



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
“IMPACTO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR EN LAS ORGANIZACIONES DE LA
CIUDAD DE BOGOTÁ”

PRESENTA:

ADRIANA MARÍA AVELLANEDA SALAMANCA. - COD. 1621020318

SONIA MAGALI GAMBOA. - COD. 1421028987

HÉCTOR CAMILO MORA ANTONIO. - COD. 1721024619

DIEGO ALEJANDRO TURCO DÍAZ. - COD. 1621021922

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO, MGS.

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Descripción del contexto general del tema.....	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.....	3
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Marco teórico.....	9
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.....	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	12
Instrumentos de recolección de datos.....	12
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	14
Discusión.....	16
Conclusiones.....	16
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	19
Referencias bibliográficas.....	21
Anexos.....	23

Lista de tablas

iii

Tabla 1 Estado de programas de bienestar en las organizaciones	14
Tabla 2 Condiciones de clima laboral dentro de la organización	14
Tabla 3 Percepción de la implementación de los programas de bienestar	15

Lista de figuras

iv

Figura 1: Implementación de programas de bienestar	15
Figura 2: Enfoque para programas de bienestar	16
Figura 3: Motivaciones de las personas para programas de bienestar	16

Resumen.

Los cambios actuales que se presentan en el mundo traen a las organizaciones grandes retos para poder identificar si los programas de bienestar mejoran la calidad de vida y sentido de pertenencia de los trabajadores al momento de realizar sus actividades dentro de la organización, por lo cual se realizó una encuesta descriptiva a 51 trabajadores de diferentes empresas de Bogotá, por medio virtual para identificar el impacto que generan estos programas. Evidenciando el estado actual del clima laboral donde la relación con los compañeros y la motivación para realizar su labor son los aspectos más significativos y la motivación para mejorar su calidad de vida son las bonificaciones y reconocimientos no laborales. Es por este motivo que las organizaciones deben estructurar e implementar programas de bienestar para incrementar el sentido de pertenencia, la productividad, la calidad de vida y mejorar el clima organizacional.

Palabras clave: Sentido de pertenencia, Calidad de vida laboral, Motivación. Clima organizacional.

Capítulo 1.

Introducción.

Los cambios constantes que se presentan en las organizaciones actualmente generan un gran reto para el proceso de Talento Humano; por lo cual se deben identificar cuáles son las motivaciones de los colaboradores de la organización y de esta manera poder estructurar los programas de bienestar enfocados al cumplimiento de la estrategia del negocio; que puedan ayudar a fortalecer la calidad de vida de ellos, el sentido de pertenencia a la organización y por ende la disminución en la rotación de personal y la retención del mismo.

Estos programas deben ser tomados por la organización como una estrategia de negocio y no como un gasto de la organización, ya que los resultados obtenidos van a ser una ganancia para la organización y mejora en su clima laboral.

Descripción del contexto general del tema.

En la actualidad el salario no es lo más importante para los colaboradores sino el bienestar dado que el 60% de la vida se está cumpliendo con labores en alguna organización (THT, 2018), de ahí nace la necesidad que las organizaciones deben tener en cuenta que el bienestar y la calidad de vida de sus trabajadores debe ser una de sus estrategias como organización, por los beneficios que esto trae sobre sus colaboradores tales como satisfacción laboral, motivación, estimulación de la creatividad, reducción del estrés y favorecimiento de la apertura de comunicación y la colaboración (Sodexo, 2019), lo que se ve reflejado en la productividad y el sentido de pertenencia en la organización.

Es por esto que decidimos evaluar el impacto que tienen estos programas de bienestar en la calidad de vida de los trabajadores bogotanos en los diferentes tipos de organizaciones que se pueden encontrar.

Planteamiento del problema

¿Cómo influye el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores en las organizaciones?

Esta pregunta nos lleva como equipo de investigación al querer profundizar sobre aquellos programas que ofrecen las organizaciones hoy en día para poder brindar un mejor bienestar y satisfacción a los colaboradores de las organizaciones.

Al mencionar la palabra “satisfacer”, es donde damos el inicio a nuestra investigación, abarcando desde los clientes externos a los internos de las organizaciones, encaminadas a lograr una satisfacción en el trabajo y en la vida.

De acuerdo con los valores y principios que se propone cada organización, la continuidad a la gestión del recurso o talento humano, recompensando a los accionistas y a los compromisos que giran alrededor de la responsabilidad social y circunstancial. Ya que para retener y satisfacer su mercado meta, es importante resaltar las variables que permiten una satisfacción desde el núcleo de las compañías, ya que ellas viven en busca de un mejoramiento continuo en un ambiente productivo positivo de manera integral.

Un empleado cansado, estresado, aburrido, desmotivado, o con otro estado de ánimo negativo, difícilmente va a obtener un ambiente positivo en su alrededor. Por esta razón el grado de satisfacción estaría dado por las recompensas que reciben los colaboradores, y la cantidad que creen que deberían recibir por sus funciones realizadas.

El fin de esta investigación nos lleva a indagar profundamente este básico y principal texto. Nos apoyaremos en estudios y conocimientos de autores conocidos a lo largo de nuestro camino académico.

Pregunta de investigación.

¿Cómo los programas de bienestar mejoran la calidad de vida y sentido de pertenencia de los trabajadores en las organizaciones de la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Identificar si los programas de bienestar mejoran la calidad de vida y sentido de pertenencia de los trabajadores al momento de realizar sus actividades dentro de la organización.

Objetivos específicos.

Identificar las motivaciones y condiciones laborales de los trabajadores en las diferentes organizaciones ubicadas en la ciudad de Bogotá.

Evaluar el impacto de los programas de bienestar que tienen las organizaciones sobre la calidad de vida de los trabajadores.

Proponer los puntos (motivaciones) sobre los cuales se puede implementar y adecuar el programa de bienestar en cualquier organización.

Justificación.

En la actualidad el proceso de Talento Humano desarrolla un papel de gran importancia en una organización y tiene a su cargo la formación del capital humano. Son algunas organizaciones que pasan por alto el talento humano; siendo este el elemento principal porque es el motor el cual generan rentabilidad a la organización.

Este proyecto surge de la necesidad de mitigar el impacto en la calidad de vida de los colaboradores, dado que esta población se ve diariamente expuesta a situaciones de riesgo psicosocial, encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar los niveles de calidad de vida de estos y permite introducir cambios en la conducta en ellos y su sentido de pertenencia frente a la organización.

Por medio de esta investigación se espera identificar la importancia de los programas de bienestar laboral y con ello poder generar una ventaja competitiva en donde el elemento principal sea el factor humano, de esta manera mejorar la atracción y retención del talento humano, reduciendo los índices de rotación y aumentar la

productividad y motivación de los colaboradores, su sentido de pertenencia y generar una relación emocional entre el empleador y el empleado.

Se pretende realizar un trabajo de estudio, en donde se pueda evidenciar las percepciones de los colaboradores frente a su trabajo y determinar su grado de satisfacción dentro de la compañía, siendo de esta forma objeto de análisis y poder identificar donde se derivan las situaciones de conflicto, estrés, baja productividad entre otros.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Marco conceptual

Diferentes términos abarcan el concepto de bienestar y calidad de vida laboral, hay diversos aspectos que influyen en la apreciación de los individuos, la cual está ligada a las metas, proyectos, propósitos, y una cantidad de opiniones que llevan al sujeto a tener intereses particulares de sí mismo. Estos términos se relacionan con distintos factores que se viven día a día en el trabajo: Las relaciones interpersonales, El grupo de trabajo, Gestión humana, Clima organizacional, Condiciones laborales, Motivación, Necesidades humanas. La propiedad de la percepción del trabajador y las variables que se viven en la organización señala con claridad sus respuestas hacia aspectos fundamentales referentes de su trabajo como:

Sentido de Pertenencia. Según Maslow (1954) describió el sentido de pertenencia como una necesidad básica humana donde son las únicas inherentes en todas las personas. En las palabras de Anant (1966) puntualiza la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal manera que la persona sienta que es parte necesaria e integral de ese sistema.

Calidad de vida en el trabajo: El bienestar y la calidad de vida en el trabajo a parte de tener una gran importancia para los colaboradores, también es muy significativa para las compañías ya que estas piden que los colaboradores den lo mejor de ellos para cumplir con los objetivos establecidos y poder satisfacer las necesidades del cliente. “(Taylor, 1987; Peiró, 1993) citan “El trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no sólo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, sino porque gracias a él la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios.”.

Dichos autores nos expresan que el trabajo es esencial para el desarrollo de las personas, ya que con él se obtienen favores y beneficios que ayudan a suplir sus necesidades. Para complementar un poco más la definición, en el mismo artículo Gastaldi,(1993) cita “ La actividad laboral, generalmente, tiene lugar en organizaciones formales, con una estructura definida, que asigna roles a las personas, distingue niveles jerárquicos, establece horarios y determina las actividades a realizar, las condiciones en las que se han de llevar a cabo y las tecnologías y recursos disponibles para ello, de tal forma que se logren los objetivos perseguidos de la forma más eficaz y eficiente.”.

Motivación. De acuerdo con Chiavenato (2000), dice que la motivación corresponde a la conducta humana, dice que es un trato basado en la conducta y es importante generar técnicas de motivación para mantener la compañía y llevarla a un continuo crecimiento. En cuanto al autor Delgado (1999), precisa que la motivación es una causa por la cual los trabajadores, al realizar una tarea puntual, se esfuerzan bastante que conducen a una ejecución de ciertas metas a fin de compensar alguna necesidad. Mientras que el autor González (2008), puntualiza la motivación como un numero de procesos psíquicos que vinculados con los estímulos externos mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez son influenciados por estos, generando o no una satisfacción. De acuerdo a algunas definiciones planteadas por varios autores, destacamos el origen de la motivación en la persona coincidiendo en que tener necesidad es el punto de partida para tener una buena actitud en el trabajo y así trazarse límites que puedan aportar el éxito en la compañía. Es de resaltar que cuando el colaborador cubre la o las necesidades, pensara en otras necesidades para tener razones de motivación y lograr alcanzar las metas que se propone.

Bienestar Laboral. El bienestar laboral de un empleador, lo podemos asociar con el clima laboral, para llegar al punto de satisfacción social y económico organizacional. Evaluando y protegiendo su integridad física y psicológica; llegando así, al objetivo de cada misión corporativa. Es así cómo influye científicamente la evaluación del desempeño laboral, otorgando una mediación para fomentar importancia, respeto,

autonomía y responsabilidad en su entorno laboral con estímulos influyentes en el desempeño fiable del reclutamiento evaluado.

Esto quiere decir que, la finalidad de mostrar la importancia que tiene el estado en el clima organizacional por medio de una evaluación de desempeño podemos incrementar la productividad, favorecer al progreso personal y profesional del empleado, instaurando una comunicación con la prevención y detección de posibles problemas, así mismo, motivado la toma de decisiones con transparencia y responsabilidad.

Esta evaluación de desempeño, dentro de la gestión del talento humano facilita el clima organizacional, encontrando entornos con falencias para poder instaurar tácticas a tiempo que accedan al progreso de algún vacío emocional que complica lo laboral, evitando el cumplimiento de objetivos de fabricación.

Clima Organizacional. Cuando hablamos de clima organizacional podemos concretar que todas las personas viven en situaciones difusas y confusas, porque las compañías están compuestas de individuos y grupos que crean acciones diversas que afectan su ambiente laboral. De acuerdo al autor Méndez (2006) este se basa en la sociología donde la definición de organización en las teorías de relaciones humanas destaca la jerarquía del hombre en la función de su labor y por su participación en un sistema social. Este lo define como el resultado de la forma como el ser humano constituye los procesos de relación social, estos procesos están influenciados por un sistema de actitudes, creencias y valores.

Según García (2003) el concepto de clima organizacional simboliza todas las apreciaciones que el hombre tiene de la compañía en la cual labora y la opinión que se ha venido formando de esta en las diferentes variables o factores como consideración, autonomía, estructura, apoyo y cordialidad con los colaboradores.

Marco teórico.

El Bienestar laboral siempre está presente al referirse con la labor que realiza cada ser humano en el trabajo. Es muy importante ya que trata de encontrar la medida exacta desde todos los ángulos para encontrar la forma de tener buenas relaciones con el ambiente familiar, social, y laboral y con esto mejorar la efectividad, la eficacia, el compromiso, la eficiencia, y el sentido de pertenencia con sus labores cotidianas en todo su entorno. Así podemos apreciar que si un colaborador se encuentra feliz laboralmente dentro de una organización disminuirá de forma importante los niveles de ausentismo laboral, rotación de trabajadores, estrés laboral de acuerdo a lo dicho podemos certificar que la complacencia y el desempeño de los trabajadores van ligados, pues los buenos resultados de ellos dos obedecen en gran parte del ambiente laboral y el talento humano implicado obteniendo un aumento en la productividad de la compañía.

El bienestar y calidad de vida en el trabajo no es únicamente importante para los colaboradores, también es importante para la organización, dado que ellas piden a los trabajadores que den todo de sí mismo para llegar a efectuar aquellos objetivos planteados en la organización, pero esto solo puede suceder si las personas están bien. En el artículo “calidad de vida laboral “(Taylor, 1987; Peiró, 1993) citan “El trabajo es una faceta importante en la vida de las personas, no sólo porque una gran parte de nuestro tiempo lo dedicamos a actividades laborales, sino porque gracias a él la persona obtiene una serie de compensaciones económicas, materiales, psicológicas y sociales, y logra desarrollar su propia identidad y sus roles en la sociedad, contribuyendo a la creación de bienes y servicios.”.

Estos autores describen que el trabajo es esencial para el crecimiento de la persona, ya que con él se obtiene unos beneficios que ayudan a satisfacer sus necesidades.

Para poder dar un poco más de definición, en el mismo artículo Gastaldi,(1993) cita “ La acción laboral, por lo general, tiene lugar en compañías formales, con una distribución definida, que fija roles a las personas, distingue niveles jerárquicos, implanta

horarios y establece las tareas a realizar, las situaciones en las que se han de llevar a cabo y las tecnologías y recursos disponibles para ello, de tal forma que se logren los objetivos perseguidos de la forma más eficaz y eficiente.”.

La presente investigación se enfoca desde la Teoría Humanista de George Elton Mayo, teórico social, sociólogo y psicólogo especializado en la teoría organizacional y las relaciones humanas; en sus estudios sobre el “Hawthorne”⁹, señala que la motivación es un elemento humano central en el diseño del trabajo, incluyendo también el ambiente de trabajo y la humanización del sitio para el incremento de la productividad (De la Peña, R)

Un buen programa deberá tener buenos planes en salud y seguridad en el trabajo, recreación, actividades deportivas, fortalecimiento cultural y programas de incentivos

Marco Empírico.

La calidad de vida laboral se ha venido manejando desde los años 70, es cuando los estados unidos inicia las investigaciones de esta situación, debido a la creciente inquietud referente a las condiciones laborales que en el mundo se presentaban con los empleados de las compañías, condiciones tales como los salarios, trabajo infantil, regulación en jornadas de trabajo, entre otros, fue esta preocupación por las condiciones las que se enfrentaba el empleado que motivo a los diferentes estudios a nivel mundial, como podemos ver a continuación:

En el artículo “calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales” Huertas, Pedrajo, Contreras, Almodóvar (2011) citan, a González (2009: 275) “la calidad de vida da cuenta del problema de satisfacción de necesidades y desde el punto de vista de Méndez (1986: 100), se refiere al aspecto cualitativo del modo de vida, expresado en libertad social y condiciones para que los individuos puedan alcanzar su desarrollo, es decir, la definición se centra en las necesidades relativas al bienestar” (Huertas, Pedraja, Contreras, Almodóvar.,2011 p.662).

Consecutivamente Ukko et al. (2008) incluyen otros conceptos al tema de estudio definiendo la calidad de vida laboral con 8 elementos fundamentales, como la

“Motivación en el trabajo, oportunidades de aprendizaje, satisfacción en el trabajo, atmósfera de trabajo, salud y seguridad, participación en la toma de decisiones, realización de objetivos a nivel personal y de equipo, al igual que el sistema de recompensa” (Huertas, Pedraja, Contreras, Almodóvar et al., 2011 p.663).

Por lo anterior podemos destacar algunos elementos que son importantes y los cuales se deben tener en cuenta para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, tales como la dinámica familiar, las expectativas laborales y profesionales del individuo, entre otras, variables que son indispensable para que el sujeto se sienta bien o no en su medio de trabajo.

En el artículo “cultura organizacional y bienestar laboral” Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana (2003) citan, “El problema del bienestar laboral es de vieja data, 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”.

En el mismo artículo dichos autores citan, a (Barley y kunda, 1992,p 142), “como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados”.

En el mismo artículo los mismos autores describen que La creación de un mejor lugar de trabajo que propenda por la satisfacción del empleado incluye también aspectos físicos que van más allá de la prevención del accidente y la enfermedad profesional “factores como la duración de la jornada, los horarios, el contenido del trabajo, la propia organización del mismo y el área en que se desarrolle, inciden en la calidad de vida del trabajo y en el bienestar de los empleados” (Mapfre, 1998, p. 1201).

Durante el progreso de nuestra investigación encontramos diferencias con otras investigaciones que consultamos, y haciendo una comparación encontramos que la mayoría de las investigaciones apuntan hacia programas sociales que ayudan a tener unas mejoras condiciones del colaborador en su entorno de trabajo.

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Este estudio de investigación está enfocado en la estrategia descriptiva ya que se busca especificar características y perfiles del personal, debido que el planteamiento del problema de investigación integra datos cuantitativos, permitiendo la recolección y análisis de datos.

Participantes.

La muestra estará constituida por 51 encuestados seleccionados de manera aleatoria; el 55% son mujeres y el 45% son hombres; de los cuales el 22% trabaja en pequeña empresa, el 41% en mediana, el 20% en grande y el 18% en multinacional, la edad de los encuestados esta entre los 21 y 51 años de los cuales el 59% tiene entre 31 y 40 años, el nivel socioeconómico de los encuestados es en estrato 1-2 el 29%, en 3 el 29%, en 4 el 33% y en 5 el 8%.

De los encuestados el 12% son bachilleres, el 8% son técnicos al igual que los tecnólogos, el 37% universitarios, el 18% tienen especialización y el 18% tienen maestría.

Instrumentos de recolección de datos.

Se recolectaran los datos con encuesta virtual por medio de la plataforma Google de acuerdo al anexo “link de encuesta”, esta se elaboró bajo la escala Likert, preguntas cerradas y abiertas consto de 15 preguntas, con el fin de validar el impacto de los “programas de bienestar en las organizaciones y como afecta la calidad de vida de los colaboradores”. Los participantes son mayores de edad y se debe diligenciar el consentimiento informado antes de realizarla.

Estrategia del análisis de datos.

Los datos recolectados se analizarán en el programa Excel, se excluirán las encuestas que no cumplan con todos los requisitos, y se evaluará el impacto de los programas de bienestar dentro de las organizaciones, que empresas actualmente los tienen implementados, como es el clima laboral y se definirán las motivaciones del personal.

Consideraciones éticas.

Se han seguido los valores, principios éticos y jurídicos, señalados en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 1993, sobre los derechos de los participantes en investigaciones; así mismo la autenticidad de los resultados, la evaluación independiente y también la transparencia de cada procedimiento.

Capítulo 4.

Resultados.

Una vez realizadas las encuestas sobre el impacto de los programas de bienestar en las organizaciones se pueden obtener los siguientes resultados:

Tabla 1

Estado de programas de bienestar en las organizaciones

Pregunta	Si	No
La empresa cuenta con programas de bienestar	76%	24%
Ha sido beneficiado de los programas de bienestar	73%	27%

En la tabla 1 se puede observar que el 76% de las empresas en donde trabajan las personas encuestadas se tienen establecidos programas de bienestar y a su vez el 73% de estas personas han sido beneficiadas con estos programas.

Tabla 2

Condiciones de clima laboral dentro de la organización.

Clima Laboral	Si	Algunas Veces	No
Reconocimiento por el trabajo realizado	39%	47%	14%
Comunicación adecuada	43%	37%	20%
Relación entre compañeros de trabajo	71%	23%	6%
Estrés en el trabajo	16%	55%	29%
Motivado para realizar la labor	61%	31%	8%
Demasiado trabajo asignado	16%	63%	21%
Cuenta con suficiente tiempo para compartir con su familia	53%	37%	10%

Dentro de las organizaciones de acuerdo a la tabla 2 se puede identificar que el 47% del personal se siente algunas veces reconocido por el trabajo que realizan, el 43% sienten que es adecuada la comunicación dentro de la organización, y el 71% percibe que las relaciones de trabajo con sus compañeros es la adecuada.

El 29% de las personas no sienten estrés en su trabajo mientras que el 71% se ha sentido estresados en algún momento, el 61% de las personas está motivado para realizar su trabajo a pesar de que el 79% en algunas ocasiones han sentido que el trabajo asignado es demasiado.

El 90% de las personas sienten que cuentan con el tiempo suficiente para compartir con su familia.

Indagando si se deben implementar los programas de bienestar el 16% está de acuerdo y el 80% totalmente de acuerdo a la figura 1.

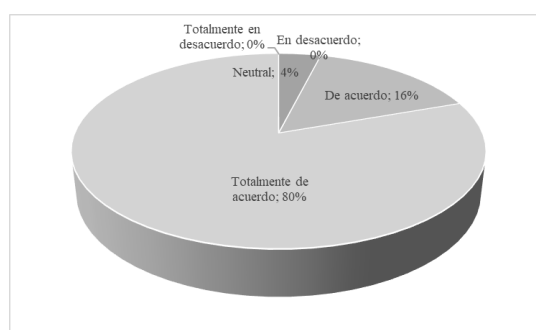


Figura 1: Implementación de programas de bienestar

Si en las empresas se implementan los programas de bienestar de acuerdo a los resultados de la tabla 3, se observa que el 92% están de acuerdo en que el sentido de pertenencia se incrementa y el 87% piensan que el clima laboral mejorara, de igual manera el 90% creen que la productividad va a aumentar y por ende el 91% considera que la calidad de vida de ellos mejoraría

Tabla 3

Percepción de la implementación de los programas de bienestar

Usted cree que los programas de bienestar:	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Incrementan el sentido de pertenencia del personal?	0%	2%	6%	25%	67%
Incrementan la productividad del personal?	0%	0%	10%	27%	63%
Mejoran la calidad de vida de los trabajadores?	0%	0%	10%	22%	69%
Mejoran el clima laboral de la organización?	0%	0%	14%	20%	67%

Comparando la figura 2 y figura 3 se observa que las personas se motivan principalmente por las bonificaciones y auxilios con el 41% y 20% respectivamente.

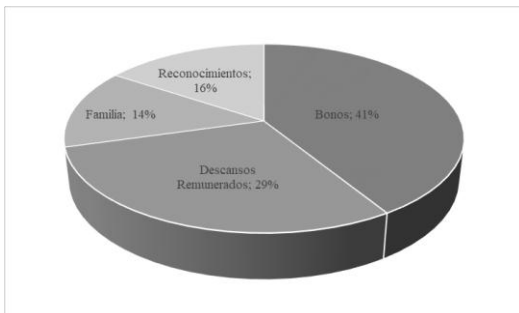


Figura 2: Enfoque para programas de bienestar

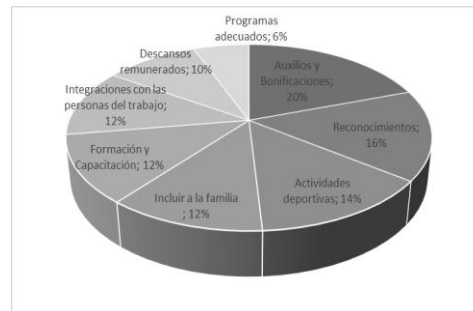


Figura 3: Motivaciones de las personas para programas de bienestar

Las personas encuestadas consideran que luego de las bonificaciones, se deben tener programas de bienestar enfocados en descansos remunerados con un 29%, reconocimientos no salariales con un 16% y programas que incluyan la familia un 14%.

Las motivaciones del personal en estos programas de acuerdo a la figura 3, luego de las bonificaciones, estarían los reconocimientos no salariales con un 16%, actividades deportivas con un 14%, actividades que incluyan la familia, integración con las personas del trabajo y temas de formación y capacitación con un 12% respectivamente, descansos remunerados con el 10%, y el 6% consideran que los programas como se tienen están de acuerdo con sus motivaciones y necesidades.

Discusión.

De esta manera con los datos obtenidos de la encuesta practicada sobre programas de bienestar aplicadas a empleados de diferentes compañías de la ciudad de Bogotá, es conveniente examinar las coincidencias y contradicciones que se encuentran plasmadas en las investigaciones asignadas al marco empírico y al marco teórico.

Dicha investigación de tipo cuantitativo, cuyo objetivo final es de crear e implementar diferentes estrategias, en donde se busca dar soluciones al bienestar y calidad de vida de los empleados en las empresas de la ciudad de Bogotá, en base a los resultados obtenidos de dicha investigación, es pertinente indicar que existen diferentes variables que afectan los programas de bienestar, es de vital importancia acudir a estrategias que ayuden a mitigar dicha problemática.

En relación a lo anterior, los resultados emitidos por las encuestas se pudo observar que el 61% de las personas indican que se encuentran motivados para realizar las diferentes tareas que desempeñan en sus compañías, lo cual coincide con los resultados de nuestra investigación. Al compararlo con los resultados de la presente investigación encontramos que coinciden, con la población encuestada en donde da mención a que las empresas implementen programas de bienestar, el 92% están de acuerdo en el que el sentido de pertenencia incremente y 87% piensan que el clima laboral mejoraría.

En este sentido en el artículo “calidad de vida laboral” Segurado A, Agullo E (2002) citan a (Davis y Cherns, 1975; Taylor, 1978; Elizur y Shye, 1990; González et al., 1996) “El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica”. Dichos autores describen que ambas perspectivas dilatan los objetivos, buscando obtener su finalidad para dar cumplimiento a sus propósitos establecidos para aumentar la calidad de vida laboral, en el punto de vista del entorno de trabajo que establece su objeto de estudio. La perspectiva de la calidad de vida en el entorno de trabajo tiene como propósito definir los puntos estratégicos para obtener una mejor calidad de vida mediante resultados positivos, logrando satisfacer los intereses de las organizacionales. Por otra parte, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica manifiesta un alto interés por los trabajadores, desplegando varias circunstancias precisas de trabajo en las que se ven involucrado el individuo.

Este mismo artículo habla sobre la investigación de los factores principales que llevan a indagar una óptima calidad de vida en el trabajo, desarrollando estrategias que con lleven los objetivos y metas propuestos.

A si mismo Ukko et al. (2008) define como calidad de vida laboral mediante 8 elementos, comparándolo con los resultados obtenidos encontramos que coinciden, en el que el sentido de pertenencia incremente y piensan que el clima laboral mejoraría.

Conclusiones.

De acuerdo a los objetivos trazados en la presente investigación podemos concluir que se han identificado que los programas de bienestar laboral mejoran la calidad de vida de los trabajadores, evidenciándolo en un grupo sistemático de 51 empleados de edades entre los 21 y 50 años, en diferentes empresas de la ciudad de Bogotá de los estratos socioeconómicos entre 2 y 6. Por otro lado se logra determinar en cuales aspectos se necesita implementar planes de mejora o acciones convenientes a fortalecer las falencias encontradas.

De acuerdo a lo anterior se puede concluir que las condiciones laborales de los trabajadores de la ciudad de Bogotá son adecuadas por el grado de satisfacción presentado en temas de relaciones entre compañeros de trabajo con el 71% y se sienten motivados para realizar sus labores con el 61%, sin embargo se deben fortalecer temas de reconocimiento por el trabajo realizado que obtuvo un 39%, carga laboral con un 16%, nivel de estrés con el 16% y comunicación en la organización con un 43%.

Los trabajadores sienten que cuentan con el tiempo suficiente para poder compartir con su familia con el 53%; se observa que las organizaciones se reocupan por darle este tiempo motivando al personal.

El 80% de los encuestados consideran que los programas de bienestar se deben implementar en las organizaciones ya que estos ayudan a incrementar el sentido de pertenencia a la organización en un 92%, ayudan al incremento de la productividad en el 90%, mejoran la calidad de vida en 90% y mejoran el clima laboral en el 86%.

El principal motivador del personal son las bonificaciones y auxilios salariales ya que estos ayudan a mejorar la calidad de vida y poder compartir tiempo con sus familias, por lo que se deben contemplar en los programas de bienestar ya establecidos en la organización o los que se deseen implementar.

Dentro de los programas de bienestar también se deben tener en cuenta poder tener reconocimientos no salariales y descansos remunerados que igualmente permiten tener mejor calidad de vida y compartir con la familia.

En las estrategias de la organización se debe trabajar en el tema de comunicación asertiva a todo nivel para mejorar temas de reconocimiento en los trabajadores por parte

de superiores, tener en cuenta las sugerencias de estos para la toma de decisiones de la organización y de esta manera fortalecer el clima laboral: de igual manera de deben revisar los perfiles de cargo para reorganizar las cargas laborales y funciones.

El estrés laboral debe ser contemplado dentro de los lineamientos de los programas de bienestar.

Limitaciones.

Las limitaciones encontradas en este proyecto fueron:

Características de las muestras.

El instrumento utilizado arrojó un margen de error y este se pudo identificar al momento de tabular los resultados.

La población a la que se le practicó la encuesta sus opiniones son diferentes, porque hay registro de preguntas abiertas y no se puede obtener una muestra homogénea ya que todos no tienen una respuesta acertada o no cuentan con los conocimientos acerca de bienestar en una organización.

Recomendaciones.

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en nuestro proyecto, se recomienda:

Implementar programas de bienestar en las organizaciones.

Flexibilizar los horarios laborales a los funcionarios, realizando un cronograma en donde ellos identifiquen los días y si es necesario de realizar rotaciones, brindar la oportunidad para que manejen su horario y se puedan acomodar a sus necesidades.

Organizar actividades recreativas, donde se incentive el trabajo en equipo y a su vez le permitan ocupar la mente en cosas diferentes que no sean laborales y poder integrar al personal de la organización.

Modificar las condiciones de trabajo, darle importancia al empleado y generar un ambiente de trabajo limpio, para poder disminuir la tasa de accidentalidad y enfermedades.

Realizar alianzas con CCF y ARL en temas de capacitación y jornadas de salud para los empleados.

Referencias bibliográficas

- Alves Corrêa, Dalila, & Cirera Oswaldo, Yeda, & Carlos Giuliani, Antonio (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30),149-150. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=877/87726343010>
- Caurin Juanma, (2013). Bienestar Laboral, emprende Pyme.net. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/bienestar-laboral>
- Coromoto Humberto (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional, pp. 181-182. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7011913.pdf>
- Dávila de León, Celeste, & Jiménez García, Gemma (2014). Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. *Revista de Psicología*, 32(2),273-274.Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3378/337832618004>
- De la Peña Rafael. Elton Mayo y la Teoría de las Relaciones Humanas. Universidad Esan Graduate Student Recuperado de: https://www.academia.edu/14636320/ELTON_MAYO_Y_LA_TEORIA_DE_LAS_RELACIONES_HUMANAS?auto=download&email_work_card=download-paper
- Díaz, Z. y Madrid, C. (2005). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=3175913&query=satisfacci%C3%B3n+laboral>
- García Solarte, Mónica (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, (42), 46,48. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2250/225014900004>
- González, P., Peiró, J., Bravo, J. Calidad de vida laboral. Recuperado de: <http://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/peiro%20prieto%20-%20calidad%20de%20vida%20laboral%20vol%202%20cap%206.pdf>
- Huertas, Pedrajo, Contreras, Almodóvar (2011). Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022784008>

- Murillo, S.M., Calderon, G. y Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Recuperado de: <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/reader.action?docID=3165402&query=bienestar+laboral>
- Segurado A, Agullo E (2002) “calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social”. Recuperado de <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Sodexo. (2019) Que es calidad de vida laboral y cuáles son sus beneficios. Recuperado: <https://blog.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios>
- THT. (2018). Razones para implementar programas de bienestar laboral. Recuperado: <https://tht.company/razones-para-implementar-programas-de-bienestar-laboral/>
- Vega, M., Méndez, G., Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. Theoria, vol. 19, núm. 2, 2010, pp. 21-36. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/299/29918523003.pdf>

Anexos.

Consentimiento Informado Encuesta “Impacto de los programas de Bienestar en las organizaciones”

Acepto participar en el ejercicio académico para la materia Practica II de Psicología, de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, para evaluar el “Impacto de los programas de bienestar en las organizaciones”, como parte de su proceso de formación como Psicólogo; He sido informado de los tipos de actividades y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados, cuyo único propósito es el académico. Entiendo que puedo poner fin a la participación en el mismo en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que los resultados no serán entregados a nadie más sin mi autorización.

Encuesta “Impacto de los programas de Bienestar en las organizaciones”

Edad: _____ Sexo: Femenino _____ Masculino _____

Nivel de Escolaridad: Primaria ___ Bachiller ___ Técnico _____ Tecnólogo _____

Profesional _____ Especialista _____ Maestría _____ Doctorado _____

1. Estrato Socioeconómico: 1 o 2 ___ 3 ___ 4 ___ 5 ___ 6 ___

2. La empresa donde trabaja es: Pequeña _____ Mediana _____

Grande ___ Multinacional _____

3. La empresa donde trabaja cuenta con programas de bienestar Si: _____ No: _____

4. Ha sido beneficiado con ese programa: Si _____ No _____

Pregunta		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutro	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo
5. Usted cree que los programas de bienestar:						
5.1	Incrementan el sentido de pertenencia del personal					
5.2	Incrementan la productividad del personal					
5.3	Mejoran la calidad de vida de los trabajadores					
5.4	Mejoran el clima laboral de la organización					
5.5	Se deberían implementar en todas las organizaciones					

Pregunta	Si	No	Algunas Veces
6. Usted se siente satisfecho y reconocido dentro de su organización?			
7. Usted recibe el reconocimiento de su trabajo por parte de su jefe inmediato?			
8. Cree usted que existe buena comunicación en su organización?			
9. Es buena la relación con sus compañeros de trabajo?			
10. El ambiente de trabajo le produce estrés?			
11. Esta motivado para realizar mi trabajo?			
12. Cree que le han asignado demasiado trabajo?			
13. Cuenta con el tiempo suficiente fuera de su jornada laboral para compartir con su familia y realizar las actividades que le gusta?			

14. En qué enfoque le gustaría que su empresa tuviera programas de bienestar
 Familia ____ Descansos remunerados ____ Bonos ____ Reconocimientos ____

15. Que programas de bienestar le gustaría que se implementaran en su organización,
 para sentirse más motivado: _____

Link encuesta “Impacto de los programas de Bienestar en las organizaciones”

Encuesta "Impacto de los Programas de Bienestar en las Organizaciones"

Descripción del formulario

Acepto participar en el ejercicio académico para la materia Practica II de Psicología, de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, para evaluar el "Impacto de los programas de bienestar en las organizaciones", como parte de su proceso de formación como Psicólogo; He sido informado de los tipos de actividades y demás procedimientos que se aplicarán, así como de la manera en que se utilizarán los resultados, cuyo único propósito es el académico. Entiendo que puedo poner fin a la participación en el mismo en cualquier momento y sin represalias. Además comprendo que los resultados no serán entregados a nadie más sin mi autorización.

Si
 No

Cual es su edad? *

Texto de respuesta corta

Cual es su sexo? *

Femenino
 Masculino

Para contestar la encuesta se debe ingresa a

<https://forms.gle/wAQjaHsRheYLHBZa7>

<p>La empresa donde trabaja es: *</p> <p><input type="radio"/> Multinacional</p> <p><input type="radio"/> Grande</p> <p><input type="radio"/> Mediana</p> <p><input type="radio"/> Pequeña</p>	<p>Cual es su nivel de escolaridad? *</p> <p><input type="radio"/> Bachiller</p>
<p>La empresa donde trabaja cuenta con Programa de Bienestar Laboral? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	<p>Usted cree que los programas de bienestar incrementan el sentido de pertenencia del personal? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>
<p>Ha sido beneficiado con este Programa de Bienestar: *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p>	<p>Usted cree que los programas de bienestar incrementan la productividad del personal? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>
<p>Usted cree que los programas de bienestar se deben implementar en todas las organizaciones? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>	<p>Usted cree que los programas de bienestar mejoran la calidad de vida de los trabajadores? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>
<p>Usted se siente satisfecho y reconocido dentro de su organización? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>	<p>Usted cree que los programas de bienestar mejoran el clima laboral de la organización? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Totalmente en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Totalmente de acuerdo</p>
<p>Usted recibe el reconocimiento de su trabajo, por parte de su jefe inmediato? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>	<p>Cree usted que existe buena comunicación en su organización? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>
<p>Usted se siente satisfecho y reconocido dentro de su organización? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>	<p>Es buena la relación con sus compañeros de trabajo? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>
<p>Usted recibe el reconocimiento de su trabajo, por parte de su jefe inmediato? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>	<p>El ambiente de trabajo le produce estrés? *</p> <p><input type="radio"/> Si</p> <p><input type="radio"/> No</p> <p><input type="radio"/> Algunas veces</p>

Está motivado para realizar su trabajo? *

- Si
- No
- Algunas veces

Cree que le han asignado demasiado trabajo? *

- Si
- No
- Algunas veces

Cuenta con el tiempo suficiente fuera de su jornada laboral para compartir con su familia y realizar las actividades que le gusta? *

- Si
- No
- Algunas veces

En qué enfoque le gustaría que su empresa tuviera programas de bienestar? *

- Familia
- Descansos Remunerados
- Bonos
- Reconocimientos

Que programas de bienestar le gustaría que se implementaran en su organización, para sentirse más motivado? *

Texto de respuesta larga

Base de datos encuesta “Impacto de los programas de Bienestar en las organizaciones”

No	Marca temporal	Acepto participar en el ejercicio académico	Cual es su edad	Cual es su sexo?	Cual es su nivel de escolaridad	Estrato socioeconómico	La empresa donde trabaja es:	La empresa donde trabaja cuenta con	¿ha sido beneficiado con este programa?	Usted cree que los programas	Usted cree que los programas	Usted cree que los programas
1	6/06/2020 13:20	Si	38	Masculino	Maestria	5	Pequeña	Sí	Si	5	5	5
2	6/06/2020 13:27	Si	31	Femenino	Universitario	1 o 2	Mediana	Sí	Si	5	5	5
3	6/06/2020 13:53	Si	51	Femenino	Maestria	4	Grande	Sí	Si	5	5	5
4	6/06/2020 13:54	Si	36	Masculino	Especialización	4	Mediana	Sí	Si	4	4	4
5	6/06/2020 13:58	Si	32	Masculino	Tecnologo	1 o 2	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
6	6/06/2020 14:21	Si	38	Masculino	Universitario	3	Mediana	Sí	Si	4	4	4
7	6/06/2020 14:38	Si	30	Femenino	Tecnologo	3	Mediana	Sí	Si	4	5	5
8	6/06/2020 14:40	Si	41	Femenino	Técnico	1 o 2	Mediana	Sí	Si	5	5	5
9	6/06/2020 14:46	Si	41	Femenino	Universitario	3	Grande	Sí	Si	5	5	5
10	6/06/2020 14:58	Si	50	Masculino	Bachiller	3	Grande	Sí	No	5	4	4
11	6/06/2020 14:59	Si	49	Femenino	Bachiller	1 o 2	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
12	6/06/2020 15:15	Si	34	Masculino	Bachiller	3	Mediana	Sí	Si	5	5	5
13	6/06/2020 15:16	Si	36	Femenino	Maestria	4	Grande	Sí	Si	5	5	5
14	6/06/2020 15:27	Si	36	Femenino	Maestria	4	Grande	Sí	Si	5	5	5
15	6/06/2020 15:28	Si	29	Femenino	Universitario	1 o 2	Grande	Sí	No	3	4	4
16	6/06/2020 15:38	Si	36	Femenino	Maestria	4	Grande	Sí	Si	5	5	5
17	6/06/2020 16:13	Si	32	Femenino	Universitario	1 o 2	Mediana	No	No	5	5	5
18	6/06/2020 17:33	Si	38	Femenino	Bachiller	1 o 2	Grande	Sí	Si	4	3	5
19	6/06/2020 19:49	Si	34	Masculino	Universitario	1 o 2	Mediana	Sí	Si	4	3	3
20	6/06/2020 19:57	Si	35	Femenino	Universitario	3	Grande	Sí	Si	5	3	5

No	Usted cree que los programas	Usted cree que los programas	Usted se siente satisfecho	Usted recibe el reconocimiento	Cree usted que existe buena	Es buena la relación con sus	El ambiente de trabajo le produce	Esta motivado para realizar	Cree que le han asignado demasiada	Cuenta con el tiempo suficiente	En que enfoque le gustaría que su empresa	Que programas de bienestar le gustaría que se implementaran en su organización, para sentirse más motivado?
1	5	5	Si	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Descansos Remunerados	Todo ok
2	5	5	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Reconocimientos	Felicidad laboral
3	5	4	Si	Si	Algunas veces	Si	No	Si	Algunas veces	Si	Familia	Recreación y Relaciones Personales
4	4	5	Si	Si	Si	Si	No	Si	Algunas veces	Si	Familia	Eventos en dónde se involucren nuestros hijos.
5	5	5	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Descansos Remunerados	Ejercicio, deporte y ambiente laboral.
6	4	5	Si	Algunas veces	Si	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Descansos Remunerados	Descanso remunerado
7	3	4	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Algunas veces	Descansos Remunerados	Mas bonificaciones.
8	5	5	Si	Si	Si	Si	No	Si	Algunas veces	No	Familia	Invitaciones donde participe la familia,
9	5	5	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Descansos Remunerados	Implementar teletrabajo para estar en casa con la familia
10	3	4	Si	Algunas veces	No	Si	No	Algunas veces	No	Algunas veces	Reconocimientos	Salud y recreación
11	5	5	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Descansos Remunerados	Actividades que tuvieran en cuenta la participación de la familia del empleado
12	5	5	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	No	Algunas veces	Familia	Que tengan relación a la familia, los niños
13	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	No	Si	Si	No	Descansos Remunerados	Descansos remunerados, día de cumpleaños libre
14	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	No	Si	Si	No	Descansos Remunerados	Descansos remunerados, día de cumpleaños libre
15	4	5	Algunas veces	No	No	Si	Algunas veces	Algunas veces	Si	Si	Bonos	Interacciones entre oficinas
16	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	No	Si	Si	No	Descansos Remunerados	Descansos remunerados, día de cumpleaños libre
17	5	5	Algunas veces	No	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Algunas veces	Si	Reconocimientos	Programas de reconocimiento hacia los empleados
18	4	5	Si	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Bonos	Hay vario programas... Cabezas de hogar.. Y créditos.. Por mi esta bien
19	4	4	Algunas veces	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Bonos	Integraciones de grupo
20	5	4	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Motivación

No	Marca temporal	Acepto participar en el ejercicio académico	Cual es su edad?	Cual es su sexo?	Cual es su nivel de escolaridad?	Estrato socioeconómico?	La empresa donde trabaja es:	La empresa donde trabaja cuenta con	Ha sido beneficiado con este	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de
21	6/06/2020 21:32	Si	32	Femenino	Universitario	1 o 2	Mediana	No	No	5	5	5
22	6/06/2020 23:10	Si	38	Masculino	Universitario	1 o 2	Mediana	Sí	Si	5	5	5
23	7/06/2020 9:54	Si	25	Femenino	Técnico	1 o 2	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
24	7/06/2020 10:13	Si	30	Masculino	Bachiller	1 o 2	Pequeña	No	No	5	5	5
25	7/06/2020 10:18	Si	28	Femenino	Universitario	3	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
26	7/06/2020 10:21	Si	30	Masculino	Técnico	1 o 2	Multinacional	Sí	Si	5	5	4
27	7/06/2020 20:40	Si	21	Femenino	Técnico	3	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
28	8/06/2020 14:43	Si	36	Masculino	Especialización	4	Pequeña	Sí	Si	3	4	4
29	8/06/2020 17:57	Si	40	Femenino	Especialización	5	Mediana	Sí	Si	5	5	5
30	10/06/2020 8:08	Si	26	Masculino	Universitario	1 o 2	Multinacional	Sí	Si	4	4	4
31	10/06/2020 8:10	Si	29	Femenino	Tecnologo	3	Pequeña	Sí	Si	3	3	3
32	10/06/2020 19:15	Si	45	Femenino	Universitario	4	Mediana	No	No	5	5	5
33	10/06/2020 19:36	Si	48	Femenino	Maestria	4	Mediana	Sí	Si	5	5	5
34	10/06/2020 19:37	Si	38	Masculino	Especialización	4	Pequeña	No	No	4	4	5
35	10/06/2020 20:16	Si	39	Masculino	Especialización	5	Mediana	No	No	5	4	4
36	10/06/2020 20:16	Si	34	Femenino	Maestria	4	Mediana	No	No	4	5	5
37	10/06/2020 20:17	Si	33	Masculino	Maestria	4	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
38	11/06/2020 6:01	Si	48	Femenino	Maestria	4	Mediana	Sí	Si	5	5	5
39	11/06/2020 7:01	Si	39	Masculino	Especialización	5	Mediana	No	No	5	4	4
40	11/06/2020 8:01	Si	29	Masculino	Universitario	3	Pequeña	No	No	4	4	3

No	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de	Usted se siente satisfecho y	Usted recibe el reconocimiento	Cree usted que existe buena	Es buena la relación con sus	El ambiente de trabajo le produce	Esta motivado para realizar	Cree que le han asignado demasiado	Cuenta con el tiempo suficiente	En que enfoque le gustaría que su empresa	Que programas de bienestar le gustaría que se implementaran en su organización, para sentirse más motivado?
21	5	5	Algunas veces	No	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Algunas veces	Si	Reconocimientos	Programas de reconocimiento hacia los empleados
22	5	5	No	No	Algunas veces	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	Si	Bonos	Deportiva
23	5	5	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	Si	Reconocimientos	Incentivos
24	4	5	No	No	Algunas veces	Algunas veces	No	No	Algunas veces	Si	Bonos	Programa de formación
25	5	5	Algunas veces	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Descansos Remunerados	Reconocimientos
26	5	5	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Descansos Remunerados	Más concursos
27	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	No	Si	Algunas veces	Si	Reconocimientos	Formación académica y beneficios
28	4	4	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Bonos	bonos por cumplimiento de metas
29	5	5	Si	Algunas veces	No	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Familia	Reconocimientos y bonificaciones
30	4	5	Si	Si	Algunas veces	Si	No	Si	Si	Algunas veces	Familia	Viajes en familia
31	3	3	No	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Capacitaciones
32	5	5	Algunas veces	No	No	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Reconocimientos
33	5	5	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Reconocimientos	Auxilios no salariales
34	5	5	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Bonos	Bonificaciones
35	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Si	No	Si	Bonos	Bienestar deportivo
36	5	5	No	Algunas veces	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	Descansos Remunerados	Cuidado de la salud física y mental del trabajador
37	3	5	Si	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Bonos	Ninguno
38	5	5	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Reconocimientos	Auxilios no salariales
39	5	5	Si	Algunas veces	Si	Si	Algunas veces	Si	No	Si	Bonos	Bienestar deportivo
40	3	4	Algunas veces	Si	Si	Si	Algunas veces	No	No	Si	Bonos	Incentivos por mejoramiento de la compañía

No	Marca temporal	Acepto participar en el ejercicio académico	Cual es su edad?	Cual es su sexo?	Cual es su nivel de escolaridad?	Estrato socioeconómico?	La empresa donde trabaja es:	La empresa donde trabaja cuenta con	Ha sido beneficiado con este	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de
41	11/06/2020 9:53	Si	30	Femenino	Universitario	4	Pequeña	Sí	Si	5	5	5
42	11/06/2020 11:23	Si	38	Masculino	Especialización	4	Pequeña	No	No	4	4	5
43	11/06/2020 16:34	Si	29	Masculino	Universitario	3	Pequeña	No	No	4	4	3
44	11/06/2020 19:32	Si	34	Masculino	Bachiller	1 o 2	Mediana	Sí	Si	2	3	3
45	11/06/2020 20:33	Si	32	Masculino	Tecnologo	3	Pequeña	Sí	Si	5	5	5
46	12/06/2020 12:40	Si	37	Femenino	Universitario	4	Pequeña	Sí	Si	5	5	5
47	12/06/2020 13:35	Si	39	Femenino	Universitario	3	Multinacional	Sí	Si	5	5	5
48	12/06/2020 15:20	Si	36	Femenino	Especialización	4	Mediana	No	No	5	5	5
49	12/06/2020 22:19	Si	33	Masculino	Universitario	4	Grande	Sí	Si	5	4	4
50	12/06/2020 22:21	Si	28	Femenino	Especialización	3	Mediana	Sí	Si	4	4	5
51	12/06/2020 22:23	Si	34	Masculino	Universitario	3	Mediana	Sí	Si	4	5	4

No	Usted cree que los programas de	Usted cree que los programas de	Usted se siente satisfecho y	Usted recibe el reconocimiento	Cree usted que existe buena	Es buena la relación con sus	El ambiente de trabajo le produce	Esta motivado para realizar	Cree que le han asignado demasiado	Cuenta con el tiempo suficiente	En que empuje le gustaría que su empresa	Que programas de bienestar le gustaría que se implementaran en su organización, para sentirse más motivado?
41	5	5	Si	Si	Algunas veces	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Descansos Remunerados	manejo del estrés
42	5	5	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Bonos	Bonificaciones
43	3	4	Algunas veces	Si	Si	Si	Algunas veces	No	No	Si	Bonos	Incentivos por mejoramiento de la compañía
44	3	3	Algunas veces	Algunas veces	No	No	Si	No	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Reuniones periodicas
45	5	5	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Si	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Salidas pedagógicas con los empleados de la empresa. Aparte de fiesta fin de año. Por ejemplo jugar bolos.
46	5	5	Si	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	De estudio profesional
47	5	5	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	No	Si	Algunas veces	Algunas veces	Bonos	Bonificaciones
48	5	5	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Si	No	Bonos	Días libres
49	4	5	Si	Si	Si	Si	Algunas veces	Si	Algunas veces	Si	Familia	Campos deportivos
50	5	5	Algunas veces	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Descansos Remunerados	Talleres en comunicación organizacional
51	4	5	Si	Si	Algunas veces	No	Algunas veces	Algunas veces	No	Si	Descansos Remunerados	Reuniones con el psicólogo de la organización