



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD

ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA

GESTION DEL TALENTO Y ORGANIZACIONES

REDIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD EN TRABAJADORES DE DIFERENTES

EMPRESAS DE LA CIUDAD DE BOGOTA

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

ROA MORENO YERIS NICOLL

ASESOR:

HERNANDEZ MERCHAN MAYRA ALEJANDRA

BOGOTÁ, MARZO– JULIO 2021

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Descripción del contexto general del tema.	3
Planteamiento del problema.	2
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.	5
Marco conceptual.	6
Marco teórico.	7
Título nivel 3.	4
Marco Empírico.	9
Título nivel 3.	5
Capítulo 3. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	11
Participantes.	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	12
Consideraciones éticas.	12
Capítulo 4. Resultados.	7

Discusión.....	15iii
Conclusiones.....	17
Limitaciones.....	17
Recomendaciones.....	17
Referencias bibliográficas.....	18
Anexos.....	21

Lista de tablas

iv

Tabla 1. Tabla estadísticas descriptivas.....13

Lista de figuras

v

Figura 1. Curva de normalidad rendimiento en la tarea

Figura 1. **Curva de normalidad rendimiento en la
tarea.....14**

Figura 2. Curva de normalidad rendimiento en el contexto 15

Figura 3. Curva de normalidad comportamientos contraproducentes 15

Resumen.

1

Esta investigación es basada en el nivel de rendimiento y productividad laboral de trabajadores en diferentes empresas de la ciudad de Bogotá, ya que estos son un pilar fundamental para que una empresa tenga éxito en el mercado donde se desempeñe, adicional a ello utilizaremos un diseño de investigación que corresponde a uno no experimental – transversal, de tipo descriptivo, para la identificación de dicho nivel se aplicó la escala de rendimiento laboral del autor Sebastián Gabini, la cual en los resultados se evidenció que los participantes tienen un buen nivel de rendimiento en la tarea (mean=21,010) , en cuanto a la dimensión se evidencio de igual forma un mediano nivel de rendimiento en el contexto (mean=16,20) , por último en la dimensión de comportamientos contraproducentes fue un nivel bajo (mean = 8,320), esto claramente aumentaría con la buena práctica de calidad de vida laboral.

Palabras clave: rendimiento, productividad, calidad de vida laboral

Capítulo 1.

2

Introducción.

Se puede decir que el rendimiento y la productividad en las organizaciones son un pilar fundamental para que éstas tengan éxito. Una de las razones por las que el trabajador aumenta su productividad y rendimiento se relaciona con nivel de calidad de vida laboral (CVL) que goce el trabajador. Según la definición de Motowidlo (2003) el rendimiento laboral es un valor que puede afectar positiva o en forma negativa a la organización donde labore, ya que la contribución del empleado impacta la eficacia de su organización (Jaén M., 2010).

En Colombia la vida laboral de millones de personas se transformó radicalmente, ya que los ciudadanos han tenido que adaptarse a esta nueva realidad la cual es que ahora su lugar de trabajo es la casa donde compartían con sus familias y con esto a convivir con los males que acarrea tantas horas de encierro, tales como la ansiedad, el estrés o la depresión. De hecho, un reciente estudio realizado por Profamilia a 3.549 personas en diferentes ciudades de Colombia reveló que el 75% de las personas encuestadas, manifestaron haber tenido problemas de salud mental a causa de la pandemia, y esto obviamente ha generado una gran preocupación por parte de las áreas de bienestar y talento humano de las empresas en todo el país, quienes se han visto obligadas a apostarle a planes y metodologías que mejoren el bienestar y la productividad de sus trabajadores desde casa, son los casos de las áreas de recursos humanos de compañías como Ecopetrol, Roche, Cerrejón, Mattel y PMI, las cuales han decidido facilitarles a sus empleados un plan de bienestar que busca promover la actividad física, y de esta forma, ayudan a sus trabajadores a aliviar el impacto de la

cuarentena y así mismo que estos aumenten el rendimiento y productividad (PORTAFOLIO, 2020).

3

Descripción del contexto general del tema.

Si bien desde hace muchos años se ha tratado de evidenciar que la calidad de vida laboral influye directamente con el rendimiento y productividad, aún en las organizaciones carecen por completo de esta posibilidad y seguramente no logran un éxito porque sus trabajadores no gozan de un nivel de calidad laboral. Ahora bien, en el año 1998, la empresa Fleet Financial Group reestructuró las labores y obligaciones en sus sitios de trabajo para adecuar la vida de laboral de los empleados a sus necesidades, y se encontró que el estrés disminuyó notablemente ya que el cambio de trabajo de un lugar a otro se redujo y los objetivos de producción fueron cumplidos éxito. Asimismo, la revista, “Working Mother” informo en 1997 que el Centro de Procesos Financieros, Hewlett-Packard doblo su productividad cuando algunos de los trabajadores comenzaron a utilizar semanas de trabajo comprimidas (Granados, 2011)

Ahora bien, en el año 2016 se dio a conocer un informe de Fedesarrollo sobre el mercado laboral en donde Colombia y Latinoamérica presentaron un estancamiento notable de los niveles de productividad que se vio reflejado en las cifras del ranking de Competitividad Global del Foro Económico Mundial. Esto reveló que Colombia ocupa unos de los lugares más bajos ya que los de indicadores de rendimiento laboral relacionados con la productividad, eran extremadamente bajos. Adicional a ello, encontraron que mucha población colombiana se dedica al empleo informal (Revista Semana,2016).

Pregunta de investigación.

4

¿Cuál es el nivel de productividad y rendimiento en los trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Bogotá?

Objetivo general.

Determinar el nivel de productividad y rendimiento en trabajadores de diferentes empresas en Bogotá

Objetivos específicos.

- Conocer el nivel de rendimiento en la tarea de trabajadores de diversas empresas que están ubicadas en la ciudad de Bogotá
- Identificar comportamientos contraproducentes en los trabajadores respecto a nivel de rendimiento y productividad laboral
- Formular una propuesta de mejora en cuanto al rendimiento y productividad de los trabajadores para empresas de diferentes sectores de la ciudad de Bogotá

Justificación.

Podemos decir que, en la actualidad donde las empresas se manejan en un mercado laboral bastante exigente y buscan constantemente sobre salir y que sus empresas sean las mejores en cada actividad donde se desarrollan. Esto también depende del rendimiento y productividad de sus trabajadores ya que una empresa no concibe el éxito si no es por la mano de obra de sus propios trabajadores que hacen que las empresas donde trabajan crezcan notablemente.

Se ha demostrado que cuando las empresas se preocupan tanto en el bienestar como en el rendimiento y productividad de estos, automáticamente esto da un estímulo de forma

positiva tanto en la obtención de metas como en los niveles de salud mental y física de los 5 empleados. Esto se vio evidenciado en la tesis llamada “trabajador productivo feliz”, ya que estos empleados "felices" obtuvieron un mejor rendimiento que los "menos felices", y la calidad del rendimiento en las funciones realizadas se ve influenciadas por la implementación de planes de forma eficaz de bienestar laboral dentro de las empresas (Qué es el bienestar laboral y por qué es tan importante, 2021).

Por ello es importante identificar qué nivel de rendimiento y productividad de los trabajadores en diferentes empresas de la ciudad de Bogotá y aunque esto como lo hemos visto antes va ligado con la CVL.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

El crecimiento que cada trabajador tenga en sus funciones es lo que hace posible que cada organización exista y pueda alcanzar sus metas; así mismo trae tanto a la organización como a los empleados al ser no sólo una fuente de ingresos, sino también como un satisfactor de necesidades. Aquí radica la importancia de la calidad de vida laboral (CVL), ya que, por medio de ésta, la organización y los empleados se garantizan beneficios mutuos (Mesen Fonseca, n.d., 6).

En un informe publicado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) sobre el nivel de igualdad que tenían en su vida laboral y personal, reveló que Colombia uno de los peores porcentajes de todos los países estudiados de Latinoamérica. De hecho, en Colombia casi el 27% de los empleados trabaja 16% más que el promedio que tienen los países de la Ocde (11%). Así mismo los colombianos dedican

solo 12 horas al ocio y al cuidado personal, lo que se encuentra por debajo del promedio 6 de los países de la Oede que destinan 15 horas en este campo o del país que más horas dedica a estas actividades, como Italia, con 16,5 horas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Oede, 2019)

Durante los últimos años se ha venido luchando para que los trabajadores puedan acceder a un bienestar y calidad de vida laboral en las empresas donde se encuentran vinculados. Es por esto que se debe también incluir el bienestar y calidad laboral para que exista un buen desempeño y productividad de los trabajadores. La definición de estos conceptos se relaciona con el nivel de satisfacción que promueve la seguridad y desarrollo, no solo profesional si no también personal entre los trabajadores y las empresas (Correa Dalila et al., 2013).

Marco conceptual.

Para esta investigación tuvimos en cuenta las siguientes variables como lo son el rendimiento, productividad y calidad de vida laboral, lo cual nos ayudara a comprender por qué se tuvieron en cuenta para esta investigación.

- ✓ Rendimiento: según la RAE, la definición de rendimiento es la relación que existente entre lo producido y los medios empleados para realizar dicho trabajo o tarea, como lo pueden ser la mano de obra, materiales, etc.
- ✓ Productividad Laboral: definimos productividad laboral como el factor más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente en sus trabajadores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la

calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento ⁷ de la productividad de la organización (Van Der, 2005)

- ✓ Calidad de vida laboral: este se refiere a la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo (Sirgy, Efraty, Siegel y Lee, 2001).

Marco teórico.

El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados, mientras que el concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas. La evaluación del rendimiento, en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. Cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes, son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño (JURIDICAS, 2021).

De igual forma el rendimiento laboral se relaciona con la calidad de vida de los trabajadores. Esta tiene sus orígenes a comienzos de los años 70 en Estados Unidos y surgió en una conferencia realizada por el ministerio de trabajo. Es así como se menciona que la calidad de vida es una idea planteada que se refiere a una mejora en las condiciones del trabajador, generando cambios que aporten al progreso del personal dentro la empresa. La CVL no solo hace referencia a la satisfacción que tiene el empleado en el trabajo sino también incluye otros factores que buscan el bienestar físico y psicológico del personal (Miño, 2016).

En Colombia, la CVL se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad (Función Pública Colombia, n.d.).

La CVL como elemento de bienestar, pretende constituirse por acciones tendentes a crear condiciones favorables para el trabajador, que pueden ser relevantes para su satisfacción, motivación y rendimiento laboral, esto que repercutiendo tanto en la productividad de la entidad como en el ambiente laboral de las organizaciones (Función Pública Colombia, n.d.).

Se dice que rendimiento laboral define todos los comportamientos vistos en los trabajadores de distintas empresas que a su vez, son relevantes en las metas ya que estas van de la mano por ejemplo, con la idoneidad y nivel de competencia de cada uno de ellos y su nivel de colaboración dentro de la empresa donde laboren. De igual forma se puede decir que es una evaluación constante del potencial del trabajador para el desarrollo futuro de la misma. La mayor parte de los empleados procuran obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo (Liderazgo y comunicación, 2017).

Adicionalmente la productividad laboral se define entre las labores desempeñadas de un trabajador y los bienes producidos en este en su trabajo así como también los recursos que este ha utilizado para obtener dicha producción para el producto (Romero)

En las empresas, la productividad laboral se puede orientar a la consecución de metas o un ambiente laboral todo esto para conseguir una buena productividad dentro de la

organización y para esto también es necesario llevar a cabo una buena gestión del negocio ⁹ para alcanzar la sostenibilidad y viabilidad del futuro de la empresa (Losrecursoshumanos.com, 2015).

Marx (1980), en su libro “El Capital”, define a la productividad laboral como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de ello, en tanto que la intensidad es un aumento de la producción a partir de aumentar el tiempo de las funciones realizadas (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral).

Según Marsela Londoño Linares, magíster en Administración de empresas, aconseja a cada persona identifique sus límites pues esto va a ayudar a identificar qué tan productivo es y contar los elementos de juicio para tener conciencia sobre la alta o baja calidad de los resultados en sus trabajos (Linares, 2018).

Ya para finalizar podemos concluir que el rendimiento y productividad laboral va muy de la mano con la calidad de vida laboral que gozan los trabajadores en las diferentes empresas donde laboran, pues los trabajadores sienten motivación al realizar sus funciones cuando esta les ofrecen bien sea un buen clima laboral o beneficios para ellos y sus familias.

Marco Empírico.

Un grupo de investigadores de The Social Indicator Research (Investigadores de Indicadores Sociales), publicó en 2001 una investigación donde comparten sus hallazgos acerca del vínculo que tiene el nivel de satisfacción de trabajo con los factores que no están relacionado al trabajo, entre estos destacaron el nivel de felicidad personal y la satisfacción con su vida en todos los aspectos, además mencionan un método de medición de la calidad de vida laboral en el cual tiene un orden de jerarquía de importancia , en cual encontramos

en primer lugar la satisfacción de vida seguido por la satisfacción en el trabajo y de último satisfacción con elementos puntuales del trabajo (Cuello, 2019). 10

Un estudio realizado por la Universidad del Externado de Colombia afirma que la buena aplicación de programas para aumentar la CVL, genera infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador, los beneficios para la empresa pueden ser la mejora del funcionamiento financiero, incremento en la productividad laboral, mejora la habilidad de retener y atraer mejores empleados y el fortalecimiento de la confianza y lealtad de los empleados (Granados, 2011).

En base a lo anterior podemos evidenciar en un estudio realizado por Pérez Zapata, Peralta Montecinos y Fernández-Dávila en el año 2014 indicó que unas de las variables más utilizadas con más frecuencia en los estudios de CVL son: seguridad en el ambiente de trabajo, oportunidad de crecimiento laboral, autonomía, pago al buen trabajo, relaciones con compañeros de trabajo, beneficios y recompensas, satisfacción de necesidades sociales, comunicación entre grupos y comunicación organizacional, satisfacción en el trabajo y estabilidad en el empleo (PEREZ ZAPATA et al., 2013). Aunque los miembros de una organización trabajen para lograr los objetivos de esta, no podemos olvidar que cada individuo tiene sus propios intereses y aspiraciones (Longo, 2005).

Capítulo 3.

Metodología.

La siguiente investigación se realizará bajo un orden cuantitativo lo que quiere decir que 11 nos permite recolectar información de forma estadística y matemáticamente para obtener resultados de dicha problemática

Tipo y diseño de investigación.

El estudio se va a realizar bajo un diseño no experimental teniendo en cuenta que no se realiza manipulación deliberada de las variables; de corte transversal atendiendo a que la recolección de datos se realiza en único momento y es de tipo descriptivo pues su propósito es describir las variables (Sousa, Driessnack & Costa, 2007); por lo tanto, el diseño de esta investigación corresponde a un diseño, No experimental – transversal, de tipo descriptivo. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Mata Solís, 2019)

Participantes.

Para esta investigación se tendrán en cuenta aproximadamente 50 trabajadores tanto mujeres como hombres de diferentes zonas de Bogotá que se encuentren vinculados a empresas ya sea privada o pública y que pertenezcan a diferentes sectores económicos y con un rango de edad entre los 23 y 50 años.

Instrumentos de recolección de datos.

Para medir el nivel de rendimiento y productividad laboral en dichas empresas ubicadas en la ciudad de Bogotá utilizaremos la Escala de Rendimiento Laboral realizada por el autor Sebastián Gabini en el año 2018, para medir dicho rendimiento de la población de estudio

Estrategia del análisis de datos.

Para la elaboración y aplicación de dicho test se contará con el apoyo tecnológico de Google Forms, el cual será compartido mediante correo electrónico o vía Whatsapp, a las personas que fueron elegidas para nuestra investigación, cabe anotar que, para este procedimiento, se le informó previamente a los participantes haciéndoles saber en qué consiste los test. Adicionalmente, una vez obtenidos los resultados se realizará un análisis de los estadísticos descriptivos haciendo uso de Excel.

Consideraciones éticas.

Esta investigación se rige bajo las consideraciones éticas estipuladas en el Código Deontológico y Bioético del Psicólogo en Colombia (Colegio Colombiano de Psicología, 2016), en el cual se estipula que teniendo en cuenta el diseño, evaluación e intervención con criterios científicos y éticos, se garantiza el bienestar y la dignidad de los participantes, respetando la confidencialidad de la información, así como los datos brindados por los representantes legales, haciendo trato de la información únicamente con fines académicos. Teniendo en cuenta que en cualquier tipo de estudio que se realice a un ser humano, sin excepción, se deben considerar los diferentes aspectos éticos y legales, los cuales pueden variar de acuerdo al tipo de tratamiento o datos que se vayan a trabajar; dichos principios están establecidos en la Resolución 8430 de 1993 y en el Decreto de Ley número 1090 de 2006 , la cual indica que esta investigación se basó teniendo en cuenta los aspectos mencionados con dicha Ley y Resolución y bajo los siguientes criterios:

- Contar con el Consentimiento Informado, donde debe existir la firma en un documento de la persona que participa en el estudio y es sujeto de investigación
- Se explican y se ajustan brevemente los principios éticos que justifican la investigación de acuerdo a una normatividad a nivel internacional y nacional.
- Se informa y se comunica a la persona objeto de estudio, acerca de la confidencialidad, de la información dada, mediante la protección de datos, de carácter personal.
- Se establece que la investigación se llevará a cabo cuando se obtenga el Consentimiento Informado de los participantes y bajo la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación.

Capítulo 4.

Resultados.

Para el análisis de los resultados inicialmente se realizó la prueba de normalidad de ShapiroWilk ya que en un orden de identificar la distribución de la totalidad de los datos cuya muestra es inferior a $n < 50$.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos

	Edad	Antigüedad	Carg o	Escolaridad	Estado civil	Sexo	RT	RC	CC
<i>Valid</i>	50	50	50	50	50	50	50	50	50
<i>Missing</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<i>Mean</i>	2.480	2.080	1.920	2.740	1.940	1.30 0	21.02 0	16.2 00	8.320

<i>Std. Error of Mean</i>	0.154	0.102	0.039	0.069	0.123	0.065	0.362	0.326	0.412
<i>Median</i>	2.000	2.000	2.000	3.000	2.000	1.000	22.000	17.000	8.000
<i>Mode</i>	2.000	2.000	2.000	3.000	1.000	1.000	22.000	18.000	8.000
<i>Std. Deviation</i>	1.092	0.724	0.274	0.487	.867	0.463	2.559	2.304	2.917
<i>Shapiro-Wilk</i>	0.862	0.807	0.303	0.559	0.770	0.576	0.898	0.877	0.933
<i>P-value of Shapiro-Wilk</i>	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001	0.007
<i>Minimum</i>	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	12.000	7.000	4.000
<i>Maximum</i>	4.000	3.000	2.000	3.000	3.000	2.000	25.000	20.000	16.000

La Tabla N°1, muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro –Wilk, cuyo objetivo se realizó para identificar la distribución de los datos.

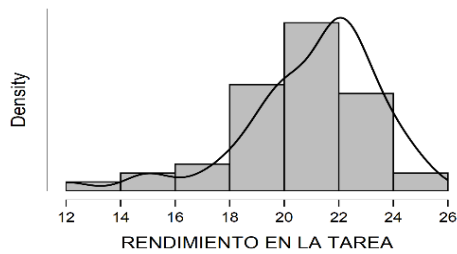


Figura 1. Curva de normalidad rendimiento en la tarea

Fuente: Elaboración propia

Para el caso de la variable de rendimiento en la tarea (RT), la curva de normalidad la cual ($W= 0,89$; $p= 0,01$) muestra una distribución normal de los datos. Adicionalmente, los valores de la media ($mean=21,020$; $min= 12.00$; $máx= de 25.000$), muestran que el rendimiento de los trabajadores fue alto.

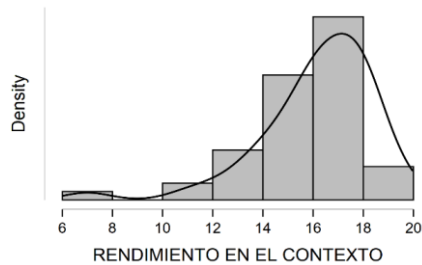


Figura 2. Curva de normalidad rendimiento en el contexto

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que en cuanto a la variable de rendimiento en el contexto (RC), la curva de normalidad la cual es ($W=0,87$; $p=0,01$), muestra que los datos se distribuyen de forma normal, también es importante resaltar los siguientes valores en cuanto a la media ($mean = 16.200$; $min= 7,000$; $máx= 20,000$), esto indica que el rendimiento en el contexto de los trabajadores fue medio.

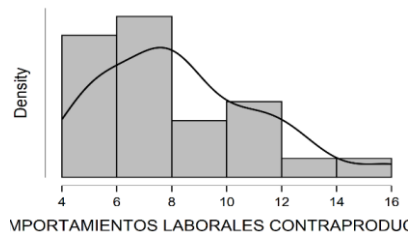


Figura 3. Curva de normalidad comportamientos contraproducentes

Fuente: Elaboración propia

Ya por último en la variable de nuestra curva de normalidad la cual es ($W= 0,93$; $p= 0,07$), lo cual se puede decir que los valores de la media ($mean = 8,320$; $min4,000$; $máx = 16,000$), lo que podemos de decir en cuanto a los comportamientos contraproducentes fue bajo.

Discusión.

Comentado [A1]: Relacionar los resultados con el marco empírico o teórico

La presente investigación se realizó con el objetivo de identificar el nivel de rendimiento ¹⁶ y productividad de trabajadores en la ciudad de Bogotá, para dicha investigación se aplicó de forma virtual al Escala de Rendimiento Laboral diseñada por Sebastián Gabini.

Podemos destacar un estudio realizado por la Universidad del Externado de Colombia en donde se afirma que la buena aplicación de programas para aumentar la CVL, genera infinidad de beneficios tanto a la empresa como al trabajador (Granados, 2011).

Teniendo en cuenta los resultado, en donde la media de la dimensión de rendimiento en la tarea es de (mean= 22,000), se puede decir que este valor representa un alto rendimiento de los trabajadores, lo que tiene relación con Marx (1980), en su libro “El Capital”, define a la productividad laboral como un incremento de la producción a partir del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de ello, en tanto que la intensidad es un aumento de la producción a partir de aumentar el tiempo de las funciones realizadas (disminuyendo los tiempos ociosos y/o aumentando la jornada laboral). Esto también aplica para el valor de la dimensión de rendimiento en el contexto ya que se demostró que tenía un nivel alto pues los trabajadores les dedican el tiempo optimo a sus labores dentro de las organizaciones.

Adicional a lo anterior se puede decir que, en las empresas la productividad laboral se puede orientar a la consecución de metas o un ambiente laboral todo esto para conseguir una buena productividad dentro de la organización y para esto también es necesario llevar a cabo una buena gestión del negocio para alcanzar la sostenibilidad y viabilidad del futuro de la empresa (Losrecursoshumanos.com, 2015).

En conclusión y en base a los anterior el rendimiento y productividad eficaz de todos los 17 trabajadores así se dediquen a diversas funciones radica en el buen maneja de calidad y bienestar de vida laboral dentro de estas

Conclusiones.

Se pudo concluir que según los resultados los participantes de la investigación tienen un buen nivel de rendimiento dentro de sus puestos de trabajo. Esto puede mejorar significativamente si existe un adecuado nivel de bienestar laboral y calidad de vida laboral, pues como se demostró en la gráfica de la variable de comportamientos contraproducentes muchos trabajadores comentan aspectos negativos de su trabajo y así mismo no son lo suficientemente proactivos.

Limitaciones.

En cuanto a las limitaciones se puede decir que la aplicación de la escala estaba diseñada principalmente para personal que trabajase presencialmente en las organizaciones y si bien muchos de estos ya han retomado funciones nuevamente en modalidad presencial, otros de igual manera siguen trabajando en teletrabajo por las actuales condiciones de salud pública que está atravesando el país y claramente el rendimiento y productividad es diferente cuando se trabaja en un sitio adecuado y no en casa donde no está adecuado de forma correcta para trabajar cómodamente.

Adicionalmente, el tamaño de la muestra no permite realizar una generalización estadísticamente significativa de los resultados.

Recomendaciones.

Para futuras investigación sobre este tema en particular se podría abarcar más población y así mismo con un mayor número de participantes en los cuales podamos identificar de una

forma más efectiva el nivel de rendimiento laboral. Así mismo es importante tener en cuenta escalas o test que estén validados en el país para dicha aplicación. 18

Finalmente, se sugiere un tipo de investigación que permita mayor control de las variables para poder establecer una relación de causa y efecto.

Referencias bibliográficas.

Carson, K.; Cardy, R. y Dobbins, G. (1991), "Performance Appraisal as Effective Management or Deadly Management Disease: two Initial Empirical Investigations", *Group and Organization Studies*, 16: 143-159.

Corrêa Dalila, A., Yeda, C. O., & Giuliani, C. A. (2013). VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Red de Revistas Científicas*, 16(30), 20.

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

Cuello, V. U. (2019). Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA. Recuperado el 2 de abril de 2021, de

<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2214/T27546.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Función Pública de Colombia, F. P. (s.f.). Funcion Publica de Colombia. Recuperado el 26 de abril de 2021, de https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20Calidad%20de%20Vida%20Laboral,laboral%2C%20per

[mitiendo%20de%20esta%20manera](https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938#:~:text=La%20Calidad%20de%20Vida%20Laboral,laboral%2C%20permitiendo%20de%20esta%20manera)

Granados, I. (2011). CALIDAD DE VIDA LABORAL: *Revista IIPSI*, 13.

GRANADOS, I. (2011, 12 30). CALIDAD DE VIDA LABORAL: HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS. Revista de investigación en psicología, 14(2).

<https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i2.2109>

Jaén, M. (2010). Predicción del Rendimiento laboral a partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales. CITADA INTERNACIONAL Tesis Doctoral.

Juridicas, G. (2021). Rendimiento laboral y desempeño. Recuperado el 12 de MAYO de 2021, de

https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE#:~:text=El%20rendimiento%20laboral%20es%20el,las%20areas%20y%20funciones%20encomendadas.

Ley 1090 de 2006. (n.d.). Retrieved febrero 13, 2021, from

<http://www.psicologiapropectiva.com/introley1090.html>

Liderazgo y comunicacion . (9 de Septiembre de 2017). Recuperado el 07 de junio de 2021, de <http://liderazgoycomunicacion23.blogspot.com/>

Linares, M. L. (23 de Febrero de 2018). Portafolio. Recuperado el 07 de Junio de 2021, de

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/productividad-y-calidad-laboral-una-busqueda-constante-de-equilibrio-514610>

Longo, F. (2005), “Evaluación y gestión del rendimiento laboral en las Administraciones Públicas”, Presupuesto y Gasto Público, 41/2005: 127-144

Losrecursoshumanos.com. (29 de Septiembre de 2015). Losrecursoshumanos.com. 20

Recuperado el 07 de Junio de 2021, de

<https://www.losrecursoshumanos.com/productividad-laboral/>

Marx, K. (1980). El Capital., México, España, Argentina, Tomo I/ Vol. 2, Cap. XV: Siglo XXI editores.

Mata Solis, L. D. (2019, JULIO 2). Profundidad o alcance de los estudios cuantitativos.

Mesen Fonseca, R. (n.d.). Calidad de Vida Laboral. Revista Binasss, 6. Retrieved marzo 27, 2021, from <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Mesen Fonseca, R. (n.d.). Calidad de Vida Laboral. Revista Binasss, 6. Retrieved marzo 27, 2021, from <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v24n551999/art3.pdf>

Miño, A. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. Summa Psicológica UST, 45-55.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (Ocde) (Ed.). (2019, octubre 1). Colombia tiene el peor balance entre vida y trabajo, le siguen México y Turquía. La república. <https://www.larepublica.co/globoeconomia/colombia-tiene-el-peor-balance-entre-vida-y-trabajo-le-siguen-mexico-y-turquia-2915762>

Pérez Zapata, D., Peralta Montecinos, j.,Fernández Dávila –Jara,P. (2013). Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile.

Portafolio. (2020, mayo 14). ¿Cómo empresas están buscando el bienestar laboral de sus empleados? El portafolio. <https://www.portafolio.co/mas-contenido/como-las-empresas-estan-buscando-el-bienestar-laboral-de-sus-empleados-540825>

Revista semana. (2020, OCTUBRE 6). Colombia, entre los países con peor calidad de vida de Latinoamérica. 21

<https://www.semana.com/economia/articulo/cual-es-la-calidad-de-vida-de-colombia/302621/#:~:text=En%20el%20mundo%2C%20Colombia%20ocupa,vida%20de%2085%2C02%20unidades>

Romero, F. C. (s.f.). Economipedia. Recuperado el 06 de Junio de 2021, de

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Semana, R. (9 de Septiembre de 2016). Un trabajador en EEUU es casi 4,3 veces más productivo que en Colombia. Recuperado el 29 de mayo de 2021, de Revista Semana:

<https://www.semana.com/economia/articulo/las-razones-de-la-baja-productividad-en-colombia-y-latinoamerica/231827/>

Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P. y Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (qwl) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 241-302.

Sousa, V., Driessnack, M., & Costa Mendes, I. (2007). REVISIÓN DE DISEÑOS DE INVESTIGACIÓN RESALTANTES PARA. 6.

Van Der (2005) *Gestión y gerencias empresariales* Eco ediciones.

Anexos.

Incluir la información que consideren relevante para ampliar la información contenida, como las pruebas utilizadas, el consentimiento informado, registro fotográfico, tablas y figuras extensas que no hayan sido incluidas en el cuerpo del texto, incluir datos en bruto, instrumentos de investigación y material adicional.

Veamos un ejemplo:

Tabla 1. *Cantidad de Investigadores de Colombia según desempeño de actividades científicas de 2013.*

Categoría	Cantidad de Investigadores
Senior	693
Asociado	1823
Junior	5495
Total	8011

Fuente: Elaboración Propia a partir de Colciencias (2014)

Estas líneas son la línea incluida en la parte superior de la tabla, la línea entre el la cabecera de la tabla y el contenido y la línea debajo de la tabla.

Las figuras pueden estar blanco y negro o a color. Si se usa color se debe asegurar que la figura tenga sentido si se imprime a blanco y negro. En la figura 1 se muestran algunas formas.

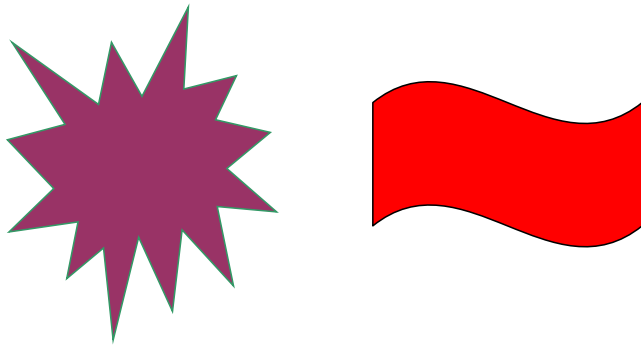


Figura 1. Formas y descripción de las formas.