------------------------	---

N	Válido	10	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0	0
Moda		1	1	1	1	2

### Estadísticos

		¿La empresa le informa sobre la realización de programas de prevención de riesgos profesionales y salud, direccionados por la ARP y la EPS?	¿La empresa cuenta con actividades por parte del área de salud ocupacional?	¿El área ocupacional realiza pausas activas al menos 3 veces a la semana?	¿El área ocupacional ha realizado actividades recreativas con profesionales de la salud mental y física al menos una vez al mes?
N	Válido	10	10	10	10
	Perdidos	0	0	0	0
Moda		1	1	1	1

### Tabla de frecuencia

#### Genero del encuestado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Femenino	8	80,0	80,0	80,0
Maculino	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

#### Edad del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 25	4	40,0	40,0	40,0
26	2	20,0	20,0	60,0
27	1	10,0	10,0	70,0
30	1	10,0	10,0	80,0
31	1	10,0	10,0	90,0

32	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

### Carrera profesional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Psicología	10	100,0	100,0	100,0

### ¿ La empresa realiza actividades de integración?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

### ¿Ha participado en dichas actividades?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	90,0	90,0	90,0
NO	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿La empresa realiza actividades más de tres veces al año?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	7	70,0	70,0	70,0
NO	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿La empresa ha realizado actividades de integración incluyendo su grupo familiar?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿Cree que es importante que la empresa realice actividades de integración para mejorar el clima laboral?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	90,0	90,0	90,0
NO	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿Recursos humanos celebra el cumpleaños de todos los empleados y entrega su respectivo obsequio?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿La empresa le brinda capacitaciones de su área al menos una vez  
al mes?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	8	80,0	80,0	80,0
NO	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿Tiene oportunidad de capacitarse en otras áreas?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿Desea conservar su puesto dentro de la compañía?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	------------	----------------------	-------------------------

Válido SI	8	80,0	80,0	80,0
NO	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**Lleva mas de un año en la compañía?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿La empresa realiza convocatorias internas para cubrir vacantes  
dentro de la misma?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	6	60,0	60,0	60,0
NO	4	40,0	40,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿Siente motivación para continuar en la empresa?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	9	90,0	90,0	90,0
NO	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿La empresa brinda alguna motivación de acuerdo al  
cumplimiento de sus funciones?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir con su trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿El ambiente laboral es el adecuado?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	8	80,0	80,0	80,0
NO	2	20,0	20,0	100,0

Total	10	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**¿Siente que está sobrecargado de trabajo?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	3	30,0	30,0	30,0
NO	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

**¿La empresa le informa sobre la realización de programas de  
prevención de riesgos profesionales y salud, direccionados por la  
ARP y la EPS?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿La empresa cuenta con actividades por parte del área de salud  
ocupacional?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

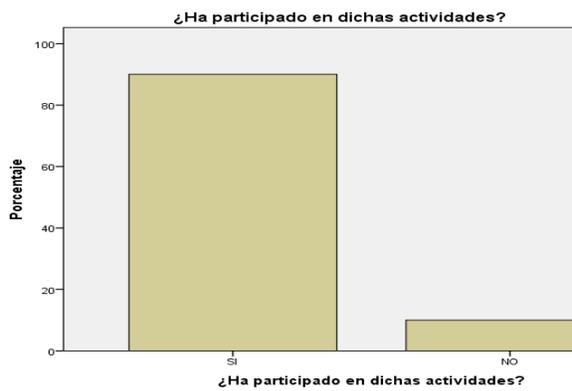
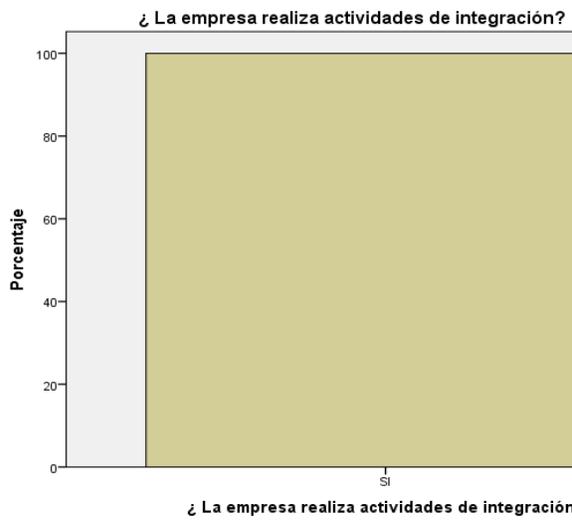
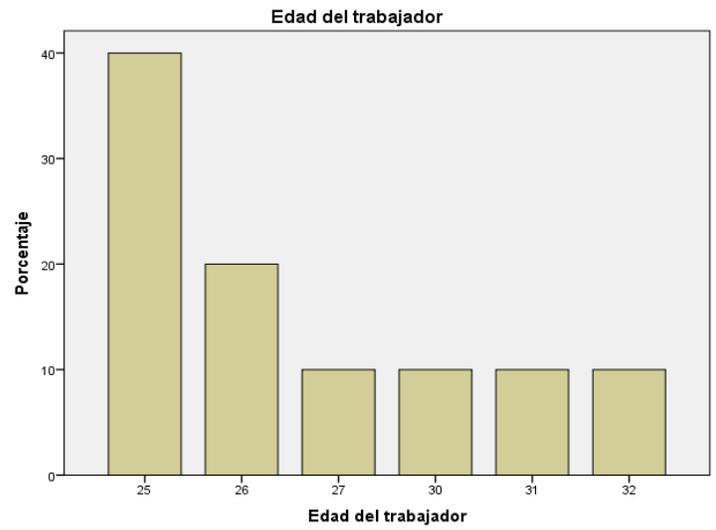
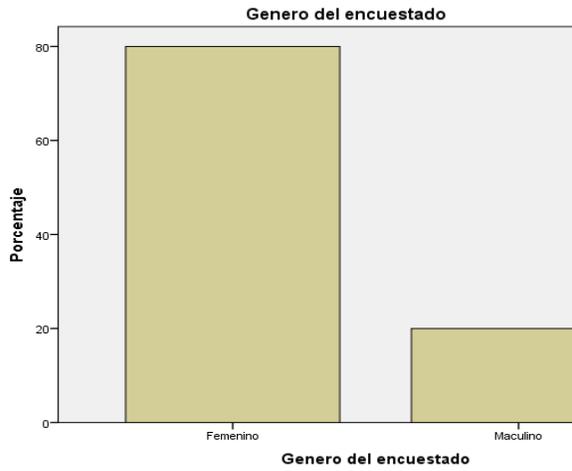
**¿ El área ocupacional realiza pausas activas al menos 3 veces a la semana?**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

**¿ El área ocupacional ha realizado actividades recreativas con profesionales de la salud mental y física al menos una vez al mes?**

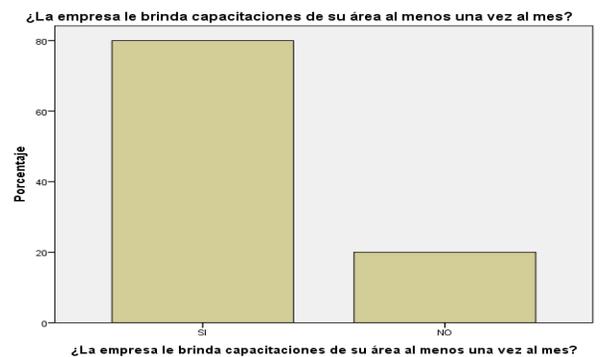
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido SI	10	100,0	100,0	100,0

## Gráfico de barras

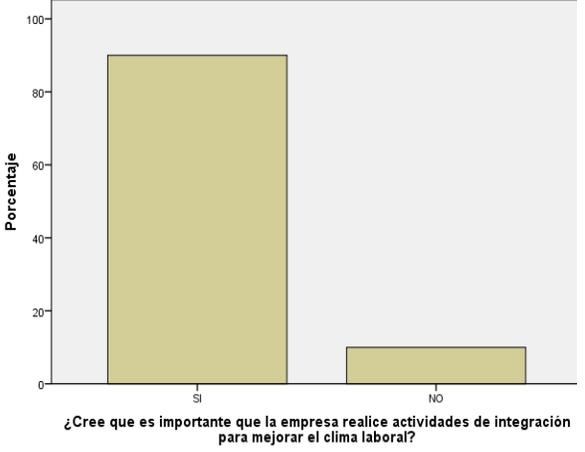


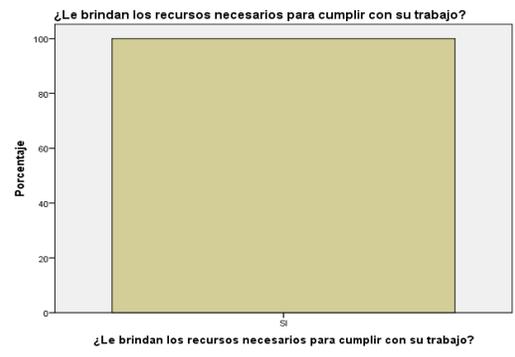
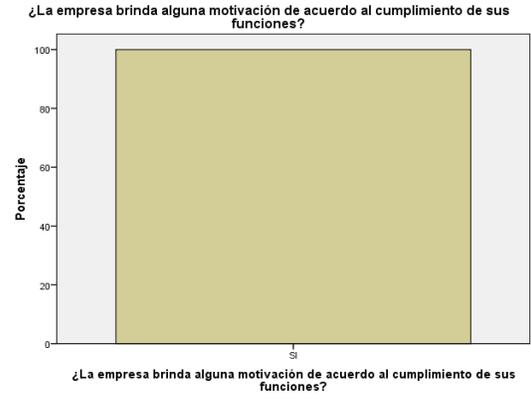
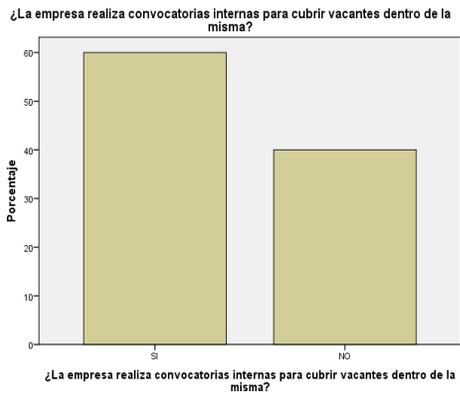
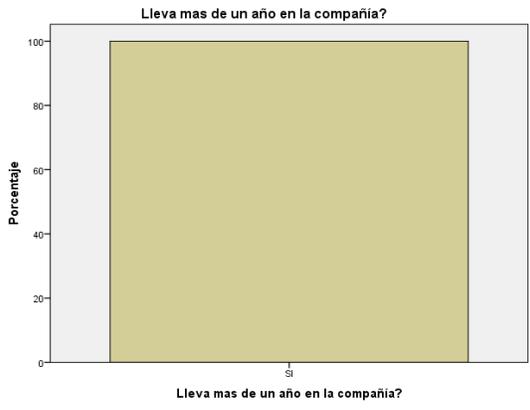
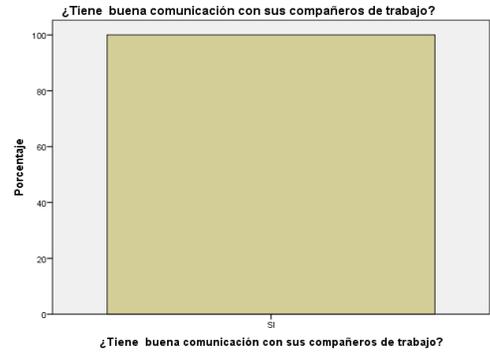
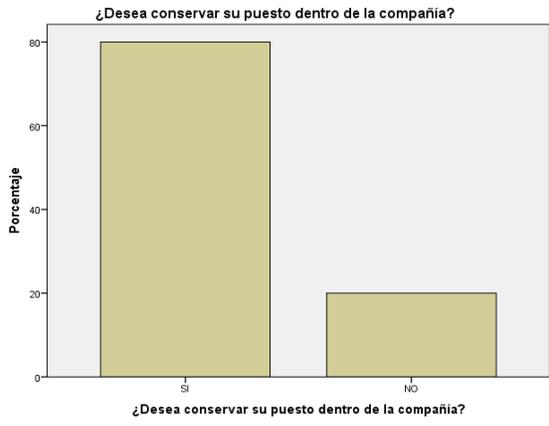


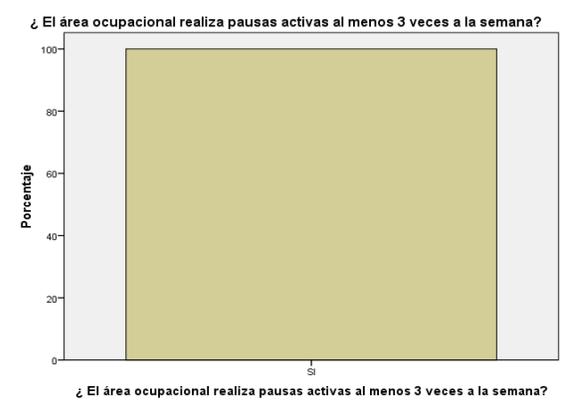
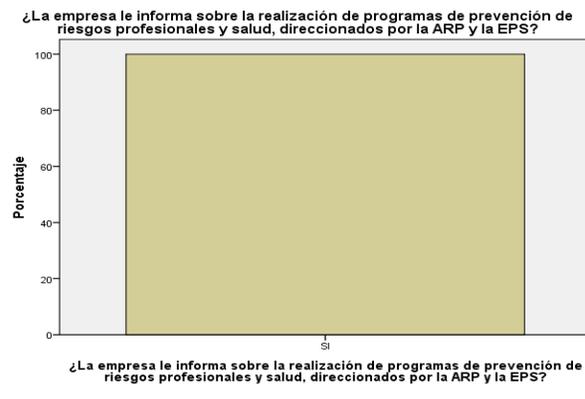
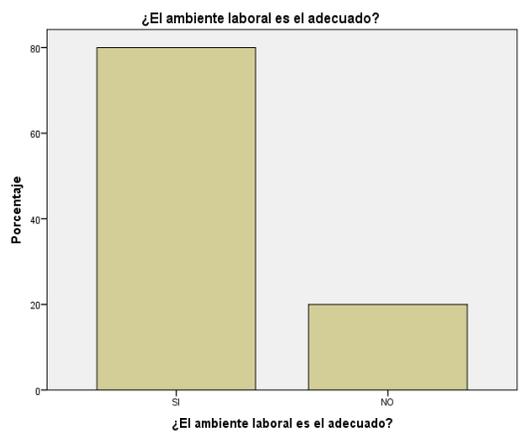
¿La empresa ha realizado actividades de integración incluyendo su grupo familiar?



¿Cree que es importante que la empresa realice actividades de integración para mejorar el clima laboral?







## **Discusión**

Los resultados obtenidos en este proyecto muestran que después de haberse aplicado la encuesta de valoración sobre bienestar laboral, se encontraron algunas coincidencias con lo planteado en el marco empírico. Exactamente en lo propuesto por Álvarez (2009), donde concluyó que, a mayor nivel de satisfacción y motivación en los empleados, mayor será la productividad y se disminuirá el riesgo de deserción. Esto se deja ver a través de las encuestas aplicadas, un gran porcentaje de personas afirmaron haber recibido cierto tipo de motivación e integración laboral por medio de la empresa contratante, garantizando una permanencia dentro de la misma, lo cual es realmente provechoso para cualquier empresa.

La presente investigación, es de tipo descriptiva, la cual tuvo como objetivo analizar cómo se ve afectada la calidad de vida y salud mental de los trabajadores en el área de selección. A través de ello, se pudo demostrar algunas características notorias como objeto de nuestro estudio, y coincide con lo planteado por Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011). Quienes establecieron que, a mayor actividad física, mejor iba a ser su estado de ánimo y bienestar laboral, lo que traería incremento en la productividad de la empresa. Esto en concordancia con las características encontradas en nuestro estudio, donde todos los trabajadores encuestados afirmaron a ver participado en actividades recreativas con profesionales de salud mental y física al menos una vez al mes y pausas activas al menos 3 veces por semana. Garantizando una mayor motivación para continuar en la empresa. Se reflejan otras características positivas en cuanto a este tipo de programas, por ejemplo, un adecuado ambiente de trabajo, motivación por cumplimiento y una adecuada comunicación.

Es importante tener presente que cualquier medida laboral que aumente el nivel de estrés en el trabajo, afecta al bienestar del empleado e incrementa el nivel de deserción, mientras que las medidas que mitiguen el estrés, o bien ayuden a combatirlo, mejoran el bienestar y, en consecuencia, reducen el nivel de deserción dentro de las organizaciones.

Con respecto a lo anterior, Chester Bernard (1938) propuso una teoría de la cooperación en la organización formal fundamentada, que consiste en que la organización trabaja hacia un mismo propósito siempre y cuando se mantenga un interés común del mismo y se mantenga una comunicación asertiva. Lo cual avala nuestra investigación, ya que, entre los resultados obtenidos por medio de la encuesta aplicada a los colaboradores, un 100% afirmó que la comunicación con los compañeros en el lugar de trabajo es buena, confirmando así la teoría de nuestro autor y garantizando una plena adaptación laboral a través de del acercamiento con los demás miembros de la compañía.

## **Conclusiones**

Durante el desarrollo e investigación del presente proyecto hemos podido apreciar el nivel de satisfacción con relación al bienestar de los trabajadores de la empresa TEMPORAL GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE, identificando diferentes variables favorables que se han venido manejando, así como las pautas que en definitiva contribuyan a construir un programa de bienestar enfocado a mantener un nivel de bienestar que en efecto tendrá un impacto en la calidad de vida de sus trabajadores, y un sentido de pertenencia que fortalecerá

la cultura organizacional y por ende impactara positivamente en la productividad de la empresa.

En tal sentido y como resultado de las encuestas se encontró:

El 100% de los trabajadores tiene más de un año en la compañía La empresa ha venido ejecutando actividades de integración incluyendo a los familiares de sus trabajadores periódicamente El 90% de los trabajadores se siente motivado en consecuencia a sus labores

Hay una constante capacitación en relación a sus labores El 100% de los trabajadores

afirma tener la oportunidad de capacitarse en otras áreas El 100% de los trabajadores manifiesta que la empresa brinda alguna motivación en relación al cumplimiento de sus funciones.

La empresa ha venido ejecutando actividades de salud y P&P periódicamente a sus trabajadores.

El 80% de los trabajadores indica que existe un ambiente laboral adecuado

El 30% de los trabajadores siente que esta sobrecargado de trabajo

El 80% de los trabajadores manifiesta querer conservar su puesto de trabajo dentro de la compañía.

Dado lo anterior concluimos:

La empresa TEMPORAL GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE en definitiva demuestra un interés en el desarrollo del bienestar de sus trabajadores, demostrado en la ejecución periódica de actividades enfocadas a la integración, capacitación y motivación, pilar fundamental para que se de un sano y constante desarrollo en la calidad de vida de sus

trabajadores La empresa cuenta con personal enfocado específicamente para esta labor, lo que beneficia en el mantenimiento y mejoramiento del programa de bienestar Se encuentran identificados los riesgos y tipo de población trabajadora lo que facilita la implementación de medidas y controles en la salud mental de sus trabajadores.

Es necesario generar objetivos medibles y trazables anualmente en el desarrollo de las actividades de bienestar y motivacional que permitan medir el progreso y mantener un enfoque de las mismas Se debe trabajar en el desarrollo de canales de comunicación permanentes y efectivos a todos los trabajadores, esto permitirá sin lugar a dudas una constante comunicación asertiva como organización más allá de un área de trabajo

Para fortalecer el sentido de pertenencia y la cultura organizacional se debe trabajar en una estrategia de identidad de la empresa basado en valores y objetivos a través de un personaje, esto ayudara en potencializar emocionalmente a sus trabajadores.

## **Limitaciones**

En nuestra investigación, se presentaron las siguientes limitaciones

1. La falta de la actualización de registro de los profesionales que se encuentran laborando dentro de la compañía al momento del estudio.
2. Los resultados obtenidos dentro de la investigación solo pertenecen a una sola área dentro de la compañía
3. Precisar información detallada del área escogida como objeto de estudio dentro de la investigación.

## **Recomendaciones**

se sugiere buscar conexiones con especialistas en psicología, convenios con centros médico-deportivos, tanto para el empleado como para su familia. Cabe resaltar la importancia de involucrar a la familia en estos procesos, ya que esto generará mayor seguridad y motivación al colaborador de TEMPORAL GRUPO SOLUCIONES HORIZONTE,. Aspectos como la seguridad y la salud en el trabajo son fundamentales al momento de incluirse en el programa de bienestar porque en cada puesto de trabajo debe contemplarse el nivel de riesgo tanto físico, mental, ergonómico entre otros. Lo anterior de no ser tratado con precaución podría causar efectos negativos en el bienestar del colaborador. Se sugiere hacer alianzas con la ARL contratada, dado que esta es clave si se quiere acceder a más comunicación e información para los colaboradores, tal como: primeros auxilios y talleres sobre ergonomía, que pueden ser una muestra de las opciones que para el colaborador son motivadoras, seguras y que además pueden aplicar no solo en el trabajo, sino en su vida familiar. Acciones preventivas y de concientización en temas de impacto ambiental, esto será clave para motivar al empleado a una participación más notoria. Implementar dentro del programa de bienestar talleres y charlas de educación, prevención. Para concluir nos parece necesario citar el planteamiento de Salanova y Schaufeli (2004) donde se afirma que: El elemento central de una dirección consistente de los recursos humanos radica justamente en "cuidar" y no "quemar" a los empleados, ya que éstos son el "corazón" de la organización. Los empleados son el capital humano de la organización, por lo tanto hay que cuidarlos y desarrollar este capital, tanto como sea posible. (Salanova y Schaufeli; 2004).

### Referencias bibliográficas

Cultura organizacional y bienestar laboral, Gregorio Calderón Hernández, Sandra Milena Murillo Galvis, Karen Yohana Torres Narváez, Cuadernos de Administración 2003, 16(25).

Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas , Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii Daena: International Journal of Good Conscience. 3(1) : 65-99. Marzo 2008. ISSN 1870-557X.

Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología, Chaparro DT, Guzmán AL, Naizaque LJ, Ortiz SP, Jiménez WG. Factores que originan la rotación del personal auxiliar de odontología. Univ Odontol. 2015 Ene-Jun; 34(72): 75-82. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.uo34-72.forp>

Moreno, J. B., & Garrosa, H. E. (2013). *Salud laboral : Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*.

Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>

Argyris, Ch. (1964). Personalidad y organización.

Madrid: Instituto Nacional de la Administración Pública.

Ley N°1562 de 2012. *Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.*

Gobierno Nacional colombiano

Pearson, C. M., Anderson, L. M. y Porath, C. L. (2000). *Evaluar y atacar la incivilidad en el lugar de trabajo*, 29, 123-137.

Carayon, P., Haims, M. C. y Yang, C. L. (2001). Factores de trabajo psicosocial y organización del trabajo. *La enciclopedia internacional de la ergonomía y los factores humanos*. (pp. 111-121).

Londres: Taylor & Francis. Martín, F. y Pérez, J. (1997). Factores psicosociales: Metodología de evaluación (NTP443).

Barcelona: INSHT. Ministerio de trabajo y asuntos sociales. Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando: Cómo mejorar la salud laboral* LID Editorial, 2020.

Moreno, J. B., & Garrosa, H. E. (2013). *Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*.

Retrieved from <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co>

Argyris, Ch. (1964). *Personalidad y organización*. Madrid: Instituto Nacional de la Administración Pública.

Ley N°1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

Gobierno Nacional colombiano

Pearson, C. M., Anderson, L. M. y Porath, C. L. (2000). Evaluar y atacar la incivilidad en el lugar de trabajo, 29, 123-137.

Universidad de la Salle. (2007). Bienestar Social laboral desde la perspectiva de la calidad de vida a partir de la producción escrita y la percepción de docentes especialistas. Periodo 1995 - 2005 en Bogotá, DC. Estado del arte. Consultado el 30 de enero del 2016. Recuperado de <http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/17120/T62.07%20A93b.pdf?sequence=1>

Yasuko Arita, B. (2005) Satisfacción por la vida y teoría homeostática del bienestar. Área de Psicología y Salud. México: Universidad Veracruzana.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. (2013). Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertetc. Consultado el 16 de enero del 2016. Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>.

Estrada Rodríguez, Y; Ramírez Reyes, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. En TURyDES. Vol 3, N° 8. Consultado el 16 de enero del 2016. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.

Gurdián-Fernández, A. (2007). El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. Costa Rica: Coordinación Educativa y Cultural Centroamericana (CECC) y Agencia Española de Cooperación Internacional (AECI).

Fundación Más Familia y tatum. (2015). #Conciliación, la vitamina C de la empresa saludable: Impacto de la gestión de la conciliación en la salud y bienestar de las organizaciones y sus colaboradores. Recuperado de [www.masfamilia.org/actividades/zona-de-descargas/doc\\_download/24-laconciliacion-vitamina-c-para-las-empresas+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co](http://www.masfamilia.org/actividades/zona-de-descargas/doc_download/24-laconciliacion-vitamina-c-para-las-empresas+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co).

## Anexos

	<b>CONSENTIMIENTO  INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>10 DE 58</b>

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

---



---

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>

		<b>PAGINA</b>	<b>12 DE 58</b>
--	--	---------------	-----------------

**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.

<b>FIRMA</b>
NOMBRE DE LA PERSONA:
CC. O HUELLA:
RELACIÓN CON EL PACIENTE:

Lugar y Fecha del Consentimiento Informado: \_\_\_\_\_

<b>FIRMA DEL PROFESIONAL DE LA SALUD</b>
NOMBRE DEL PROFESIONAL:
CC:
Nº DEL REGISTRO:

### **Anexo 1 (Encuesta)**

#### **Instrucciones:**

Lea atentamente las preguntas a continuación y marque con una equis (**X**) la opción que desee entre **SI** y **NO**, solo puede marcar una de las dos opciones; recuerde que para la efectividad del estudio se recomienda ser muy sincero con las respuestas, lo anterior ya que el objetivo de esta encuesta es encontrar mejoras en el proceso de bienestar laboral de la empresa **GSH**.

#### **Datos personales:**

Nombre: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Cédula: \_\_\_\_\_

Profesión: \_\_\_\_\_

Género: \_\_\_\_\_

PREGUNTAS	SI	NO
1. ¿La empresa realiza actividades de integración?		
2. ¿Ha participado en dichas actividades?		
3. ¿La empresa realiza actividades más de tres veces al año?		
4. ¿La empresa ha realizado actividades de integración incluyendo su grupo familiar?		
5. ¿Cree que es importante que la empresa realice actividades de integración para mejorar el clima laboral?		
6. ¿Recursos humanos celebra el cumpleaños de todos los empleados y entrega su respectivo obsequio?		
7. ¿La empresa le brinda capacitaciones de su área al menos una vez al mes?		
8. ¿Tiene oportunidad de capacitarse en otras áreas?		
9. ¿Desea conservar su puesto dentro de la compañía?		
10. ¿Lleva más de un año en la compañía?		
11. ¿La empresa realiza convocatorias internas para cubrir vacantes dentro de la misma?		
12. ¿Tiene buena comunicación con sus compañeros de trabajo?		
13. ¿Siente motivación para continuar en la empresa?		
14. ¿La empresa brinda alguna motivación de acuerdo al cumplimiento de sus funciones?		
15. ¿Le brindan los recursos necesarios para cumplir con su trabajo?		
16. ¿El ambiente laboral es el adecuado?		
17. ¿Siente que está sobrecargado de trabajo?		
18. ¿La empresa le informa sobre la realización de programas de prevención de riesgos profesionales y salud, direccionados por la ARP y la EPS?		
19. ¿La empresa cuenta con actividades por parte del área de salud ocupacional?		
20. ¿El área ocupacional realiza pausas activas al menos 3 veces a la semana?		
21. ¿El área ocupacional ha realizado actividades recreativas con profesionales de la salud mental y física al menos una vez al mes?		

