



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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
IMPLEMENTACION DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR COMO PARTE DE LA
MOTIVACION LABORAL EN LA EMPRESA PINARC S.A.S, DE LA CIUDAD DE
VILLAVICENCIO.

PRESENTA:

YENNI PAOLA MARTÍNEZ ORTEGA – CÓDIGO 1821027508
YURLEY TATIANA CAICEDO QUIROGA – CÓDIGO 1911022438
MARIA PAULA MUÑOZ DUQUE – CÓDIGO 100220865
LEIDY ALEXANDRA RIAÑO TRIVIÑO – CÓDIGO 1521020817

SUPERVISOR:

RODRÍGUEZ CAROLINA

BOGOTÁ, AGOSTO - DICIEMBRE 2023

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.	3
Descripción del contexto general del tema.	4
Planteamiento del problema.....	5
Objetivo general.....	6
Objetivos específicos.	6
• Identificar las principales necesidades de motivación en el personal de la empresa PINARC SAS.	6
• Conocer las diferentes necesidades de las áreas de la empresa para diseñar el programa de bienestar.	6
• Formular un programa de bienestar apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores PINARC SAS.	6
Capítulo 2. Marco de referencia.....	7
Marco conceptual.....	8
Teoría de la Motivación de Maslow (Jerarquía de Necesidades)	9
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.	14
Estrategia del análisis de datos.	15
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados.	16
Objetivo 3. Formular un programa de bienestar apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores PINARC SAS.....	17 Error! Bookmark not defined.
Discusión.....	18
Conclusiones.	20
Limitaciones.....	20
Recomendaciones.	21
Referencias bibliográficas.....	23

Tabla 1. El título debe ser breve y descriptivo.....27**Error! Bookmark not defined.**

Resumen.

El bienestar laboral en la actualidad ha tenido algunos cambios significativos, por tal motivo los empleados o colaboradores tiene un rol importante y vital dentro de la empresa, para ello es necesario brindar ambientes seguros y sustentables para los empleados. La motivación laboral hace referencia al interés y compromiso de todos los involucrados, así de esta manera contar con satisfacción en el ámbito laboral de cumplir con sus objetivos propuestos, teniendo en cuenta que hoy en día no solo es importante cubrir las necesidades básicas, también se busca el crecimiento en el ámbito y el reconocimiento dentro de la empresa; por lo que en esta investigación se tiene como objetivo implementar el programa de bienestar en la compañía PINARC S.A.S, en la ciudad de Villavicencio. Por medio de la implementación de una encuesta semiestructurada, tomando como muestra a los 12 empleados donde permite comprender y abordar la correlación entre el bienestar de los empleados y su nivel de motivación en el trabajo, a través del análisis de los resultados podemos determinar las prioridades para abordarlas de la forma más proactiva, como conclusiones planteamos que es importante fortalecer actividades de concientización y de apoyo educativo, relacionadas al ejercicio y deporte y fomentar las integraciones grupales entre pares. Las cuales pueden ayudar al bienestar y la motivación laboral de los funcionarios de la organización, adicionalmente ayudará a prevenir el estrés y optimizar la salud mental, emocional y social de los mismos.

Palabras clave: Bienestar laboral, motivación, satisfacción, productividad.

Abstract

Workplace well-being has currently had some significant changes, for this reason employees or collaborators have an important and vital role within the company, for this it is necessary to provide safe and sustainable environments for employees. Work motivation refers to the interest and commitment of all those involved, thus having satisfaction in the workplace to meet their proposed objectives, taking into account that today it is not only important to cover basic needs, it is also seeks growth in the field and recognition within the company; Therefore, this research aims to implement the well-being program in the company PINARC S.A.S, in the city of Villavicencio. Through the implementation of a semi-structured survey, taking the 12 employees as a sample, which allows us to understand and address the correlation between the well-being of employees and their level of motivation at work, through the analysis of the results we can determine priorities. To address them in the most proactive way, as conclusions we propose that it is important to strengthen awareness-raising and educational support activities related to exercise and sports and promote group integrations between peers. Which can help the well-being and work motivation of the organization's officials, additionally will help prevent stress and optimize their mental, emotional and social health.

Keywords: labor well -being, motivation, satisfaction, productivity.

Capítulo 1.

Introducción.

La motivación laboral, se puede considerar como una serie de esfuerzos humanos encaminados a realizar diferentes actividades para lograr sus objetivos. Hay muchas razones por las que hombres y mujeres trabajan, pero independientemente de los factores financieros, es importante que una compañía se inquiete por sus trabajadores y sepa por qué trabajan. Según como lo indica Chiavenato (2000a: 68), asevera que “la motivación está directamente relacionada con el comportamiento del ser humano, y es una correlación fundada en la conducta ya que es originado por elementos intrínsecos y externos en los que el apetito y los requerimientos generan la energía requerida que estimula al sujeto a ejecutar acciones que conseguirán plasmar su meta” (p. 68).

Se precisa que, la motivación de los trabajadores es un componente drástico para determinar su nivel de compromiso, productividad y satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, es importante entender qué factores motivan a los trabajadores y cómo estos pueden llegar a afectar su rendimiento. Por ejemplo, puede ayudar a mejorar la productividad, reducir el ausentismo laboral y disminuir la rotación de laboral. Por tanto, estos factores pueden contribuir tanto a la teoría como a la práctica. A nivel teórico, puede ayudar a desarrollar nuevos modelos de motivación y comprensión de como el rendimiento se ve afectado por componentes externos e internos. (Jiménez et al, 2018).

Es importante considerar que se establece una conexión entre la motivación y el rendimiento, tal como lo indican investigaciones llevadas a cabo con médicos. Dichos estudios demuestran que cuando los colaboradores se conciben más motivados, tienen una percepción más positiva sobre su desempeño tanto a nivel personal como profesional (Cifuentes Díaz, 2021). En el estudio realizado por (Quispe, 2017) el autor encuentra después de varios análisis con personal de organizaciones que existen factores de

motivación extrínsecos como pueden ser las políticas de las empresas, condiciones laborales, relaciones con los jefes o supervisores, salario, etc. Por otro lado, son de igual importancia los valores intrínsecos como reconocimiento profesional, logros, ascensos, entre otros y que, al tener satisfacción en estos aspectos, esto llevaría a mayor motivación y consecuentemente a un mejor rendimiento en sus labores.

A nivel práctico, puede ayudar a las organizaciones a implementar estrategias efectivas de motivación para sus empleados. Teniendo en cuenta que, las principales necesidades de motivación en el personal de la empresa PINARC puede ser particularmente demandante, tanto física como emocionalmente, y estos factores pueden afectar significativamente en el personal. Es necesario identificar estos factores para poder implementar estrategias efectivas que mejoren su rendimiento. Por lo tanto, esta investigación tiene como objeto primordial implementar el programa de bienestar en la compañía PINARC SAS con el fin de fomentar la motivación laboral. Para tal motivo, se plantea este estudio que pueda contribuir a la comprensión y mejora de las condiciones laborales y, en última instancia, al bienestar de trabajadores (Molina et al, 2009).

Descripción del contexto general del tema.

Según información precisada por la revista (Revista semana, 2023) “en Colombia se cuenta con una empleabilidad aproximada de 22.567.000 personas, como lo confirman los nuevos indicadores a nivel laboral del año 2023” (p. 3), exhibidas por el DANE. Un estudio reciente también ha demostrado que los colombianos son los trabajadores más satisfechos en comparación con los demás países del continente, sin embargo, esto no significa que no existan aspectos por mejorar.

Por otro lado, la investigación ejecutada por Murillo Galvis, S. M. (2006) a 204 funcionarios de 7 compañías de la ciudad de Manizales, en la cual se contrastó el bienestar laboral y la cultura organizacional. Este estudio demostró una correlación estadísticamente relevante entre ambos aspectos, por lo que evidencio que la mayoría de

las culturas empresariales están orientadas al empleado, también se logró identificar que los funcionarios creen que su labor representa un reto significativo, pero que las compañías limitan que los trabajadores puedan tomar riesgos y ser innovadores; asimismo perciben las compañías como relativamente abiertas, no obstante temerosas frente a los espacios a la hora de divulgar información entre las diferentes áreas de las compañías; que existe un escaso progreso en el ajuste trabajador empresa, y que están muy poco interesadas por aspectos individuales o que tengan que ver con la familia de los trabajadores, ya que no está directamente relacionado con el trabajo.

Planteamiento del problema

En un ambiente laboral constantemente competitivo y en evolución, la motivación laboral se ha transformado en un elemento decisivo para el triunfo de las empresas. La empresa PINARC S.A.S, con sede en la ciudad de Villavicencio, no es una excepción. En la búsqueda de un desempeño óptimo y la retención de empleados talentosos, es fundamental comprender y abordar la correlación entre el bienestar de los colaboradores y su nivel de motivación en el trabajo.

La necesidad de este estudio se origina en la creciente preocupación por la disminución de la motivación laboral en PINARC S.A.S, lo que se ha manifestado en un acrecentamiento de la rotación laboral y una baja producción. Esto ha llevado a que la compañía manifieste el interés por fomentar el bienestar en el lugar de trabajo, la empresa carece actualmente de un programa estructurado de bienestar que este orientada a satisfacer los requerimientos y expectativas de sus trabajadores. La situación ideal sería contar con un programa de bienestar integral que aborde condiciones físicos, emocionales y sociales de la vida de los trabajadores, promoviendo un espacio de trabajo saludable, una adecuada proporción entre la vida laboral y personal, y el sentido de pertenencia a la organización.

El punto central de este trabajo se enfatiza en la necesidad de determinar si la implementación de un programa de bienestar adecuado consigue influir positivamente en la motivación laboral de los funcionarios de PINARC S.A.S. Para abordar este problema,

es esencial analizar la grieta entre el escenario actual y el ideal en términos de bienestar y motivación laboral, identificando los factores que contribuyen a esta brecha y evaluando el potencial impacto de un programa de bienestar en la compañía.

La pregunta de investigación que guiará este trabajo es: ¿Cómo beneficiaría la implementación de un programa de bienestar integral como parte de la motivación laboral de los empleados en PINARC S.A.S, Villavicencio?

Esta investigación se justifica por la importancia de encontrar soluciones efectivas para optimizar la motivación empresarial, lo que no solo beneficiará a los empleados en términos de su satisfacción y bienestar, sino que también contribuirá al éxito continuo y la competitividad de PINARC S.A.S en el mercado actual.

Objetivo general.

Implementar el programa de bienestar en la empresa PINARC SAS, con el fin de fomentar la motivación laboral.

Objetivos específicos.

- Identificar las principales necesidades de motivación en el personal de la empresa PINARC SAS.
- Conocer las diferentes necesidades de las áreas de la empresa para diseñar el programa de bienestar.
- Formular un programa de bienestar apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores PINARC SAS.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

La motivación laboral según como lo menciona Garcia, et.al (2014) “puede provenir de diversas fuentes, como el reconocimiento, las recompensas económicas, el crecimiento profesional, el sentido de propósito, el ambiente laboral positivo, la autonomía en el trabajo, la oportunidad de desarrollo y aprendizaje, entre otros. Cuando los empleados están motivados, tienden a mostrar un mayor compromiso, dedicación y productividad en su trabajo. se sintieron más satisfechos y disfrutaron de lo que hacen, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el clima laboral y en los resultados organizacionales”. (p.168). Es responsabilidad tanto de los empleados como de los empleadores fomentar la motivación laboral. Los empleados pueden crear un entorno de trabajo estimulante, proporcionar oportunidades de crecimiento y reconocimiento, establecer metas claras y realistas. Ahora bien, las hipótesis de la motivación, así como lo indican las propuestas de McClelland, Herzberg y Maslow explican cómo las necesidades, los impulsos y los incentivos determinan la motivación de las personas. Estas teorías como lo explica Marin et. al (2017) “sugieren que cuando las necesidades se satisfacen y los impulsos se controlan, los empleados experimentan una mayor motivación y, por lo tanto, tienen un mejor desempeño laboral”. (p.168).

El bienestar laboral según como lo indica Chiavenato (2004) está relacionado con “la protección de los funcionarios de una empresa y salvaguardar sus intereses. Además, se indica la satisfacción de suplir las necesidades personales, sociales y económicas del trabajador, mejorando sus condiciones de vida en su ámbito laboral”. (p.89). De esta forma se determina que el funcionario debe sentir entusiasmo, confianza y compromiso en la empresa con la cual trabaja y con el desempeño de actividades se debe sentir identificado y ejercer su cargo de la mejor manera.

La eficacia de la vida profesional se refiere según Sirgy, et.al (2010). “Es la satisfacción que se percibe del colaborador y que involucra múltiples elementos que abordan actividades, recursos, ejercicios de su labor inherente al cargo de su trabajo” (p.14). Por lo cual se determina que la aptitud de vida tiene una correlación continua con

la satisfacción del colaborador al ejecutar diferentes actividades que son inherentes con su cargo laboral.

Marco conceptual

La motivación profesional es un mecanismo esencial en el ambiente empresarial, toda vez que está intrínsecamente relacionada con el rendimiento, la complacencia y el compromiso de los trabajadores. Según Chiavenato (2000a), la estimulación es un elemento que influye en el comportamiento humano, siendo impulsado por elementos tanto internos como externos, como las necesidades y los incentivos. La energía necesaria para llevar a cabo actividades laborales y alcanzar metas se deriva de esta motivación.

La correlación entre la motivación y el rendimiento se ha demostrado en diversas investigaciones. Estudios, como el realizado por Cifuentes Díaz (2021), revelan que los trabajadores motivados tienden a tener una percepción más positiva de su desempeño, tanto a nivel personal como profesional. Factores de motivación extrínsecos, como las políticas de la compañía, las condiciones laborales y las relaciones con los superiores, pueden influir en la motivación de los empleados, al igual que los factores intrínsecos, como el reconocimiento profesional y los logros. Cuando los empleados están satisfechos con estos aspectos, tienden a estar más motivados y, en consecuencia, a tener un mejor desempeño en sus labores.

A nivel teórico, la comprensión de la motivación y su correlación con el rendimiento contribuye al desarrollo de nuevos modelos y enfoques en la gestión de recursos humanos. Esta comprensión es esencial para diseñar estrategias efectivas de motivación que beneficien tanto a los empleados como a las organizaciones. Como señala Jiménez et al. (2018), la motivación puede influir en la productividad, reducir el absentismo profesional y disminuir la rotación de los trabajadores.

En un contexto más amplio, en Colombia, el bienestar laboral y la complacencia de los funcionarios han sido temas de interés. Según la información proporcionada por la Revista Semana en 2023, Colombia cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 22.567.000 personas. A pesar de que los colombianos se consideran trabajadores

satisfechos en balance con otros países del territorio, aún existen aspectos que requieren mejoras en el entorno laboral.

Un estudio realizado por Murillo Galvis (2006) en la ciudad de Manizales mostró una analogía característica entre el bienestar laboral y la cultura organizacional. La mayoría de las culturas empresariales están orientadas hacia el bienestar del empleado, pero existe un temor a tomar riesgos e innovar. Además, se observa una limitada comunicación interna entre diferentes áreas de las empresas, lo que afecta el bienestar laboral y la complacencia de los trabajadores.

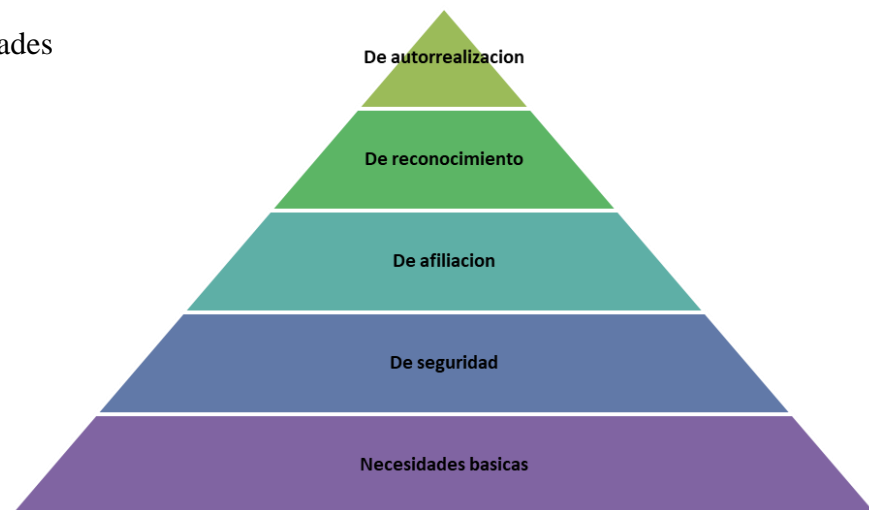
En el contexto de la motivación laboral y el bienestar en el lugar de trabajo, existen diversas teorías y modelos que fundamentan el fenómeno y la problemática a estudiar. Algunas de las hipótesis más distinguidas incluyen:

Teoría de la Motivación de Maslow (Jerarquía de Necesidades)

Esta teoría, expuesta por Abraham Maslow, postula que las necesidades del ser humano se establecen en un escalafón, con requerimientos básicos en la base y requerimientos más dominantes en la cúspide. Las cinco categorías de requerimientos de la jerarquía son:

Imagen 1

Jerarquía de Necesidades



Nota. La figura muestra las Jerarquía de Necesidades de Maslow

En el contexto laboral, esta teoría sugiere que los empleados deben compensar las necesidades básicas antes de poder aspirar a necesidades más elevadas, como el reconocimiento y el crecimiento personal. Un programa de bienestar en una compañía puede contribuir a la satisfacción de algunas de estas necesidades, como las fisiológicas (salud y bienestar físico) y las de seguridad (empleo estable y condiciones laborales seguras).

Teoría de la Motivación-Higiene (Teoría de dos factores de Herzberg.

Frederick Herzberg planteó que preexisten dos conjuntos de elementos que perturban la motivación y la satisfacción en el entorno laboral. Los "factores higiénicos" (o factores de mantenimiento) envuelven factores como las circunstancias laborales, el salario y la seguridad laboral. Estos factores, cuando están ausentes o insatisfactorios, pueden causar descontento, pero su apariencia no precisamente transporta a la satisfacción. Los "factores motivacionales" encierran condiciones tales como el reconocimiento, el logro y el trabajo en sí mismo. Estos factores están relacionados con la satisfacción y la motivación en el trabajo. En el contexto de la problemática estudiada, un programa de bienestar podría influir en los factores higiénicos al mejorar las condiciones laborales y la seguridad, mientras que también podría abordar los factores motivacionales al brindar reconocimiento y oportunidades de desarrollo personal.

Teoría de la Autodeterminación.

Esta teoría, desarrollada por Deci y Ryan, sostiene que las personas tienen tres requerimientos psicológicos primordiales: independencia, aptitud y relaciones interpersonales. En el entorno laboral, la complacencia y la motivación de los trabajadores se ven influidas por su percepción de que pueden tomar decisiones autónomas, sentirse competentes en sus tareas y mantener relaciones sociales significativas en el trabajo. Un programa de bienestar que promueva la autonomía, brinde oportunidades de desarrollo y fomente la colaboración puede contribuir a satisfacer estas necesidades psicológicas.

Teoría del Reforzamiento.

Esta teoría se concentra en las consecuencias de las labores y el refuerzo de la conducta. Los empleados pueden estar motivados por recompensas positivas y castigos negativos. Un programa de bienestar en una organización puede incluir incentivos y recompensas para fomentar comportamientos saludables y productivos, lo que se alinea con los principios de esta teoría.

En resumen, el fenómeno de la motivación laboral y el bienestar en el trabajo se basa en una variedad de teorías y modelos que consideran las necesidades humanas, los factores motivacionales y la relevancia de los ambientes laborales. La ejecución de un programa de bienestar efectivo en la compañía PINARC S.A.S debe tener en cuenta estas teorías para abordar adecuadamente la problemática y mejorar la motivación y el bienestar de los trabajadores.

Marco Empírico.

Se llevó a cabo la revisión de diferentes investigaciones obtenidos de fuentes electrónicas en relación sobre el estudio del bienestar laboral y la motivación, dando a conocer en la investigación la importancia a de brindar una solución efectiva a través de la implementación del programa apropiado y continuo para los trabajadores de la empresa brindando que puedan obtener la satisfacción y bienestar laboral.

El primer estudio se efectuó con el objetivo de instaurar la caracterización del resultado de la sumisión universitaria relacionada con la percepción de las fuentes de estrés profesional, la evaluación de las situaciones laborales y el bienestar psicológico en un prototipo de maestros universitarios en el país de Venezuela, como método de cuestionario y la aplicación de escala de Bienestar psicológico. Se obtuvo una ejemplar de 903 educadores de 32 establecimientos universitarios oficiales y privadas, obteniendo como resultados la preocupación por los docentes por el bienestar material y laboral. Millán, Calvanese y D'Aubeterre, (2017) En el segundo estudio se llevó realizo en Bogotá, Colombia Rodríguez (2018) sobre las condiciones profesionales y

responsabilidad con el trabajo: explorando el bienestar profesional. Se llevó a cabo a través de un estudio no experimental de diseño transversal de alcance correlacional, donde el resultado de la dimensión de la muestra correspondió a 377 sujetos y el modelo total fue de 463 trabajadores, en una categoría etaria promedio de 35 años. En este estudio se refleja la relevancia de investigar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores, con el fin de brindar un mejor bienestar laboral. (p.3)

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Esta investigación es un estudio de tipo cuantitativo, desarrollado desde un enfoque descriptivo, que busca cumplir con los objetivos trazados en el planteamiento del proyecto. Se optó por un diseño cuantitativo, que permitió aplicar, recoger, estudiar y analizar la información por medio del instrumento seleccionado (Encuesta a través de formulario de Google). De igual forma, se analizaron distintas investigaciones realizadas sobre la problemática estudio de esta investigación, con el fin de afianzar los resultados de la misma.

El instrumento seleccionado fue una encuesta, con 21 interrogantes de tipo abiertos y cerradas, que permitió recoger datos cuantitativos de forma rigurosa, para integrarlos en un mismo diseño aplicado a través de formulario de Google.

En cuanto a las preguntas del 1 al 9 están orientadas a conocer el participante con preguntas tales como datos básicos de los participantes.

De la pregunta 10 a la 20 están orientadas para conocer las necesidades a tener en cuenta de un programa de bienestar y motivación laboral.

Por último, finalizamos con un agradecimiento y solicitando los comentarios pertinentes de los participantes. 21 dar las gracias por su participación.

El objeto de esta encuesta, es identificar las principales necesidades de motivación en el personal de la empresa PINARC SAS, con el fin de formular un programa de bienestar apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores.

Para ejecutar el diseño de tipo cuantitativo, desarrollada desde un enfoque descriptivo de nuestra investigación, se llevó a cabo una fase inicial, en la cual se acumularon reseñas de una ejemplar de 12 trabajadores activos actualmente en la empresa, utilizando el instrumento seleccionado. A partir de los resultados obtenidos, se identificaron aquellos participantes cuyas respuestas, manifestaban la necesidad de un programa de bienestar y motivación como eje central de esta investigación, al final del trabajo se adjunta la encuesta realizada.

Anexo A. Encuesta de bienestar y Motivación

Procedimiento.

Como procedimiento de la aplicación del instrumento detallamos los siguientes pasos que se implementaron:

Como primer paso se estableció cuales eran los objetivos de la encuesta, para poder dar cumplimiento, seguidamente validamos con los funcionarios de la empresa PINARC el fin de realizar la encuesta. Para ellos se diseño y elaboro las preguntas con enfoque en bienestar y motivación, por lo que fue necesario hacer la socialización al personal indicando cual era la herramienta utilizada y como debían diligenciar el consentimiento informado.

Luego de que cada uno de los participantes realizara el proceso se procedió a descargar los resultados en un documento Excel, para tabular y analizar la información recolectada y proceder con la elaboración del informe y sus recomendaciones.

Participantes.

La población utilizada en la investigación corresponde a 12 trabajadores de la empresa de cargos tanto operativos como administrativos, ubicadas en una categoría de edades que va entre los 20 a los 46 años, con una representación de 3 mujeres y 9

hombres, de estratos 1 al 3, con estado civil, casados, solteros y unión libre, también se observaron que el tipo de contrato es indefinido, el nivel educativo es profesional, bachiller y tecnólogo, los cargos con los cuales se trabajó fueron; Aux talento humano, ingeniero, operario y secretaria.

Tabla 1. Descripción de la población

Instrumentos de recolección de datos.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue una encuesta en la cual se formularon 21 preguntas con las siguientes metodologías; de tipo abiertas fueron 11 y cerradas fueron 5, de elección múltiple 5 y también se utilizó la escala Likert, con el cual se manejó 5 puntos de calificación (5. Muy satisfecho, 4. Satisfecho. 3. satisfecho. 2. Poco satisfecho. 1. Nada satisfecho), realizada a través de formulario de Google, la cual apunta directamente al cumplimiento de los objetivos de este estudio, la aplicación de la encuesta fue individual.

Se generó un espacio de charla con los trabajadores y adicionalmente se colocó un título y párrafo de introducción en la parte inicial de la encuesta, lo anterior para aclarar dudas a los trabajadores con el fin de ser conscientes si estaban de acuerdo con el consentimiento informado y se les aclaró por medio de este mecanismo que si aceptaban se procedía a iniciar con la aplicación del instrumento.

De la pregunta número 1 a número 9 corresponde a identificar las condiciones sociodemográficas de los trabajadores, de la 10 a la 15 está orientada a identificar las principales necesidades de motivación laboral en el personal de la empresa, por último, el objetivo de la 16 a la 21 es obtener la orientación necesaria para formular un programa de bienestar laboral apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores.

Estrategia del análisis de datos.

Como estrategia para el estudio de la información, se procedió a utilizar el informe de Excel derivado de la encuesta de Google, la cual se descargó y se tabuló, luego procedimos a filtrar la información de acuerdo a su relevancia, graficar la misma y establecer las estadísticas subsiguientes.

Consideraciones éticas.

Considerar lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y Resolución 8430 del 2003, sobre los derechos de los participantes en investigaciones.

Bajo lo estipulado en la Resolución 8430 de 1993 y la Ley 1090 de 2006, por la cual se regula el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.

Se realiza esta investigación con fines académicos, con base en los manuales éticos de respeto y dignidad, salvaguardando el bienestar y los derechos de los participantes, anexo a esta investigación, en donde se le informa a cada uno de los participantes, de forma clara y precisa la naturaleza y objeto de la actividad, con el fin de que cada uno de los participantes tenga el conocimiento sobre sus derechos y garantías, tales como; derecho a que se le resuelvan inquietudes sobre el desarrollo o finalidad de la investigación y la libertad de no participar del proyecto de investigación en cualquier instante y sin ninguna consecuencia. Actuando bajo el principio de la confidencialidad que se habla en la Ley 1266 de 2008 más conocida como Ley de Habeas Data, se garantiza la reserva y total confidencialidad de la información, inclusive después de

finalizada esta investigación y de las respuestas consignadas en la entrevista, las cuales serán usadas sólo para fines académicos. El consentimiento informado fue socializado a través de la herramienta formulario Google, en el cual si estaban de acuerdo desarrollaron la encuesta como muestra de aprobación.

Anexo B. Consentimiento informado

Capítulo 4.

Resultados.

Los análisis de resultados de la encuesta elaborada a los 12 participantes encontramos las siguientes respuestas en cuanto a las Preguntas la mayoría respondió que para ellos el bienestar laboral es, tener buenos hábitos de vida, compañerismo, sentirse cómodo en el trabajo, consideran que va relacionado hacia con que tan gratificante o cómoda se siente una persona realizando sus labores de trabajo.

A sí mismo para la 2 pregunta de una escala del 1 a 5, donde el 45% de las personas encuestadas manifestó que está muy satisfecho, seguido de un 27% que está satisfecho, un 21% neutral, un 5% insatisfecho y finalmente un 1% muy insatisfecho.

Por consiguiente, en la 3 pregunta 100% los 12 empleados consideran que si de vital importancia tener y mejorar un programa de bienestar, el cual pueda mejorar las condiciones laborales.

A sí pues, la Pregunta 4 con la percepción de los trabajadores el 58 % manifiesta que si se han realizado actividades de bienestar y motivación en la empresa frente al 42% que considera que no.

Respecto a la pregunta 5 los trabajadores indicaron las actividades que han llevado a cabo en la empresa como; asados, cumpleaños, Espacios de integración social, amigo secreto, día de disfraces, integraciones cada 6 meses, entrega de detalles en los cumpleaños.

Según la pregunta 6 los entrevistados manifestaron que esperan de un programa de bienestar y motivación lo siguiente; buena actitud, capacitaciones, esparcimiento, cambio de ambiente, solución a falencias, que haya integración, eliminar la sobrecarga laboral, motivación, aprendizaje, que los programas fomenten e incentiven la participación y logren resultados dentro del lugar de trabajo positivos que relacionen e involucren a todos los miembros de la empresa, que se desarrollen las actividades programadas y las actividades adecuadas a la actividad misional de la empresa, con más frecuencia y sobre todo que estén siempre abiertos los espacios para las sugerencias y cambios en pro de los colaboradores.

Por otro lado, en la pregunta 7 los trabajadores indicaron algunas de las actividades que les gustaría que se llevaran a cabo según a sus necesidades fueron; Políticas de flexibilidad laboral, horario flexible y trabajo remoto, Programa de apoyo educativo, Programa de pausas activas y Programas de ejercicio para el lugar de trabajo.

En la siguiente pregunta 8 los entrevistados manifestaron que otro tipo de actividades de bienestar y motivación laboral les gustaría que llevaran a cabo en la empresa, indicando: actividades concientización, actividades de apoyo educativo, Algo relacionado al ejercicio y deporte, día de la familia, integraciones, pausas activas, programas de asesoramiento y apoyo emocional, que se realizará algún acuerdo económico que permita la ayuda para continuar con estudios, ya que por las características de su actividad requiere personal competitivo y capacitado.

Según en la pregunta 9 los trabajadores durante los últimos 3 meses el 50% se ha sentido desmotivado laboralmente y el 50 % indica que no.

Respecto a la pregunta 10 los trabajadores manifestaron algunos síntomas que han presentado donde el 50% de los encuestados manifestaron haber sentido estrés, el 8% desanimo, el 8% falta de interés para ir a trabajar, el 8% perdida de sueño y un 17% ninguna de las anteriores

En contexto la pregunta 11 como consideran el ambiente laboral de la empresa, el 52% de las personas encuestadas manifestó que muy satisfecho, seguido de un 17% que está satisfecho, un 31% neutral, un 0% insatisfecho y finalmente un 0% muy insatisfecho.

Finalmente, luego de la revisión y análisis que se realizó de los resultados obtenemos en esta investigación los cuales fueron necesarios para diseñar un programa de bienestar apropiado que genere una motivación real a los colaboradores de la empresa objeto de este estudio.

Discusión.

Para este apartado se busca dar la respuesta a la pregunta de esta investigación, ¿Cómo beneficiaría la implementación de un programa de bienestar integral como parte de la motivación laboral de los empleados en PINARC S.A.S, Villavicencio?, al igual que poder abordar el objetivo de la investigación Implementar el programa de bienestar en la empresa PINARC SAS, con el fin de fomentar la motivación laboral, donde los resultados arrojados indican que si es necesario e importante realizar actividades motivacionales para el bienestar laboral de los empleados.

En las encuestas realizadas a los 12 empleados se logra evidenciar que la motivación laboral en la empresa es del 45% donde indican que las personas están muy satisfechas. De esta manera podemos identificar que el 100% siendo este el porcentaje más alto, donde los empleados consideran el desarrollo de un programa de bienestar al interior de la compañía es de vital importancia para de esta manera mejorar las condiciones laborales, siendo este el porcentaje más alto

Por otra parte, en este estudio los encargados de PINARC S.A.S pueden evidenciar que el 58% considera que actualmente la empresa desarrolla actividades para el bienestar y motivación de los empleados y el 42% consideró que no.

Es importante conocer de primera mano la opinión de cada uno de los encuestados, así de esta manera poder dar cumplimiento de los objetivos de la investigación. Tomando como referencia y punto de vista de los diferentes autores y artículos referenciados acordes para este estudio. Al igual que se comparó con la investigación sobre las condiciones profesionales y responsabilidad con el trabajo: explorando el bienestar profesional. Bogotá, Colombia Rodríguez (2018)

También se logra concluir que los empleados, necesitan actividades y programas de bienestar, los cuales se para la motivación para los empleados, donde puedan sentirse que cuenta con un espacio de trabajo armónico, que se interesan por el bienestar integral de ellos.

Para culminar se logró evidenciar en los resultados que se han realizado algunas gestiones para contribuir a el bienestar y motivación laboral en los empleados, sin embargo, es necesario que se han más frecuentes y tenidos en cuenta las sugerencias que realizaron los empleados, todo con el fin de crecimiento de los involucrados la empresa y sus colaboradores.

Conclusiones.

- Después de recolectar la información en las encuestas a los trabajadores de la empresa PINARC SAS, las principales necesidades de motivación en el personal se hace evidente que hay diversos riesgos que reflejan la ausencia motivacional en la empresa PINARC SAS por la baja remuneración económica de los empleados, esta situación está directamente relacionada con las cargas que generan incomodidad y a la vez generan una desmotivación en el ámbito laboral de los empleados.
- Luego de conocer las diferentes necesidades que se presenta en los trabajadores, se pudo concluir que la empresa PINARC SAS necesita de la implementación de un programa de bienestar laboral, en el cual sus trabajadores puedan sentir satisfechos y a gusto en su lugar de trabajo, donde cuenten con actividades de pausas activas, integraciones y celebración de fechas especiales.
- La implementación del programa de bienestar apropiado para la empresa que mejore la motivación de los trabajadores PINARC SAS. Tiene como propósito implementar actividades recreativas, deportivas y de integración. Las cuales estarán a cargo de los directivos y recursos humanos de la empresa. Algunas de las actividades propuestas fueron: día de la familia, día de la madre, día del padre, cumpleaños, amor y amistad y novenas.

Limitaciones.

Limitaciones encontradas en el proyecto de investigación:

1. Muestra limitada: La investigación se basa en la participación de un grupo específico de empleados de PINARC SAS, lo que puede no representar completamente las diversas perspectivas dentro de la empresa.
2. Sesgo de respuesta: Existe la posibilidad de que los participantes proporcionen respuestas socialmente aceptables en lugar de expresar sus opiniones reales, lo que podría influir en la validez de los datos recopilados.

3. Autenticidad de la información: La información sobre las actividades de bienestar y motivación se basa en la percepción de los participantes, lo que podría no reflejar completamente la realidad de las prácticas implementadas por la empresa.
4. Limitación temporal: La evaluación del ambiente laboral y las necesidades se centra en un momento específico, lo que podría no capturar cambios a lo largo del tiempo.
5. Dependencia de respuestas auto informadas: La evaluación del desmotivación y síntomas se basa en las respuestas auto informadas, lo que podría estar sujeto a la interpretación subjetiva de los participantes.

Recomendaciones.

Como recomendaciones planteamos que es importante fortalecer las siguientes actividades las cuales pueden ayudar al bienestar y la motivación laboral de los funcionarios y trabajadores de la empresa PINARC, adicionalmente ayudará a prevenir el estrés y mejorar la salud mental, emocional y social de los mismos.

La implementar un cronograma de actividades de concientización y de apoyo educativo, al igual que incluir dentro del cronograma de actividades de bienestar y motivación algo relacionado al ejercicio y deporte. La realización de un programa de compensación como por ejemplo lo que es la celebración del día de la familia.

Fomentar las integraciones grupales entre pares con el fin de poder fortalecer un ambiente saludable con el programa diario de pausas activas. Al igual que implementar programas de asesoramiento y apoyo emocional para los trabajadores.

Llegar a algún acuerdo económico que les permita la ayuda para continuar con sus estudios, debido a que por las características de su actividad requiere personal competitivo y capacitado constantemente.

Cronograma De Actividades De Bienestar Y Motivación Laboral 2023-2024			
1	Dia De La Familia	Tipo de actividad	Fechas
		Deportiva y recreación	Abril 2024
2	Dia De La Madre	Integración	Mayo 2024
3	Dia Del Padre	Integración	Junio 2024
4	Cumpleaños	Integración	El último viernes de cada mes
5	Amor Y Amistad	Integración	Septiembre 2024
6	Novenas	Integración	Diciembre 2023

Referencias bibliográficas

- Anaya. (2010). Introducción a la investigación cualitativa. Lima: Fondo Editorial de la UIGV.http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttex&pid=S2223-25162019000100008.
- Chiavenato, I. (2000a, b, c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2000a, b, c). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato. (2004). Recursos humanos. Modelo de medición de grupos, de investigación, desarrollo tecnológico o de innovación y reconocimiento de investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación. Retrieved from [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/documento medici%20n grupos - investigadores versi%20n final 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/documento%20medici%20n%20grupos%20-%20investigadores%20versi%20n%20final%2015%2010%202014%20(1).pdf)
- Cifuentes (2021). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Estudios Gerenciales, 33(145),321-329. [fecha de Consulta 28 de septiembre de 2021]. ISSN: 0123-5923. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21254609002>.
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2014). Motivación Y Satisfacción Laboral Como Facilitadores Del Cambio Organizacional: Una explicación desde Las

ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17 (31), 120-142.

edalyc.org/comocitar.oe?id=497551994010

Hermosa-Rodríguez, A.-M. (2018). Características Laborales Y Compromiso Con El Trabajo: Explorando El Bienestar Laboral. *Estudios de Administración*, 25(1), 20–31.

[CARACTERÍSTICAS LABORALES Y COMPROMISO CON EL TRABAJO:](#)

[EXPLORANDO EL BIENES...: EBSCOhost \(poligran.edu.co\)](#)

María Jiménez-González, G., María Rivera-Ladino, A., & Carolina Gaibao-Pérez, M. (2019). Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva*, 28, 203–226.

<https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

Marin Samanez, Helen Stephani, & Placencia Medina, Maritza Dorila. (2017).

Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17 (4), 42-52.

<https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria (REDU)*, 15(1), 195–218.

<https://doi.org/10.4995/redu.2017.6009>

Molina. (2009). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1).

Murillo Galvis, S. M. (2006). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Bogotá (Colombia), Argentina: Red Cuadernos de Administración. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/poligran/5332?page=27>.

Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. Tomado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=66205>

Quispe, et. al. (2017). La satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y estrés*, 23(2-3), 71-75.
https://pavlov.psyciencia.com/pdf/satisfaccion_laboral_capital_psicologico.pdf
humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. Epub May 28, 2020. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>.

Resolución 8430 de 1993. (1993, 4 de octubre). Ministerio de Salud. Tomado de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Revista semana. (29 de julio de 2023). Colombia tiene los trabajadores más satisfechos del continente, asegura estudio. Obtenido de <https://www.semana.com/economia/macroeconomia/articulo/colombia-tiene-los-trabajadores-mas-satisfechos-del-continente-asegura-estudio/202359/>

Santiago-Torner, C. (2023). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y Administración*, 68(2), 199–224.

<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.4773> Clima ético benevolente y comportamiento creativo: el papel moderador secue...: EBSCOhost (poligran.edu.co)

Sirgy., (2010). La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral. *Ansiedad y estrés*, 16.

Anexos.

Anexo A. Encuesta de bienestar y Motivación

Link.https://docs.google.com/forms/d/11_3Xpt4ffKCM3XRrqms0sg6YLCUul6pCACRsARUIYjA/edit

Anexo B. Consentimiento informado

Link.https://docs.google.com/forms/d/11_3Xpt4ffKCM3XRrqms0sg6YLCUul6pCACRsARUIYjA/edit

Encuesta sobre bienestar y motivación laboral

Consentimiento informado.

Por medio de esta encuesta buscamos conocer su nivel de conocimiento, satisfacción y puntos de vista frente a el bienestar y motivación a nivel de la organización. La información recolectada en esta encuesta hace parte del desarrollo de las Prácticas II Psicología investigación, al contestar la encuesta, manifiesta estar de acuerdo en participar de ello.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Tablas.

Tabla 1.

Descripción de la población

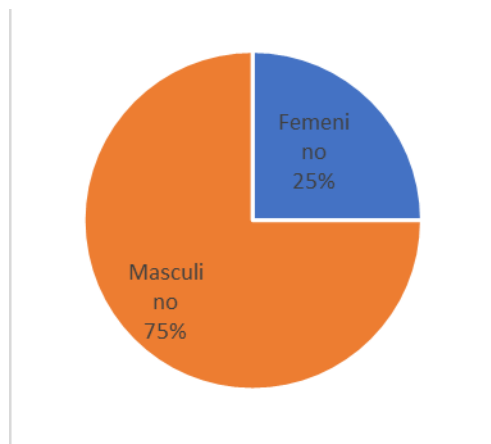
1. Nombre completo	2. Edad	3. Sexo	4. Estrato	5. Estado civil	6. Nivel de estudios	7. Cargo
Wendy Mosquera Vargas	20	Femenino	2	Soltera	Profesional	Aux talento humano
Juan David Suárez	28	Masculino	1	Casado	Bachiller	Operario
Kevin Leonardo Suarez	24	Masculino	3	Soltero	Bachiller	Operario
Guillermo Alejandro Sarmiento Guevara	32	Masculino	3	Soltero	Profesional	Ingeniero

<i>Luisa Fernanda</i>	34	Femenino	2	unión libre	Bachiller	Operario
<i>Atehortúa Labrador</i>						
<i>Jhojan Camargo</i>	29	Masculino	2	Soltero	Bachiller	Operario
<i>Oscar Javier palma</i>	41	Masculino	2	unión libre	Bachiller	Operario
<i>José Manuel Quiroga Soto</i>	22	Masculino	1	Soltero	Bachiller	Operario
<i>José Castañeda</i>	31	Masculino	3	Soltero	Bachiller	Operario
<i>Liller Orlando Peña Gutiérrez</i>	27	Masculino	1	Soltero	Bachiller	Operario
<i>Steven Verano</i>	34	Masculino	2	unión libre	Bachiller	Operario
<i>Azucena Zarate</i>	46	Femenino	2	Soltera	Tecnólogo	Secretaria

Nota. Elaboración propia

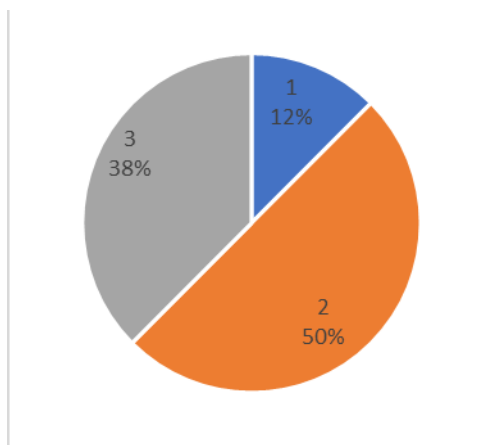
Figuras.

Figura 1. Sexo de los participantes



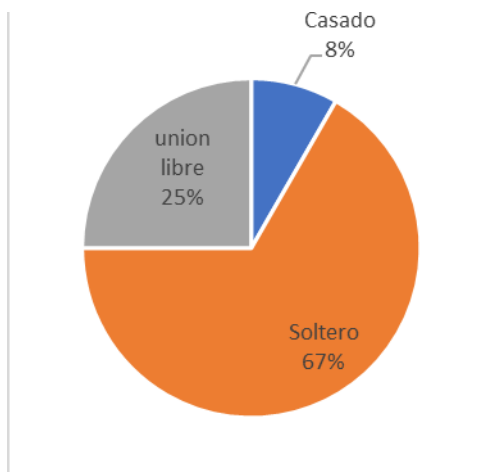
Nota. La figura muestra las cifras de representación tanto de hombres como de mujeres en la encuesta realizada.

Figura 2. Estrato de los participantes



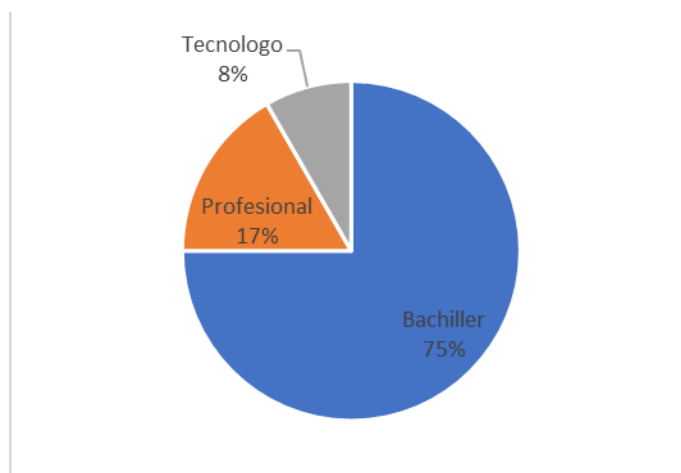
Nota. La figura muestra las cifras de representación del estrato de los participantes en la encuesta realizada.

Figura 3. Estado civil de los participantes



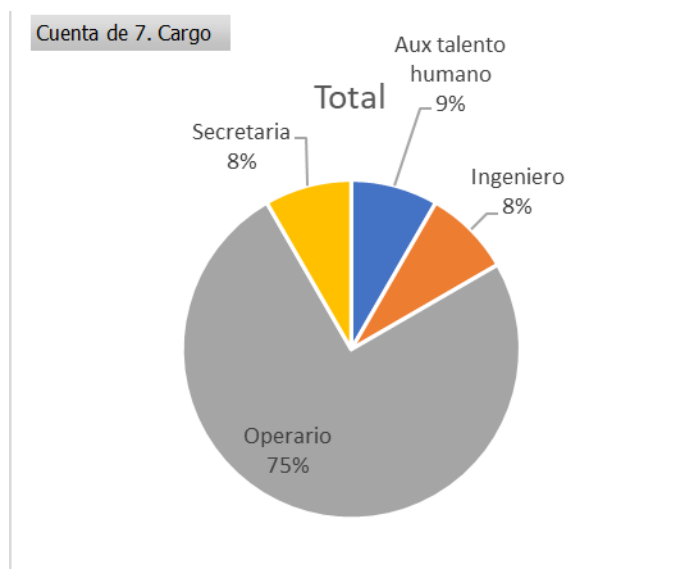
Nota. La figura muestra las cifras de representación del estado civil de los participantes en la encuesta realizada.

Figura 4. Nivel de estudios de los participantes



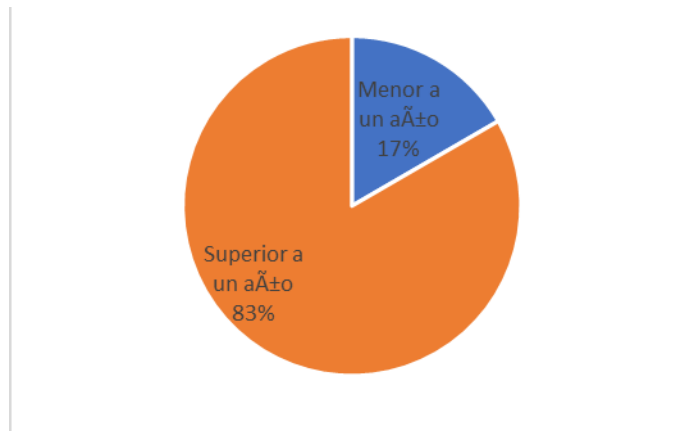
Nota. La figura muestra las cifras de representación del nivel de estudio de los participantes en la encuesta realizada.

Figura 5. cargo de los participantes



Nota. La figura muestra las cifras de representación del cargo de los participantes en la encuesta realizada

Figura 6. Antigüedad de los participantes



Nota. La figura muestra las cifras de representación de la antigüedad de los participantes en la encuesta realizada