

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA  
FACTORES DE BIENESTAR Y CALIDAD QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FOTO DIGITAL TUNJA

PRESENTA:

INGRID LIZETTE SALAZAR BARRERA. CÓDIGO 100204190

MARÍA ISABEL CELY RAMÍREZ. CÓDIGO 100156167

MARIA CAMILA TANGARIFE RAMIREZ. CÓDIGO 100115410

SAMIR FABIÁN CRESPO NIÑO. CÓDIGO 100028035

TATIANA MARGARITA GARCÍA BAUTISTA. CÓDIGO 100218451

SUPERVISOR:

KAMILA BIBIANA GARCÍA GAZÓN. MGS.

BOGOTÁ, MARZO- JUNIO 2022.

### **Resumen.**

El bienestar y las condiciones de vida en el trabajo busca exaltar las cualidades y habilidades de las personas en el contexto laboral, ofreciendo al colaborador garantías de una calidad de vida laboral adecuada para que su estadía, sea amena y productiva, el objetivo del presente proyecto fue establecer los factores favorables y perjudiciales que intervienen en el bienestar y calidad de vida laboral en el rendimiento del recurso humano de la empresa Foto Digital Tunja. Esta investigación es de tipo cuantitativo y busco medir los factores que inciden en el bienestar y calidad de vida laboral; dentro de los hallazgos se encontró que el ambiente laboral es positivo y un alto porcentaje de participantes trabajan a gusto y sienten que tienen las garantías suficientes. Teniendo en cuenta esto se pudo concluir que la empresa Foto Digital Tunja, cuenta con un correcto direccionamiento logrando así obtener estabilidad en sus empleados y generando la productividad que se necesita para crecer como empresa.

**Palabras clave:** productividad, colaboradores, calidad de vida, bienestar laboral, estabilidad.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

Teniendo presente como campo de estudio la gestión y el desarrollo del talento humano en las organizaciones en variables como bienestar en primer lugar, y seguidamente, la segunda variable la calidad de vida desde el contexto laboral, el presente documento intenta abordar la temática enfocándose en un contexto real como lo es la empresa Foto digital en la ciudad de Tunja, entendiendo la importancia que tiene la calidad de vida en el desarrollo de las dimensiones personales que están asociadas a todos los factores que interactúan en ella, pero en especial en el ámbito de las organizaciones que exaltan la humanización en el trabajo, brindando los elementos y condiciones de seguridad y bienestar integral. Además, esto trae consigo la dinamización de las empresas a través de la gestión de la participación de los empleados en el lugar de trabajo, siendo capaces de satisfacer las necesidades y de ofrecerles mayores y mejores oportunidades.

De esta forma se detectarían los aspectos de bienestar y calidad que tienen un impacto en el desempeño de los mismos, desarrollando estrategias con el fin de motivar al colaborador en su trabajo comprometiendo a que la organización retribuya y compensen al personal con el fin de alcanzar mejor desempeño y rendimiento a su empresa.

Como parte de esta tendencia, la investigación sobre la calidad de vida laboral está cobrando protagonismo en las nuevas formas de gobierno y dirección corporativa para su recurso humano. Se han realizado extensas investigaciones y concuerdan que la calidad de vida laboral es una responsabilidad de las organizaciones, por lo que representa en el desarrollo de personal al interior de las organizaciones, ya que al promover el bienestar de los trabajadores se pueden cerrar las brechas lo que a su vez garantiza la productividad de los empleados.

### **Descripción del contexto general del tema.**

En el país, Colombia a nivel organizacional ha mostrado avances, sin embargo, las cifras no son significativas en la generación de estrategias que incrementen la satisfacción y bienestar laboral de los colaboradores, los estudios evidencian que un gran porcentaje de empleados no están satisfechos en su trabajo y por tal razón buscan la opción de abandonar el trabajo. Según la consultura Plurum (2019), alrededor del 35% de los trabajadores colombianos, tienen la intención de cambiar su trabajo, para un empleo que sea más enriquecedor, en términos psicológicos y de bienestar, debido a que la figura de freelance evita las experiencias con malos líderes y promueve la diversificación de mercado y proyectos de participación. También agregan, que esto estaría ligado con los indicadores de insatisfacción laboral, representando un 80% de los colaboradores (La República, 2019).

De igual importancia, los criterios que analiza un empleado al momento de conservar o abandonar su cargo. Según la fuente (Diario la Republica, 2021) las tendencias del mercado laboral son las siguientes: El 70% de empleados renuncian por su jefe y no por la empresa, el 29% de los profesionales que renunciarían de no continuar con teletrabajo, el 41% fuerza de trabajo que prevé cambiar de empleo en 2022.

### **Planteamiento del problema**

Dentro del ámbito de estudio se quiere estudiar, Foto Digital Tunja y se busca evaluar cómo se ha mencionado anteriormente tanto el bienestar, como la calidad de vida laboral, en donde posiblemente se encuentren los factores principales de insatisfacción y satisfacción que aporten a la motivación o desmotivación de los colaboradores. Teniendo en cuenta, que a nivel empresarial se tengan estrategias que beneficien los ambientes de trabajo de tal forma que estos sean satisfactorios y optimicen el trabajo de todos los colaboradores.

**Pregunta de investigación.**

¿Cuáles son los factores favorables y perjudiciales que intervienen en el bienestar y calidad de vida laboral en el rendimiento del recurso humano de la empresa Foto Digital Tunja?

**Objetivo general.**

Establecer los factores favorables y perjudiciales que intervienen en el bienestar y calidad de vida laboral en el rendimiento del recurso humano de la empresa Foto Digital Tunja.

**Objetivos específicos.**

Identificar las características de insatisfacción en los espacios laborales de los colaboradores.

Establecer en qué medida afecta el desempeño laboral de los colaboradores la ausencia espacios sanos que promuevan las variables de estudio.

Dar a conocer lo positivo de tener ambientes laborales sanos.

**Justificación.**

Dentro de los objetivos empresariales está la sostenibilidad de las empresas con el pasar del tiempo, y por ende es de bastante importancia para los empleadores y administradores que la dirección del recurso humano se desempeñe de la forma más eficiente y dinámica en conjunto con el respaldo de la gestión de personal mediante el fomento del bienestar y calidad de vida laboral, por intermedio de estos dos elementos las organizaciones buscan explotar lo mejor de sí, puesto que a través de una correcta gestión se reduzcan los elementos de riesgo que faciliten afectar las dimensiones físicas, emocionales y laborales del personal. Al no garantizar las condiciones y requerimientos profesionales de los empleados es común tener una baja productividad y desperdicio de toda clase de recursos, ya que puede generar una alta rotación del personal, desmotivación, ambientes laborales deficientes, teniendo como resultado un bajo desempeño laboral.

Por lo anterior, el objeto de la investigación tiene el fin de explorar los factores relacionados a las variables de estudio debido a que es importante saber cuáles son las falencias que se están presentando en el mercado laboral colombiano, como lo es una empresa especializada en la reproducción y comercialización de medios audiovisuales, proporcionando bases y estudios para potenciar y/o corregir las circunstancias que suceden dentro de ella, y el cual afecta a los empleados. Es de recalcar que el fin de la investigación va encaminada a estimular el pensamiento del psicólogo organizacional, brindando futuras bases de intervención al nivel de la academia y de profesionales.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral se define como el sentimiento de equilibrio y bienestar percibido por el trabajador en relación con su carga laboral y su ambiente de laboral, se encuentra relacionada con la gestión, por lo cual se ha venido realizando más supervisión laboral debido a que se utiliza para subir la productividad laboral (Hurtado, 2017). Según, Contreras et al. (2013) esta se divide en 4 dimensiones, entre las cuales tenemos: Bienestar individual, clima del ambiente de trabajo, institución y asistencia a partir de la actividad laboral.

**Bienestar:** Es el estado en el que las personas tienen las capacidades y posibilidades de poseer una vida la a la cual valorar, esto implica tener seguridad, acceso a bienes, buena salud, buenas relaciones sociales, entre otras. (Betancourt et al,2017)

**Bienestar laboral:** El concepto de bienestar está vinculado con la calidad de vida laboral que posee un empleado, el cual busca ir más allá en el desarrollo integral de la compañía u organización. (Betancourt et al,2017)

**Ambiente laboral:** Espacio en el cual sus integrantes comparten en la mayoría de los casos varias horas del día en un ámbito laboral. Está constituido por la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador. (Betancourt et al,2017)

**Clima organizacional:** construcción subjetiva presente en los grupos de trabajos, que se dan en personas que comúnmente laboran a diario y por ende comparten la misma percepción. (Betancourt et al,2017)

**Grado de satisfacción:** Es un modo de valorar el bienestar. Está relacionado con las siguientes tres características: características específicas del trabajo (tipos de tareas, autonomía, habilidades y conocimientos necesarios), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (comunicación horizontal o vertical, formas o sistemas de comunicación, trabajo en equipo o individual, grupos para la solución de problemas) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (relacionada con la gerencia, seguridad laboral, toma de decisiones). (Betancourt et al,2017)

### **Marco teórico.**

Dos de las teorías tal vez más relacionadas con la motivación es la propuesta por Maslow sobre las necesidades y teoría de los 2 factores de Frederick Herzberg. Por un lado la de Maslow nos hace referencia a una serie de necesidades organizadas de forma estructurada (cinco niveles) en donde en la parte inferior se ubican las prioritarias y en la parte superior las de menor relevancia, es así que dentro de esta estructura las necesidades más altas tiene toda nuestra atención solo cuando nuestras necesidades básicas (inferiores) están satisfechas lo que nos puede

hacer referencia a que no resulta efectivo el ofrecimiento de incentivos si no están cubiertas las necesidades básicas laborales (Rocio, 2017) y por otro lado tenemos Frederick Herzberg con los teoría de los dos factores de insatisfacción (higiene) donde encontramos elementos como el sueldo, la seguridad laboral, el entorno físico de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con compañeros y supervisores. Y satisfacción (motivación) el cual hace referencia a los logros, reconocimiento, confianza, autonomía y crecimiento profesional con la cual se pretende explicar el comportamiento de las personas en el trabajo, de esta manera lo que se busca es mantener un equilibrio dentro de esos dos factores para no llegar a un punto de desmotivación. (Koontz & O'donnell, 1985).

De esta manera las empresas a lo largo del tiempo han venido teniendo un reconocimiento en el talento humano como una estrategia en mejora y crecimiento de las metas con el objetivo de incrementar su productividad por medio del incentivo a sus trabajadores a través de la motivación. En Colombia las empresas separan la parte de la razón social de la empresa y la parte del recurso humano y como parte del factor motivacional se encuentra la capacitación, evaluación de desempeño, formación y el manejo de incentivos. (Manuel, 2020).

De igual manera es importante resaltar La remuneración económica como un factor salarial, donde es por lo básico que una persona trabaja, por esto muchas organizaciones se basan en solo en dar este valor monetario, pero no tienen en cuenta más factores motivacionales que satisfagan diferentes necesidades de los trabajadores (Calderón, 2004).

No obstante, Locke destaca que el rendimiento está claramente vinculado con las metas de su motivación, Herzberg vincula factores motivacionales internos o externos. Esto significa que el desempeño del aliado no solo tiene una repercusión en la compensación económica, sino que también puede inferirse de otras condiciones, como las físicas, la interacción entre iguales, e incluso los salarios emocionales.



### **Marco Empírico.**

Una investigación española por Real & Cedeño (2020) en “Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD)” realizó un estudio durante el 2019 a 100 % de los trabajadores considerados como usuarios de PVD, mediante metodología exploratoria con el uso de cuestionario y observación demostraron que el desempeño laboral se ve afectado negativamente cuando hay situación de amenaza laboral en el lugar de trabajo, dentro de los factores se encuentran las falencias asociadas al desarrollo ergonómico, incumplimientos de protocolos, que desmejoran los procedimientos al interior de la organización.

Por su parte, Miao & Cao (2020) una investigación internacional realizada en China a 266 empleados, aplicando el modelo Job demand-resources (JD-R) establecen entre sus hallazgos que los factores de la motivación y creatividad en el entorno son positivos para el rendimiento de los empleados, a mayor presencia de estos en la organización más se incrementa la cultura de innovación y bienestar laboral, este último también está mediado por las relaciones de trabajo y el liderazgo,

En Martínez & Rivera (2019) en el estudio titulado “Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral”, una revisión bibliográfica que comprendió 53 documentos de Google Scholar entre el 2015 a 2020 afirman que los factores laborales que tienen un efecto en el rendimiento del empleado está determinado por la capacidad del mismo de establecer un balance entre la vida personal y laboral, donde no solo incide en el desempeño, sino que tiene resultados positivos en la productividad y bienestar laboral, este último es un elemento construido por los aspectos psicológicos, físicos y sociales, aumentando la satisfacción, hábitos saludables, clima y cultura organización que a su vez reduce los niveles de estrés y agotamiento.

De forma paralela, Al-Ali et al., (2019) en “The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates” un estudio cuantitativo a 266 empleados en 61 departamentos en la sector del combustible en los Emiratos Árabes Unidos, afirman que la satisfacción laboral es el eje principal para obtener buenos resultados en el desempeño y Felicidad/bienestar laboral. Mientras que, la rotación del personal es un factor negativo de bienestar y desempeño.

A lo que refiere a las investigaciones nacionales, un estudio realizado en la ciudad de Medellín a 20 empleados en “Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia” por Jiménez et al., (2019) afirma que las variables de bienestar laboral asociados a estos empleados se relacionan con los aspectos al sentido de pertenencia, motivación, buenas relaciones interpersonales, comunicación y una adecuada gestión de Recursos Humanos, esto se puede denominar como incentivo emocional el cual incide positivamente en la productividad y satisfacción laboral, por encima del incentivo económico.

Finalmente, Medina et al., (2020) una investigación realizada a terapeutas colombianos con experiencia en riesgo psicosocial, desarrollada bajo paradigma histórico hermenéutico, con encuestas, se analizaron los puestos de trabajo y riesgos e identificaron que los principales aspectos positivos están relacionados a la jornada laboral, ambiente laboral, capacidad y tiempo para realizar las actividades asignadas, donde es crucial que la empresa gestione la capacitación, desarrollo de habilidades y destrezas que faciliten el desempeño laboral y la adaptación socio laboral.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

### **Tipo y diseño de investigación.**

Esta propuesta de práctica investigativa y aplicada se realiza bajo la metodología de investigación cuantitativa, que nos dará resultados estadísticos exactos que nos llevan a alcanzar los objetivos trazados en 25 colaboradores, tanto operativos como de atención al usuario de la empresa Foto digital en la ciudad de Tunja.

### **Participantes.**

Dentro de los participantes encontramos 25 colaboradores de la empresa Foto Digital Tunja, los cuales están ubicados en las áreas de fotografía, diseño, impresión, caja, aseo y empaque y entrega del producto final de fotografía.

Tabla 1. *Distribución áreas de trabajo colaboradores Foto Digital Tunja*

<b>Operativos</b>	<b>Atención al cliente</b>	<b>Genero</b>	<b>Edad</b>
Impresión 3	Fotógrafos 10	Femenino 9	19 – 35 años
Diseño 3	Caja 3	Masculino 13	23 - 40 años
Aseo 2	Empaque y entrega del producto 4	Otro 3	18 - 42 años

*Descripción: Esta tabla muestra la cantidad de operarios en cada puesto de trabajo de la empresa Foto Digital Tunja*

Fuente: Elaboración propia.

### **Instrumentos de recolección de datos.**

El instrumento de recolección de datos implementado fue un cuestionario de Clima Organizacional y ambiente laboral de Plan estratégico PGR 2010-2015 de la Cámara de Comercio de Barranquilla con el fin de analizar las dimensiones de satisfacción, bienestar, el desempeño a través de una mirada global del clima organizacional, el recurso cuenta con 56 reactivos, que considera el bienestar, autonomía, cohesión, presión, apoyo, reconocimiento, equidad e innovación, las respuestas son tipo Likert de 1 a 4, teniendo 1 una valoración de totalmente de acuerdo y 4 No aplica (Observar anexo 2). Como fue un cuestionario aplicado por una institución gubernamental se consideró, la prueba de experto como parámetro de confiabilidad.

De igual forma, se aplica un instrumento sobre el bienestar laboral y los ambientes sanos en un formulario que consta de 7 preguntas, el cual tiene en cuenta las dimensiones principales del bienestar en los colaboradores, el diseño se realizó acorde a los objetivos planteados y a la problemática analizada. Para el parámetro de validez y confiabilidad se utilizó el test- retest, mediante prueba piloto de 10 colaboradores de la empresa, en donde se obtuvieron respuestas similares en las pruebas (Observar anexo 3). Dentro de sus opciones de respuesta se encuentra la escala de totalmente de acuerdo a totalmente en desacuerdo.

### **Estrategia del análisis de datos.**

El análisis de la información obtenida de la Encuesta basados en escalas Likert y el Cuestionario de Clima Laboral se hará por medio de Excel, programa que nos ofrece estrategias de análisis más efectivas como los esquemas y gráficos que facilitan el análisis de la información.

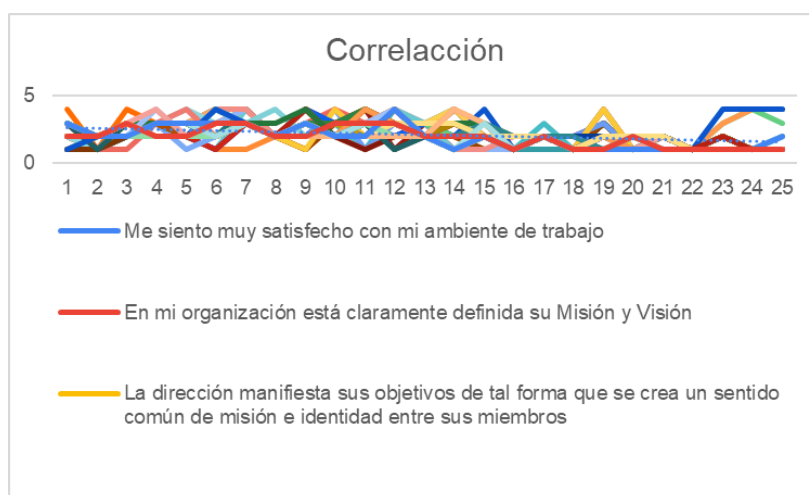
### **Consideraciones éticas.**

La Ley N° 1090 del 6 de septiembre de 2006 promulgó el Código para Psicólogos, el cual regula su actividad profesional y establece otras disposiciones de mayor relevancia para esta investigación, como las relativas a la investigación científica. Los principios generales que deben regir durante toda intervención. Asimismo, en el artículo 5, se establece que los psicólogos pueden funcionar con autonomía respecto de los principios y normas éticos. Y la Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes, el uso del consentimiento informado de los participantes que accedieron a responder las encuestas.

## **Capítulo 4.**

### **Resultados.**

*Figura 1. Correlación variables bienestar y desempeño.*



Fuente: Elaboración propia.

Dentro de los hallazgos recopilados fue posible determinar una correlación positiva entre los factores asociados al bienestar y su influencia en el desempeño laboral, debido a que se obtuvieron datos cercanos al 1, donde la tendencia indica una relación positiva entre los aspectos evaluados y la respuesta de los colaboradores en su rendimiento y eficiencia (Figura 1).

El bienestar y desempeño en la empresa fotografía Digital laboral es posible analizarlos mediante los instrumentos de medición abordados de naturaleza cuantitativa, fue posible evidenciar entre los principales resultados que los factores positivos esta mediado por la percepción entre la relación entre lideres o jefes es significativa en el ítem 4, debido a que existe un ambiente de respeto, diálogo y buen manejo de sus cargos por parte de los líderes, 18 de los 25 colaboradores tiene una percepción positiva. A lo que refiere la descripción de objetivos y metas claras relacionadas específicamente al rol que se cumple dentro de la organización es igualmente positiva con 16 respuestas que están totalmente de acuerdo.

Figura 2. Ambiente de dialogo- satisfacción

Existe un ambiente de respeto, diálogo y buen manejo de sus cargos por parte de los líderes.



Fuente: Google formulario.

De forma similar el ítem número 7 la dirección de los superiores se dirige a la satisfacción y felicidad de los empleados, 17 empleados de la fotografía concuerdan que si es evidente dentro del espacio de trabajo.

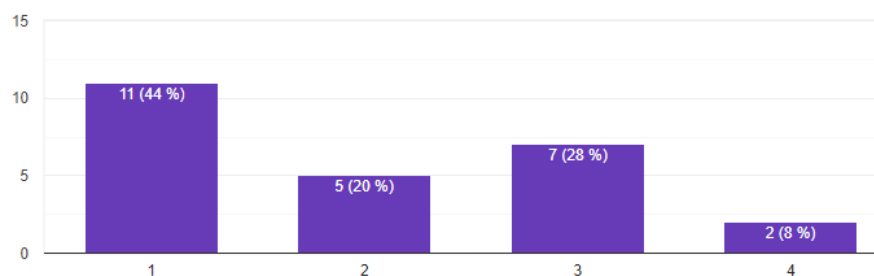
A lo que refiere el desempeño laboral desde la mirada del bienestar se evidencia un aumento de la productividad cuándo la organización implementa espacios sanos y de esparcimiento entre colaboradores como los encuentros laborales que propicien las buenas relaciones y el trabajo en equipo de manera cordial y respetuosa.

A lo anterior se agrega que los factores más influyentes a favor de la empresa los cuales disminuyen el riesgo emocional y físico de los colaboradores y en general de la empresa son satisfacción por lo que hace, la forma como se desempeña y responde a los desafíos organizacionales, se siente valorado y reconocido por el entorno, donde no solo contribuye a su crecimiento personal, sino que disminuye la sensación de tensión, ansiedad y estrés. El 76% de los encuestados están satisfechos con el trabajo logrado y el 72% siente que su trabajo si es valorado, por su parte el 76% está orgulloso con lo que hace y el 72% si creen que le pagan lo justo por lo que hace. De forma paralela, el 44% está totalmente conforme con el espacio físico en el que se trabaja, es organizado y limpio, cumpliendo con los criterios de sanidad, mientras que el 20% está de acuerdo (Figura 3).

Figura 3. Limpieza e higiene.

Está conforme con la limpieza, higiene y salubridad en su lugar de trabajo

25 respuestas



Fuente elaboración propia.

Dentro de los factores negativos se identifican la planeación para medir los objetivos, no es muy claro cuáles son las actividades que se trazan y que ayudan a alcanzarlo de manera fácil. De igual forma, el 68% de los encuestados están de manera general acordes con que cuentan con los recursos físicos necesarios para realizar su trabajo, no obstante, es un índice que se podría mejorar, dado que la disponibilidad de equipos no solo facilita el cumplimiento de actividades, sino también se entregan mejores resultados y en los tiempos adecuados. El 40% no está completamente satisfechos con los beneficios que recibe, lo que se podría analizar que, si existe un plan de incentivos, pero no están siendo bien distribuidos. El 84% considera que es necesario incluir un plan de formación, debido a que es una parte importante e integral del desarrollo.

### **Discusión.**

En el anterior apartado del capítulo 4, que concierne a los resultados es evidente que a manera general existe un buen grado de satisfacción con respecto al lugar de trabajo y los aspectos positivos que contribuye en el ambiente laboral, satisfacción de las necesidades y desarrollo de las habilidades y destrezas que mejoran el desempeño y por consiguiente en el clima organizacional al interior de la entidad y los colaboradores que la constituyen. Es importante resaltar que dentro de los factores que más contribuyen en el desempeño laboral corresponde al reconocimiento, excelentes relaciones interpersonales, comunicación asertiva entre superiores y subordinados (Betancourt et al,2017).

De igual manera, se resalta que la organización dirige acciones comprometidas y enfocadas a la satisfacción laboral y mejorar la integración y las relaciones interpersonales a través de encuentros que posibilitan obtener mejores resultados y alcance de metas y objetivos organizacionales, lo cual es posible relacionarlo con el grado de satisfacción, el cual (Betancourt et al,2017) agregan que se conforman características específicas del trabajo, prácticas de alto rendimiento y factores del entorno, el cual es abordado en las preguntas analizadas anteriormente, y se establece una correlación positiva entre los factores de bienestar en el desempeño (Betancourt et al,2017); (Argüelles,2017).

De forma paralela, se halla relación entre las variables de calidad de vida laboral y el desempeño laboral, tal como lo expone (Argüelles,2017); Lau.(2000); Grote G et al., (2017) acorde a que se distinguen resultados positivos sobre las percepciones que conciernen al bienestar al interior de la organización de la satisfacción laboral, dando resultados esperados en el desempeño laboral, a su vez impacta favorablemente en la rentabilidad y por ende el rendimiento y productividad. En el instrumento aplicado se contemplan tanto los aspectos físicos, pero sobre todo emocionales del lugar de trabajo.



De la misma manera, es conveniente que esto es posible entenderse a la luz de las teorías de motivación que se resaltan en el inciso del marco teórico, puesto que la satisfacción laboral se desprende de las necesidades que se presenten en el individuo, en el caso particular de los colaboradores de la empresa Foto Digital Tunja, estas en gran medida son satisfechas por la organización o en caso tal brindan los medios básicos y pertinente para que sean satisfechas, si bien, no se ahondan sobre cuáles son las necesidades superiores o inferiores en los participantes que son objeto de estudio, si hay una prevalencia positiva de las acciones positivas que son promovidas por la organización, como el reconocimiento, filiación, seguridad, entre otras (Rocio, 2017). Asimismo, es pertinente, que estas acciones deben estar apoyadas por incentivos y programas de crecimiento que mejoren los aspectos motivacionales y al que garantizar el acceso a ciertos aspectos básicos del bienestar laboral no sea generador de los factores de insatisfacción Miao & Cao (2020); (Frederick Herzberg entre ellos se distinguen la seguridad laboral, el entorno físico de trabajo, las políticas de la empresa y las relaciones con compañeros y supervisores (Koontz & O'donnell, 1985); (Calderón, 2004).

Por el contrario, en los resultados no se hallan desempeño laboral deficiente con respecto a factores de riesgo labora Real & Cedeño (2020), debido a que hay una preocupación por parte de la organización en brindar los elementos necesarios para desarrollar las actividades planeadas para cada cargo.

Finalmente, Al-Ali et al., (2019) concuerdan y los resultados apuntan a que la satisfacción laboral es el eje principal para obtener buenos resultados en el desempeño y Felicidad/bienestar laboral.

### **Conclusiones.**

Se concluye que se puede retomar diferentes puntos de vista a través de las investigaciones tomadas en las encuestas logrando entender que la investigación arroja que la

mayoría de personas prefieren un trabajo autónomo ya que se logra una mejor remuneración económica y crecimiento personal, logra tener una satisfacción y motivación al trabajar llevándonos a un mejor ambiente laboral.

Se diseñó un proyecto de gerencia de la compensación a los trabajadores que han demostrado ser eficientes para alcanzar los resultados esperados de rendimiento y de clima laboral en la organización. Se verificaron los conocimientos y directrices para potenciar el bienestar y la calidad de vida de cada colaborador mediante el cumplimiento de normas que protegen los derechos de los trabajadores, la motivación laboral se define como un proceso psicológico que es el resultado de las condiciones de trabajo, en un buen ambiente de trabajo porque es un importante influenciador de la productividad, y por lo tanto designado como mediador de actividades exitosas, indica las disposiciones clave que los empleadores deben tomar al considerar establecer este proceso en su empresa.

El trabajador al tener un buen incentivo económico puede mejorar su desempeño y aumentar su efectividad en el ámbito laboral. La persona debe sentir un buen balance entre las horas que trabaja, el esfuerzo que requiere su trabajo y la compensación que recibe para mantener una buena salud mental para que la persona no se sienta explotada con estrés y con dificultades para realizar sus actividades laborales. Una buena compensación también da tranquilidad en su desarrollo laboral como personal.

El trabajador en la empresa prefiere trabajar autónomamente ya que muchas empresas no brindan un salario digno ni satisfactorio en el área económica, por eso muchas personas optan por trabajar de manera autónoma explotando sus habilidades, esto se evidencia en el crecimiento del emprendimiento personal en el último año impulsado por la pandemia, que ha hecho que cada vez más personas opten por tener un negocio propio o lo llamado trabajos informales.

Al ser recompensado el trabajo, los trabajadores tienden a tener más motivación para recibir dichos beneficios ya que al saber que si se desempeñan más y mejor en su trabajo todo su esfuerzo, esmero y dedicación será premiado justamente.

Es así que logramos obtener una respuesta a nuestros objetivos planteados principalmente, desarrollando un breve análisis a los diferentes autores desempeñando una labor larda la cual se desglosa a varios factores como los son sus cualidades y emprendimiento al trabajador, siendo una parte fundamental su remuneración económica como necesidad básica de ser humano, satisfaciendo las mínimas condiciones del empleado.

Logrando así crecer en una vida laboral como personal, por eso es muy importante tener una metodología la cual logre satisfacer al empleado motivándolo a que sea productivo y eficiente en su trabajo reconociéndole su remuneración económica, con influencia en condiciones dignas y humanos; como lo es el clima laboral en buen trato, las jornadas de trabajo, los espacios de esparcimiento, entre otras cosas que forman un trabajo integro con un buen desempeño a su labor.

### **Limitaciones.**

El tamaño de muestra de la investigación es pequeño a pesar de que abarca una gran cantidad de empleados de la empresa Foto digital de Tunja, por lo cual con una muestra tan

pequeña no es posible usar ciertas pruebas estadísticas, por lo que el análisis estadístico de la información se realizó en Excel y gráficas, lo cual hace que su comparación con otros estudios y artículos no sea muy objetivo.

Adicional a esto el tiempo disponible para la realización de la investigación fue limitado, por lo que el tema tiene una gran extensión y se pueden evaluar diferentes factores, se decidió tener en cuenta los que se consideraron más importantes en nuestro caso.

### **Recomendaciones.**

Antes de terminar con el trabajo escrito, y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en este trabajo, queremos sugerir algunas recomendaciones a las cuales se llegó luego de analizar los resultados: en el ítem 2 del cuestionario del clima laboral, se evidenció aumentó de la productividad cuando la organización implementa espacios sanos y de esparcimiento entre colaboradores, lo cual desde la literatura científica revisada podemos observar que se han obtenido buenos resultados que logran aumentar el desempeño laboral, por lo cual se recomienda tener disponible este tipo de espacios.

Teniendo en cuenta, la perspectiva de profesionales en psicología, los resultados recabados en los instrumentos muestran que la percepción entre la relación entre líderes o jefes es significativa, por lo que se sugiere mantener un ambiente de respeto, diálogo y buen manejo de sus cargos por parte de los líderes.

### **Referencias bibliográficas**

- Aguado, L. Emoción, afecto y motivación: un enfoque de procesos. Madrid: Difusora Larousse - Alianza Editorial, 2015. p. <https://elibro.net/es/ereader/usta/45414?page=280>
- Al-Ali, W., Ameen, A., Isaac, O., Khalifa, G. S., & Shibami, A. H. (2019). The mediating effect of job happiness on the relationship between job satisfaction and employee performance

- and turnover intentions: A case study on the oil and gas industry in the United Arab Emirates. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(4).  
[https://www.researchgate.net/profile/Gamal-Khalifa-2/publication/334275388\\_The\\_mediating\\_effect\\_of\\_job\\_happiness\\_on\\_the\\_relationship\\_between\\_job\\_satisfaction\\_and\\_employee\\_performance\\_and\\_turnover\\_intentions\\_A\\_case\\_study\\_on\\_the\\_oil\\_and\\_gas\\_industry\\_in\\_the\\_United\\_Arab\\_Emirates/links/5d240bcb299bf1547ca4f405/The-mediating-effect-of-job-happiness-on-the-relationship-between-job-satisfaction-and-employee-performance-and-turnover-intentions-A-case-study-on-the-oil-and-gas-industry-in-the-United-Arab-Emirates.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gamal-Khalifa-2/publication/334275388_The_mediating_effect_of_job_happiness_on_the_relationship_between_job_satisfaction_and_employee_performance_and_turnover_intentions_A_case_study_on_the_oil_and_gas_industry_in_the_United_Arab_Emirates/links/5d240bcb299bf1547ca4f405/The-mediating-effect-of-job-happiness-on-the-relationship-between-job-satisfaction-and-employee-performance-and-turnover-intentions-A-case-study-on-the-oil-and-gas-industry-in-the-United-Arab-Emirates.pdf)
- Argüelles M. Et al.(2017) Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.10(1).
- Betancourt J., Castañeda Y.,, Salazar N., Mora A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *revista electronica psyconex*, 9(14), 13.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295>
- Chiavenato I. (2007) *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw-Hill Interamericana. México. Séptima edición.
- Contreras et al. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte. Vol. 30 (3): 569-590
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión*, 45, 58-81.  
<https://www.redalyc.org/journal/646/64659525004/html/>

- Calderón, G. (2004). Lo estratégico y lo humano en la dirección de las personas. Revista Pensamiento y Gestión
- Diario La República. (19 de noviembre de 2021). Los criterios que analiza un empleado al momento de conservar o abandonar su cargo. La república. <https://amp.larepublica.co/alta-gerencia/los-criterios-que-analiza-un-empleado-al-momento-de-conservar-o-abandonar-su-cargo-3264347>
- Diario La República. (20 de febrero de 2019). Ocho de cada 10 personas en Colombia están insatisfechas en su empleo. La república. <https://amp.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Guild Bozal, M. (2006). Escala mixta likert-thurstone. Anduli, 5, 81-95.
- Grote G et al(2017). The case for reinvigorating quality of working life research.. Human Relations. 70(2).
- Hurtado,P.(2017). Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.Peru
- Jiménez, G., Rivera, A., & Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. Prospectiva, (28), 203-226. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0122-12132019000200203](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132019000200203)
- Koontz & O'donnell, 1985. Una perspectiva global y empresarial
- Lau R.(2000) Quality of work life and performance - An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model.. Journal of Service Industry Management. 11(5).
- León A.(2006). Métodos de compensación basados en competencias. Ediciones Uninorte Primera ed. Barranquilla.

- Martínez-Vargas, J. A., & Rivera-Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 77-81. DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.559>
- Medina, K., Guzmán, O., & Moreno, J. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, 28, 436-451. <https://www.scielo.br/j/cadbto/a/FfdGMgJ4QptZQkMbFzjzLDt/?format=html&lang=es>
- Miao, R., & Cao, Y. (2020). High-Performance Work System, Work Well-Being, and Employee Creativity: Cross-Level Moderating Role of Transformational Leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16 (9), 1640. <https://doi.org/10.3390/ijerph16091640>
- Manuel, M. G. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. [scielo.org](https://www.scielo.org).
- Pereña, J. (2003). *Clima laboral* (No. 303). TEA Ediciones.
- Real, G., & Cedeño, L. (2020). Procedimiento para la evaluación de los factores de riesgo laboral y su incidencia en el desempeño laboral en usuarios de Pantallas de Visualización de Datos (PVD). *Ingeniería Industrial*, (039), 15-34. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n039.4913>
- Rocio, O. Y. (2017). [repository.unimilitar.edu.co](https://repository.unimilitar.edu.co). Obtenido de [repository.unimilitar.edu.co](https://repository.unimilitar.edu.co): <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16295/OlarteYepesDeisyRocio2017.pdf;jsessionid=2058B078447CFA8E0410A10C747CA736?sequence=1>
- Robbins et al (2010). *Administración*. Pearson. Décima ed. México.