



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA, TALENTO HUMANO Y SOCIEDAD
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA VIRTUAL

AFECTACIONES PSICOLÓGICAS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA
BLAMIS DOTACIONES LABORATORIO POR AUSENCIA DE UN PLAN DE BIENESTAR

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN OPCIÓN DE GRADO MODALIDAD VIRTUAL

PRESENTA:

JOHANNA MARCELA RIAÑO CÁRDENAS 1821022815, LINA MARCELA USUGA
COLORADO 1821020435, MARÍA ALEJANDRA PÉREZ BEJARANO 100243482, NELCY
DAYANA CHÁVEZ ROJAS 1811022929, YURI KATHERINE BERNAL PULIDO
100064139.

ASESOR:

CRISTIAN YESID USECHE HOLGUÍN

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2022

Contenido

ii

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco conceptual.	6
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.....	11
Instrumentos de recolección de datos.	11
Consideraciones éticas.	11
Capítulo 4. Resultados.	12
Discusión.....	15
Conclusiones.	16
Limitaciones.....	17
Recomendaciones.	17
Referencias bibliográficas.....	18

Resumen.

El propósito de este trabajo consiste en recopilar información sobre la importancia de implementar programas de calidad de vida y bienestar en el trabajo evaluando las consecuencias percibidas negativamente por los colaboradores tanto individualmente como en general.

El bienestar laboral se refiere a la productividad del equipo de trabajo, reflejado en las sus actividades diarias transmitiendo su satisfacción al cliente interno y externo. La calidad de vida laboral que vive el colaborador tiene muchos beneficios tales como buen manejo del estrés y resolución de conflictos, disminución de ausentismos, incapacidades, rotación de personal, calidad en el ambiente laboral.

Palabras clave: programa de bienestar, calidad de vida laboral, afectaciones psicológicas frecuentes en entornos laborales, motivación, satisfacción laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

El bienestar laboral es parte importante en una organización porque influye directamente en la productividad de los colaboradores; disminuir el estrés, talento humano más estable y poco rotativo, aumento de las capacidades personales, motivación en los equipos de trabajo, productividad, mejoramiento en las relaciones personales y el ambiente laboral son algunos de los beneficios que tiene una empresa por contar con un bienestar laboral efectivo (García, 2021).

El 24 de julio del año 2019 la ministra de trabajo menciona herramientas eficaces para mejorar las condiciones laborales, además busca la disminución de patologías de salud mental en las empresas las cuales aumentaron entre los años 2007 al 2013 un 43%; su preocupación está sujeta a los datos obtenidos por la encuesta nacional en las entidades públicas, los cuales indican lo siguiente: los riesgos prioritarios estaban enfocados a riesgo ergonómico y riesgos psicosociales, donde el 20% al 33% de los participantes manifestaron sentir niveles de estrés altos en sus puestos de trabajo, también FASECOLDA indica en ese periodo nuevas patologías de enfermedad mental como: 44% ansiedad, 15.1% trastorno depresivo, 12% estrés grave, 11.1% trastornos mixtos de conducta y 9% episodios depresivos (Ministerio de trabajo, 2019)

Una estrategia del ministerio de trabajo es incentivar a las empresas a tener un entorno laboral saludable dentro de estas organizaciones, siendo el talento humano el recurso más valioso en las organizaciones, por tal razón se debe intervenir con diferentes actividades para crear ambientes de trabajo saludables disminuyendo afectaciones psicológicas negativas dentro de una organización (Urrego, 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario el desarrollo de una investigación que aporte a disminuir el efecto en la salud mental de los colaboradores por no tener un programa de bienestar laboral efectivo para toda su organización.

Planteamiento del problema

El bienestar laboral en las organizaciones pasó a convertir las festividades como día de la familia, de la madre, entre otras. Tomando un papel relevante dentro de las empresas, incluso se habla de organizaciones saludables a aquellas que se caracterizan por centrarse en unir esfuerzos para tener un ambiente colaborativo, sistemático y premeditado para aumentar en los colaboradores su bienestar y rendimiento, esto se logra a partir de la creación de puestos correctamente diseñados, donde hayan ambientes de apoyo, que se tenga en cuenta el desarrollo de un plan carrera, balanceando labores y vida personal, Sena de Haro (2016).

Las principales características de las organizaciones con ausencia de un plan bienestar laboral definido en una compañía pueden ser: la carencia de comunicación lo cual repercute en el entorno social e interpersonal, aumento de conflictos e incluso confusión en los roles, carencia de retroalimentación y de reconocimiento de las labores y falta de sentido de pertenencia con la organización.

Sena de Haro (2016) menciona que las organizaciones son denominadas como tóxicas cuando tienen ambientes poco saludables para el trabajador; también refiere que la organización psicosocialmente enferma es aquella cuyas causas a nivel psicológico y social son nocivas para el colaborador, repercutiendo a su vez en consecuencias negativas para la misma.

Algunas afectaciones psicológicas que pueden padecer los colaboradores de una compañía con un entorno laboral deficiente son: desmotivación, desórdenes afectivos, enfermedades mentales, depresión, baja autoestima y bajo compromiso con la compañía, presentándose a su vez ansiedad y hostilidades en casa; también afectando dentro de la organización sus niveles de productividad, funcionamiento, eficacia y eficiencia (Camacho, A. & Mayorga, D. R., 2017).

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son las afectaciones en la salud mental que pueden desarrollar los colaboradores de la organización Blamis Dotaciones Laboratorio, debido a la ausencia de un plan de bienestar?

Objetivo general.

Identificar las afectaciones psicológicas que se pueden presentar por la ausencia de programas de bienestar y calidad de vida en los colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio

Objetivos específicos.

Evaluar a través de encuestas si la falta de programas en pro de calidad de vida y bienestar en el trabajo están afectando a nivel psicológico los colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio.

Realizar un análisis de las causas negativas que están afectando la salud mental de los colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio.

Plantear una solución y la importancia de integrar programas de calidad de vida y bienestar en el trabajo

Justificación.

Es de vital importancia informar acerca de las afectaciones que trae consigo la ausencia de algún programas de calidad de vida y bienestar en el trabajo, ya que en los últimos años, en Colombia no se ha tenido en cuenta este tema y tal como recuerda el ministerio de educación (2021), los colaboradores son el principal activo dentro de una empresa, sin embargo, la falta de este programa puede generar en los empleados cambios a nivel laboral y personal

Por lo tanto, es deber de las organizaciones brindar un plan de bienestar y calidad de vida, acorde a su talento humano, fomentando estrategias e incentivos que tengan como propósito ofrecer un ambiente laboral positivo, a través de diferentes espacios y actividades didácticas que sirvan para mantener la calidad de vida y clima

organizacional transformando todo lo malo en motivación, sentido de pertenencia y calidez humana (Institución Nacional de Metrología de Colombia, 2022).

Capítulo 2.

Marco conceptual.

Es importante tener presente lo propuesto por el ministerio de educación (2021), donde señalan que un plan de bienestar laboral es aquel cuyo mecanismo se encarga de crear un equipo productivo, motivado y comprometido a través de un plan que propicie espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Lo anterior ayudará a que en el entorno laboral no se presenten afectaciones psicológicas en los colaboradores de la organización a través de una adecuada cultura y clima organizacional, un tipo de liderazgo bien desarrollado y un puesto bien diseñado (Moreno Jiménez, Bernardo., 2011).

Sin embargo, para que un plan de bienestar se desarrolle correctamente, se debe tener en cuenta varios ítems que este abarca, el más importante la calidad de vida laboral lo cual busca mejorar las condiciones de trabajo, lo que favorece al desarrollo social, personal y laboral de los trabajadores (DAFP, s.f).

Entre los ítems destacados se puede observar la satisfacción, motivación y felicidad laboral; En primer lugar la satisfacción laboral se define como un estado emocional positivo y placentero resultante de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de las experiencias laborales (Locke,1969 citado por StarMeUp ,2018), en segundo lugar la reunión de esfuerzos a través esto los seres humanos desarrollan diferentes tareas para lograr su objetivo y esto es determinante dentro de la sociedad ya que es allí donde las capacidades y dones salen a flote, generando en las organizaciones crecimiento y eficiencia (Galvan María , S.F); y el tercer ítem tiene que ver con cultivar las emociones positivas en la organización entre las personas para afirmar impactos positivos en sus vidas (Pérez & otros, 2019)

Teniendo presente lo anterior, para que una organización fluya de manera correcta, se deben tener en cuenta tal como dice Pincheira & otros (2018) aspectos de tipo social, económicos y ecológicos los cuales sean la clave de una buena calidad de vida laboral.

Marco teórico.

Para comprender un poco más lo que significa bienestar laboral y la importancia del factor psicológico para los colaboradores dentro de una organización, se deberán abarcar dos grandes teorías que permitirán ampliar el panorama sobre las necesidades del ser humano y sus motivaciones extrínsecas e intrínsecas, ya que esto lleva el bienestar laboral en las organizaciones para tener calidad de vida laboral en los colaboradores. Se dará inicio a la descripción de la pirámide jerárquica de las necesidades de Abraham Maslow:

Esta se describe en 5 niveles con una dirección específica para poder lograrlo, es importante tener en cuenta que según su etapa maduración la persona establece el orden jerárquico de dichos niveles, y hasta no cumplir una necesidad con confianza no podrá dar continuidad en el siguiente nivel (Castillo, M, 2020).

Castillo, M. (2020) describe la pirámide de la siguiente manera:

En el primer nivel están las necesidades básicas que se refieren a la supervivencia del individuo, tales como: respirar, la alimentación, hidratación, vestirse, sexo, etc.

En el segundo nivel, podemos observar la necesidad de seguridad, es donde la persona está en búsqueda continua de mantener un orden y seguridad en su vida cotidiana (salud, ingreso, vivienda, entre otros).

El tercer nivel, es el social, es aquí donde se relaciona con el sentido de pertenencia a un entorno social, tener cerca a familia y amigos, encontrar una pareja y amigos en el trabajo, etc.

La necesidad de reconocimiento personal se ubica en el cuarto nivel, es aquí donde sobresale la confianza de sí mismo, la independencia, su logro en metas financieras e incluso se relaciona con la reputación que tiene la persona.

El quinto es el último nivel de la pirámide donde está ubicada la autorrealización, en este nivel la persona tiene la sensación de éxito personal entendiéndose que está satisfecho porque alcanzó las demás necesidades.

En la pirámide de Maslow se observa del centro hacia arriba el crecimiento personal, el cual tiene una fuerte influencia el ámbito laboral por lo cual es importante que allí se refuercen las necesidades sociales. Aquí es donde juega un papel muy

importante los programas de bienestar laboral porque desde allí se aporta con estrategias como: Incentivos de salario emocional, motivación extrínseca, buen ambiente laboral y todos esos factores que juegan un papel importante a nivel psicológico de los colaboradores.

Herzberg Frederick en su teoría plantea dos causas donde describe la conducta de un colaborador en su trabajo. Un colaborador está satisfecho cuando en su lugar de trabajo hay diferentes aspectos motivacionales y la no satisfacción es producto de factores de higiene en su área de trabajo (Martínez, M. 2013).

Los factores higiénicos y extrínsecos, que se relacionan con la no satisfacción son: Salario, beneficios corporativos, política organizacional, relaciones laborales, lugar de trabajo, supervisión, seguridad organizacional, desarrollo personal, madurez, entre otros. Los factores higiénicos e intrínsecos, se relacionan a la satisfacción que se obtiene en el puesto desempeñado y por lo tanto dependen del colaborador en sí y son: logros y metas alcanzadas, reconocimiento, independencia laboral, responsabilidad, promoción, entre otros.

Las dos teorías descritas anteriormente resaltan aspectos muy importantes en cuanto al ser humano, se puede observar que Maslow enfoca su teoría motivacional al interior de la persona, en cambio Frederick explica su teoría teniendo en cuenta factores externos y ámbito laboral. Lo cual permite evidenciar la gran influencia que tiene la satisfacción y el equilibrio en el ámbito laboral para prevenir afectaciones psicológicas en los colaboradores permitiendo un ambiente de bienestar laboral en una organización.

Marco Empírico.

En la compañía mexicana Taco Bell del sector de comida rápida, detectaron falencias en algunas áreas de la empresa, por lo que fue necesario incorporar nuevos gerentes, quienes se enfocaron en realizar una serie de cambios a nivel de infraestructura e implementaron un plan de bienestar enfocado en la pirámide de Maslow y transformación a nivel organizacional de Lewin. El plan de bienestar se desarrolló con la finalidad de generar sentido de pertenencia en la organización, aumentar la motivación buscando disminuir la rotación de personal, mejorar el clima organizacional y acrecentar

la productividad. Los resultados fueron satisfactorios debido a que las propuestas de intervención fueron oportunas, poniendo en evidencia una relación directa entre el bienestar del individuo, el compromiso y cumplimiento de sus funciones (Mejía, J., Pérez, Y. 2018).

En el año 2021 se realizó una investigación la cual analizó el vínculo que hay entre el confort psicológico y el compromiso con la organización de los oficiales peruanos, se utilizó una escala basada en Bienestar Psicológico y Compromiso Organizacional como instrumentos para la medición. Los resultados muestran que el bienestar psicológico se encuentra elevado, debido a que el personal cuenta con todas las herramientas básicas para ejercer su tarea, hay un ambiente agradable que favorece a su bienestar y compromiso. Como lo afirmó Deliacir, S. Esparza, R. (2022) *“Cuando la organización cumple con los requerimientos básicos y vitales para el buen desempeño de las actividades del colaborador, este estará cumpliendo con condiciones aptas en los puestos de trabajo”*. Concluyendo que en aquellas organizaciones donde sea primordial el bienestar de cada persona, van a tener colaboradores con menos afectaciones psicológicas y por ende van a ejecutar mejor sus labores (Cayo, J., 2021).

La siguiente investigación se desarrolló en un Call Center en Colombia, su finalidad es identificar las falencias y las fortalezas en cuanto a bienestar laboral, para esto se debía reconocer la razón por la cual hay una alta rotación de personal, que grado de satisfacción había y determinar si el ambiente laboral puede influir en el rendimiento laboral. Como lo afirmó: Jiménez, D. et al. (2020). *“Experimentar sentimientos positivos conduce a las personas a tener éxito en el trabajo y a perseverar en los esfuerzos para alcanzar sus metas”* (2020). El instrumento utilizado fue la entrevista semiestructurada que fue elaborada para explorar aspectos como: la motivación, sentido de pertenencia y la calidad laboral. En los resultados se pudo identificar que los colaboradores tienen una percepción de bienestar laboral aceptable, hay un nivel de satisfacción bajo, remuneración económica por debajo del promedio y mucha carga laboral, pocas oportunidades de crecimiento por ende hay un alto porcentaje de rotación de personal y lo que más se destaca de los resultados es que hay un nivel alto de estrés lo cual no se está mitigando con un plan de bienestar (Guerrero, A., et al. 2020).

En la compañía Scret Colombia se desarrolló una investigación que permitiera dar a conocer qué tan efectivo es el plan de bienestar que tienen actualmente con el fin de realizar ajustes o mejoras de ser necesario. Por lo tanto, por medio de una entrevista realizada a los colaboradores pudieron identificar qué el plan de bienestar no lo conocen todos los empleados y los que tienen conocimiento del plan de bienestar sienten que no se ajusta a las necesidades de los colaboradores, sin embargo, el clima laboral es bueno.

Teniendo en cuenta los resultados de este estudio la compañía Scret Colombia requiere la implementación de capacitación no solo de temas relacionados a los puestos de trabajo sino también capacitaciones que permitan desarrollar habilidades de liderazgo o manejo de conflictos, entre otros, se requiere que haya más reconocimiento hacia los trabajadores y posibilidades de ascenso. Realizando esta serie de ajustes al plan de bienestar, la compañía podría evitar que se empiecen a presentar afectaciones en el clima laboral y por ende se vea afectada la productividad (Estupiñán, J. et al. 2020).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Explicativo, enfoque: Cuantitativo.

Esta investigación es de tipo cuantitativa, en la cual se plantea un estudio explicativo cuyo objetivo es exponer y describir las afectaciones psicológicas más frecuentes encontradas en colaboradores que no cuentan con un plan de calidad de vida y bienestar en el trabajo (Amaya, B, 2019)

El método cuantitativo según Cienfuegos Velasco, M. (2016) es la estrategia que permite realizar el conteo, medición y razonamiento empírico basándose en datos variables apoyado en la teoría de probabilidad y el contraste de hipótesis. Por lo tanto, esta investigación se llevará a cabo desde tal método.

Participantes.

Se elaboró un muestreo probabilístico, seleccionando treinta trabajadores que actualmente desempeñan sus labores en la empresa Blamis Dotaciones Laboratorio los cuales se encuentran entre los veinticinco años y cuarenta y cinco años de edad. Así mismo, dentro de las características sociodemográficas se tuvieron en cuenta las siguientes: género, edad, estado civil, cantidad de hijos, estrato socioeconómico, tipo de vinculación laboral, formación académica, antigüedad con la compañía a la que pertenece y jornada laboral.

En cuanto a las características inclusivas, se consideró que todos los colaboradores estuvieran activos en la empresa Blamis Dotaciones Laboratorio, los cuales presentan afectaciones psicológicas a causa de la ausencia de un plan de bienestar. No se tuvo criterio de exclusión en cuenta para esta investigación.

Instrumentos de recolección de datos.

Se obtendrá información por medio del método cuantitativo tipo Likert, recolectando información por medio de una encuesta de diagnóstico de necesidades. Este cuestionario se aplicará a los 30 colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio, compuesto por 10 preguntas con respuesta cerrada por medio de la herramienta de formularios de Drive, busca saber la percepción de los empleados con respecto a factores importantes como la comunicación con sus superiores, balance entre vida y trabajo, necesidades de bienestar en la organización.

Consideraciones éticas.

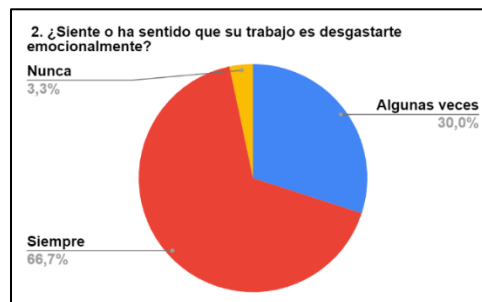
Se describe la forma como se respetaron los derechos del participante según la Resolución 8430 de 1993 y de la Ley 1090 de 2006 (Ministerio de Salud, 1993)

La investigación realizada a lo largo del proyecto se llevó a cabo exclusivamente con el consentimiento debidamente firmado y diligenciado en su totalidad por cada participante, en el cual son claros y específicos tanto los riesgos como los beneficios que se pueda generar por la participación en el estudio realizado, ya que es necesario recalcar que en Colombia este aspecto se rige por la Resolución 8430 de 1993, la cual en su

artículo 14 y 15 nos hace mención de este consentimiento, donde el sujeto autoriza su participación por voluntad propia, siendo consciente de los riesgos y beneficios a los que está expuesto, los cuales son debidamente explicados de forma clara y completa. Por lo anterior es importante mencionar la Ley 1090 De 2006; ya que el art. 27, trata sobre las listas de individuos evaluados, en donde se evidencia información de la evaluación y demás instancias; en lo cual deberá omitirse la información de identificación de la persona, de no ser necesario de manera estricta y por ello el art. 29 hace referencia a la exposición de casos clínicos con fines científicos, lo cual se debe hacer de tal manera que la identificación del individuo no se revele o dado el caso que exista la posibilidad de identificarlo, se requerirá el consentimiento previo y explícito. Debido a que el art.49 y 50 nos habla de la responsabilidad que tiene el psicólogo con los temas de estudio, metodología y materiales, como su divulgación y buen uso, ya que el profesional debe basarse en principios de dignidad, respeto y ética, además de proteger la dignidad y derechos de los participantes (Ministerio de Salud, 1993).

Capítulo 4.

Resultados.

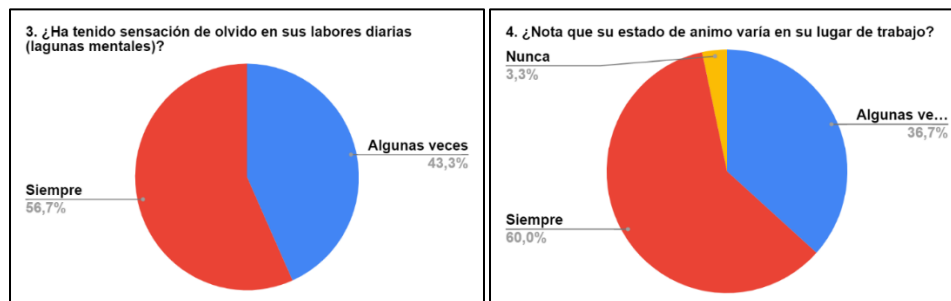


Pregunta 1

El 86,7% de los colaboradores si logran realizar sus actividades dentro del horario laboral, solo el 13,3% de los colaboradores no logran finalizarlas.

Pregunta 2

Para el 66,7% de los colaboradores el trabajo siempre es desgastante, el 30,0% algunas veces perciben que es desgastante y solo el 3,3% de los colaboradores consideran que su trabajo nunca es desgastante.



Pregunta 3.

El 56,7% de los colaboradores perciben que siempre tienen sensación de olvido de sus labores diarias, y el 43,3% algunas veces tienen lagunas mentales.

Pregunta 4

El 60% de los colaboradores han notado que siempre su estado de ánimo varía en el trabajo, para el 36,7% algunas veces y para el 3,3% de los colaboradores nunca.

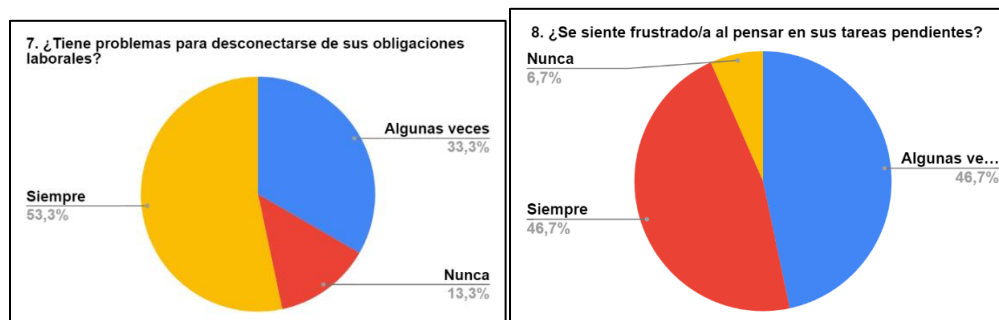


Pregunta 5.

El 43,3% de los colaboradores siempre se sienten frustrados o con ganas de renunciar a su cargo, el 53,3% algunas veces y solo el 3,3% de los colaboradores nunca han tenido esta sensación,

Pregunta 6

El 73,3% de los colaboradores, informan y sienten que su trabajo interfiere siempre con su entorno familiar, aun cuando ya no están en horario laboral, el 26,7% de los colaboradores restantes sienten que solo algunas veces el trabajo interfiere.

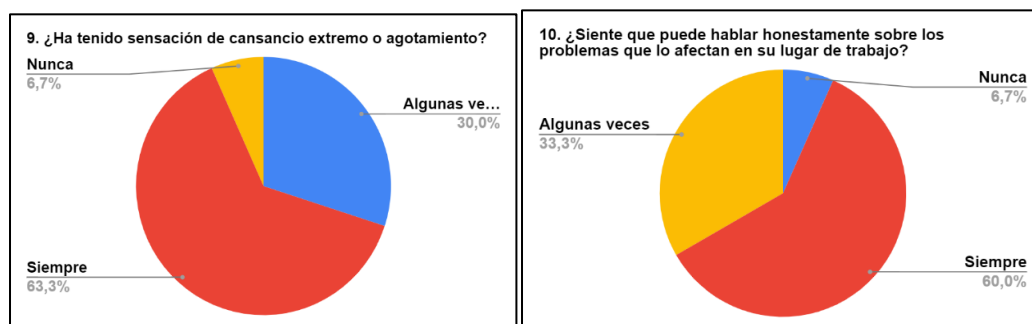


Pregunta 7

De un 100% de los trabajadores de la organización, el 53,3% siempre tienen problemas para desconectarse de sus obligaciones laborales aun en sus momentos de descanso, el 33,3% algunas veces siente que tienen problemas para desconectarse de las obligaciones y el 13,3% informan que nunca han tenido este tipo de problema.

Pregunta 8.

Se puede observar que dentro de la organización hay un grupo de trabajadores que comparten el 46,7% de sentimiento de frustración al pensar en sus tareas pendientes, un grupo se ha sentido siempre frustrado (46,7%) y el otro algunas veces (46,7), sin embargo, existe un 6,7% de trabajadores que nunca se han sentido frustrados con sus tareas pendientes.



Pregunta 9

Se evidencia, que un 63,3% de los trabajadores de la organización han sentido cansancio extremo y agotamiento, el 30% algunas veces y el 6,7% nunca han tenido sensación de cansancio extremo.

Pregunta 10

El 60% de los trabajadores de la organización, aunque se ven afectados por problemas laborales, informan que pueden hablar honestamente sobre tales en su lugar de trabajo, el 33,3 solo sienten que algunas veces y el 6,7 nunca.

Discusión.

Al aplicar la encuesta por medio del método cuantitativo tipo Likert diseñada para indagar sobre las posibles afectaciones que se presentan en la compañía Blamis Dotaciones Laboratorio debido a la falta de programas de calidad y vida laboral organizacional; se detectan algunos factores negativos que hacen inferencia en la salud mental de los colaboradores pues la información recolectada nos indica que su trabajo es desgaste emocionalmente, la mayoría de los colaboradores han tenido lagunas mentales respecto a sus obligaciones laborales, su estado de ánimo es muy variable, una gran cantidad de la población ha considerado renunciar a su cargo, un gran porcentaje de las personas encuestadas manifiesta incluso que su trabajo infiere en su entorno familiar, se presentan casos de frustración hacia sus tareas por desarrollar acompañado de agotamiento y cansancio extremo.

Teniendo en cuenta la teoría de Maslow donde se insiste en la importancia de la motivación para el desarrollo personal (en este caso laboral) y el modelo de transformación organizacional de Lewin y sus tres fases para generar cambios en las organizaciones con el fin de que se evidencie la disminución de prejuicios; podemos resaltar la importancia que tienen las teorías respecto a la importancia de un plan de bienestar laboral pues es principalmente la motivación en los colaboradores la que lleva a su satisfacción mental, personal, profesional y laboral.

En esta investigación se puede apreciar una notable desmotivación tras incluso considerar en algún momento renunciar a su cargo pues su campo de fuerza no está completamente alineada y es evidente la carga de fuerza restrictiva debido a la falta de fuerzas impulsoras: el entorno se torna notoriamente negativo y son indispensables las fuerzas internas positivas de la compañía para obtener un entorno laboral satisfactorio. Es evidente la necesidad de cambio por insatisfacción de las condiciones actuales pues los agentes de cambio se encuentran ligados a un adecuado plan de bienestar con el fin de

aumentar la creatividad, la experiencia positiva del colaborador por medio de la motivación y un campo de fuerza estable. La pirámide de Maslow nos permite identificar y darle prioridad a las necesidades halladas incluso desde la más básica asegurándose de que cada una de las necesidades esté cubierta generando un entorno laboral seguro, estable y dispuesto.

Reforzando las observaciones anteriores y teniendo en cuenta la teoría de Herzberg sobre la productividad de los colaboradores en el trabajo se relaciona fundamentalmente con la satisfacción que genera el entorno laboral pues su ausencia provoca insatisfacción entre trabajadores afectando su rendimiento.

Conclusiones.

Los programas de bienestar deben ser diseñados de acuerdo con las necesidades de cada compañía, donde se deben tener en cuenta los aspectos en los cuales se quiere mejorar basado en estudios que permitan evidenciar los factores que están afectando negativamente al personal, a las áreas, al ambiente y en general a la organización. Por lo anterior, en esta investigación se buscó por medio de encuestas conocer los factores que perjudican la salud mental de los colaboradores de la compañía y si la falta de un plan de calidad de vida bienestar organizacional influye.

Los resultados de la encuesta más destacados se evidenció que un porcentaje mayor al 66% siente o ha sentido que su trabajo puede llegar a ser desgastante emocionalmente la mayoría de veces, lo cual es un indicio de que la organización debe tomar acciones que mitiguen la sensación de deterioro emocional por causa de las labores que desempeña el empleado. Otra de las preguntas planteadas con mayor porcentaje fue dónde se indago a los colaboradores sí sentían que el trabajo interfiere en su ámbito familiar, un 73% respondió que siempre, y el porcentaje restante respondió que algunas veces para este caso la compañía debe buscar por medio de un plan de bienestar que los colaboradores tengan un balance entre su ámbito laboral y su vida personal.

Se puede concluir que un plan de calidad de vida y bienestar laboral es indispensable para la organización, ya que mitiga el riesgo de que los colaboradores padezcan afectaciones de tipo emocional y mental los cuales interfieren directamente en

el ambiente laboral y por ende en la productividad. Sin embargo, también es necesario realizar una investigación antes de implementar un programa de bienestar debido a que primero se deben identificar aquellos factores negativos que están afectando al personal y así trabajar para contrarrestarlos.

Limitaciones.

El desarrollo de la muestra de la presente investigación fue desarrollado por medio tecnológico, lo cual hace inferencia en la honestidad en la respuesta de los colaboradores.

La muestra de los colaboradores corresponde a varias áreas operacionales, lo cual influye en la percepción a nivel organizacional dado los cargos y la variación en la complejidad de las funciones según el rol.

Recomendaciones.

Es importante identificar las posibles causas que generan frustración y cansancio extremo en los trabajadores, posterior a esto realizar un plan de mejora minimizando los riesgos encontrados. Se sugiere la verificación de los perfiles y manuales de funciones de cada área, evaluando focos de posible sobrecarga de funciones y posterior a esto desarrollar una evaluación de competencias a los empleados con propósitos de ascensos como motivación.

Es importante crear un plan de bienestar laboral, verificarlo y ejecutarlo de forma continúa buscando posibles oportunidades de mejora; este trabajo se sugiere desarrollarlo en conjunto con los trabajadores promocionando a su vez canales de comunicación interna dentro de la compañía.

Por último, se sugieren actividades dinámicas como pausas activas y reuniones familiares para desconectar al trabajador de sus labores cotidianas.

Referencias bibliográficas

- Amaya, B. (2019) Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco. Recuperado de:
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1404/1.Tesis%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales Psicosociales Perspectiva Organizacional, jurídica y social. Recuperado de:
<http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Castillo, G., L. (2020). LA PIRÁMIDE DE MASLOW. Recuperado de:
<https://www.liceoreynel.edu.co/gallery/catedra%20de%20paz.%20guia%203.%20901.pdf>
- Cayo, J., (2021). Bienestar psicológico y compromiso organizacional en personal del ejército peruano, 2021. Recuperado de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73306/Ccayo_PJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cienfuegos Velasco, M. (2016). Lo cuantitativo y lo cualitativo de la investigación. Un apoyo a su esperanza. Recuperado de:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015
- Deliacir, S. Esparza, R.(2022). Calidad de vida en el trabajo de los colaboradores municipales de Túcume - Perú. Recuperado de:
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072022000300078&lang=es
- Departamento Administrativo de la Función Pública - (DAFP). Calidad de vida laboral. Recuperado de: https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/calidad-de-vida-laboral/28585938

- Díaz Pincheira, Francisco Javier, & Carrasco Garcés, Moisés Esteban. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración*, 63(4)<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Duche-Pérez, Aleixandre Brian, & Rivera Galdos, Gabriela Lucia. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(54), 353-373. Epub 14 de octubre de 2019.<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>
- Estupiñán, J., Aponte. E., & Medina, L. (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scalet Colombia. Recuperado de: [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2063/Investigaci% c3% b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2063/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Galvan Maria (S.F). Motivación Laboral. Recuperado de : uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html
- García, L., A. (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central. Recuperado de <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=Contar%20con%20un%20%C3%B3ptimo%20bienestar,d el%20personal%20se%20ven%20aumentadas>.
- Guerrero, A., Suarez, J., García, E., Umaña, D. (2020). Bienestar y calidad de vida laboral en los Call Center. Recuperado de: [https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2041/Investigaci% c3% b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2041/Investigaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Instituto Nacional de Metrología de Colombia (2022). Plan de Intervención Laboral e incentivos 2022. Recuperado de <https://inm.gov.co/web/wp-content/uploads/2022/01/Plan-de-Bienestar-Laboral-e-Incentivos-2022.pdf>

Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M., Gomez, M. (2020). Felicidad asociada al bienestar laboral. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/html/>

Jimenez, G., Rivera, A., y Gaibao, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-12132019000200203

Madero, S, (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_arttext

Mejía, J., Pérez, Y. (2018). Plan de intervención para el cambio organizacional centrado en el cliente interno de la cadena de restaurantes Taco Bell. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/5769/1/2018_plan_intervencion_cambio.pdf

Ministerio de Trabajo (2019). Bienestar y salud mental: un compromiso de Mintrabajo y el sector público. Recuperado de <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Ministerio de educación (2021). Modelo programa de Bienestar laboral. Recuperado de <https://www.mineducacion.gov.co/portal/decadas/190204:#:~:text=El%20programa%20de%20Bienestar%20Laboral,y%20jerarquizando%20las%20necesidades%20de>

Martinez, M, (2020). La Teoría de Herzberg. Recuperado de: <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg/>

Ministerio de educación (2021). Plan de bienestar e incentivos 2021 . Recuperado de:

https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf

Ministerio de Salud(1993). Resolucion 8430 de 1993. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

StarMeUp (2018). Satisfacción Laboral que es y como medirla. Recuperado de:

<https://blog.starmeup.com/es/desarrollando-talento/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Sena, D., H. (2016). Organizaciones Saludables. Recuperado de:

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3416/1/Sena%20de%20Haro%2C%20Carolina%20TFM.pdfH.pdf>

SALGADO, Jesús F.; BLANCO, Santiago y MOSCOSO, Silvia. Subjective well-being and job performance: testing of a suppressor effect. Rev. psicol. trab. organ. [online]. 2019, vol.35, n.2, pp.93-102. Epub 05-Sep-2019. ISSN 2174-0534.

Suárez, G., & Escandón, M. (2021). Factores de bienestar laboral relacionados con la productividad en empleados entre los 18 y 25 años de dos restaurantes de la ciudad de Pereira en el año 2021. Universidad Católica de Pereira. Recuperado de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/9485/1/DDMPSI396.pdf>

Universidad Central (2021). El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones.

Recuperado de: [https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-](https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=Contar%20con%20un%20%20C3%B3ptimo%20bienestar,d)

[organizaciones#:~:text=Contar%20con%20un%20%20C3%B3ptimo%20bienestar,d](https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones#:~:text=Contar%20con%20un%20%20C3%B3ptimo%20bienestar,d)
el%20personal%20se%20ven%20aumentadas.

Urrego, P., M. (2016). Entorno laboral saludable. Minsalud. Recuperado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Vásquez, M, (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva de las organizaciones en Colombia. Una revisión documental. Recuperado de: file:///C:/Users/Gaby%20Rey/Pictures/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf

Anexo 1

PROCESO: Gestión de Investigación	FORMATO	Código: II-RG-033
SUBPROCESO: Investigación programa	FICHA REPORTE DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE GRADO	Versión: 2

Autores	Nombres y apellidos estudiantes
	Nelcy Dayana Chávez Rojas, Yuri Katherine Bernal Pulido, Lina Marcela Usuga Colorado, María Alejandra Pérez Bejarano, Johanna Marcela Riaño Cárdenas.
	Director del trabajo de grado
Programa	Psicología
Título del proyecto	AFECTACIONES PSICOLÓGICAS EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA BLAMIS

	DOTACIONES LABORATORIO POR AUSENCIA DE UN PLAN DE BIENESTAR
Objetivo del proyecto	Identificar las afectaciones psicológicas que se pueden presentar por la ausencia de programas de bienestar y calidad de vida en los colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio
Duración de la sustentación	05 minutos y 26 segundos
Enlace YouTube	https://youtu.be/8uLHUVb8y68

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA UTILIZACIÓN DE INFORMACIÓN, OBTENIDA A TRAVÉS DE ENCUESTA PARA FINES INVESTIGATIVOS.

Fecha: _____ (DD/MM/AAAA)

Yo _____
con número de identificación _____ autorizo de forma consciente y voluntaria a que la información, que se me tomen durante cualquiera de las evaluaciones y encuestas realizados por los estudiantes del módulo de practica investigativa 2 grupo B02 del Politécnico Gran Colombiano, sean tratados con fines investigativos y manejados bajo términos éticos y morales.

Firma del paciente y huella

Identificación:

Entrevista:

Opciones de respuesta para todas las preguntas

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

Entrevista para identificar las afectaciones psicológicas que se pueden presentar por la ausencia de programas de bienestar y calidad de vida en los colaboradores de Blamis Dotaciones Laboratorio

1. ¿Logra finalizar sus actividades laborales dentro de su horario laboral?
2. ¿Siente o ha sentido que su trabajo es desgastante emocionalmente?
3. ¿Ha tenido sensación de olvido en sus labores diarias (lagunas mentales)?
4. ¿Nota que su estado de ánimo varía en su lugar de trabajo?
5. ¿Ha presentado alguna sensación de frustración o ganas de renunciar a su empleo?
6. ¿Su trabajo interfiere en su entorno familiar?
7. ¿Tiene problemas para desconectarse de sus obligaciones laborales?
8. ¿Se siente frustrado/a al pensar en sus tareas pendientes?
9. ¿Ha tenido sensación de cansancio extremo o agotamiento?
10. ¿Siente que puede hablar honestamente sobre los problemas que lo afectan en su lugar de trabajo?

Link encuesta

<https://forms.gle/tWsgYKy37ceXoH1w5>