



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
EFECTOS DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS
EMPLEADOS DE UNA FINCA BANANERA

PRESENTA:

SONIA PATRICIA OÑATE FLOREZ - CÓDIGO 1611025645

ALBA ESTELA ACEVEDO POLO - CÓDIGO 1621023776

DORYS DEL CARMEN GUERRERO OSEJO - CÓDIGO: 1621024845

OLGA LUCIA ECHAVARRÍA TABORDA - CÓDIGO: 162102013

MARIA ELENA LEON RODRIGUEZ - CÓDIGO: 1621020937

SUPERVISOR:

JOHANNA MARCELA TRIVIÑO JAIMES. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO A DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

ii

Resumen.....	Error! Bookmark not defined.
Capítulo 1. Introducción.	Error! Bookmark not defined.
Descripción del contexto general del tema.	Error! Bookmark not defined.
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	3
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.	6
Marco conceptual.	6
Motivación Laboral	6
Plan de Bienestar.....	6
Bienestar Laboral.....	6
Motivación al empleados	7
Marco teórico.	7
Categorías de la pirámide de Maslow	8
Marco Empírico.....	10
Capítulo 3. Metodología.	12
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.	12
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	13
Consideraciones éticas.....	13
Capítulo 4. Resultados.....	14
Discusión.....	17
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	19
Recomendaciones.....	20
Referencias bibliográficas	22
Anexos	26

Lista de Anexos

Anexo 1 , Fachada Finca Esperanza	25
Anexo 2 , Producción de Banano	25
Anexo 3 , Formato de Encuesta.....	26
Anexo 4 , Encuesta diligenciada parte 1	28
Anexo 5 , Encuesta diligenciada parte 2	29
Anexo 7 , Formato consentimiento informado.....	30
Anexo 8 , Consentimiento informado Firmado Parte 1	32
Anexo 9 , Consentimiento Informado Firmado Parte 2	33
Anexo 10 , Registro fotográfico	38
Anexo 11 , Material Multimedia (link).....	39

Lista de Figuras

Figuras de resultados.....	34
Figura 1, Pregunta número 1.....	34
Figura 2, Pregunta número 2.....	34
Figura 3, Pregunta número 3.....	35
Figura 4, Pregunta número 4.....	35
Figura 5, Pregunta número 5.....	36
Figura 6, Pregunta número 6.....	36
Figura 7, Pregunta número 7.....	36
Figura 8, Pregunta número 8.....	37
Figura 9, Pregunta número 9.....	37
Figura 10, Pregunta número 10.....	37

Resumen.

La motivación laboral ha venido tomando cada vez más fuerza dentro de las organizaciones, advirtiendo la importancia del recurso humano y su administración como ejes principales para poder alcanzar los objetivos empresariales. El desarrollo del potencial personal también es factor clave dentro de los procesos organizacionales y de producción, ya que es en éste, donde se encuentra la motivación individual que les permite a las personas, tener un excelente desempeño y es por ello que se hace importante caracterizar los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera La Esperanza, el método se comprendió de un tipo de investigación cuantitativa – descriptiva tomando como muestra a 30 trabajadores operarios, y aplicando como instrumento la encuesta con 10 preguntas cerradas y estructuradas diseñadas a consultar los efectos del plan de bienestar frente a la motivación laboral que obtuvo como resultado que el 93% de los encuestados afirman que la empresa motiva y les reconoce su trabajo, también que la empresa adopta y realiza programas; por lo anterior se concluye que los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación son: El reconocimiento de los programas como también el compromiso que tienen los colaboradores con la organización y la oportunidad de mejora del plan de bienestar

Palabras clave: Bienestar laboral, Motivación, Bananera, Colaboradores,

Capítulo 1. Introducción.

El ser humano tiene una estructura de comportamiento bastante compleja en el que es difícil identificar cuáles son las motivaciones que lo mueven en el entorno laboral, ya que las percepciones, emociones, sentimientos y comportamientos, como el estilo de vida son diferentes en cada individuo; por consiguiente para toda organización es importante conocer que tan satisfechos y motivados se sienten sus colaboradores y si sus estrategias de bienestar e incentivos funcionan de manera correcta logrando un compromiso y motivación tanto personal como laboral para cada uno de ellos.

Descripción del contexto general del tema.

En vista de que la motivación es un factor esencial en cualquier organización se han mencionado datos estadísticos como por ejemplo en LR La Republica (2019) que afirma que” 8 de 10 colombianos se sienten insatisfechos en su empleo” pues consideran que una de las razones son los malos líderes que existen en las compañías, esta visualización también se percibe dentro del contexto del bienestar laboral pues aseguran que según la investigación de la firma Plurum el indicador de insatisfacción laboral de muchos de los trabajadores colombianos llega hasta un 80% por otra parte la productividad individual y común baja notablemente como lo indica Gallup (1998) en “el valor que aporta un empleado desmotivado a la empresa es el 60% de su sueldo. Es decir, que el colaborador está ganando más de lo que le aporta a la organización. Mientras que una persona motivada aporta el 120% de su sueldo.”

Planteamiento del problema

La desmotivación laboral se ha convertido en unos de los factores de riesgo organizacional con mayores cifras, pues hoy en día las organizaciones saben y conocen muy bien si sus colaboradores no se encuentran satisfechos.

En la finca bananera Esperanza ubicada en el departamento de Antioquia, las labores de campo son consideradas por los trabajadores como “labores pesadas” en ocasiones es fácil verlos desmotivados, más si se le agrega a esto que su jornada diaria “laboral” inicia en horas de la madrugada, tipo 4:30am, comenzando con el desplazamiento hacia la finca y termina finalizando en horas de la tarde, en ocasiones por el exceso de trabajo hasta llegada la noche, a estas largas jornadas laborales se le suma la ausencia de hombres y mujeres en sus hogares otra de las afectaciones más sobresalientes entre las conversaciones de los empleados lo cual puede influir en su diario vivir, a modo de ejemplo se resaltan las fechas especiales como los cumpleaños de hijos y familiares que por estar en las labores es difícil acompañarlos, en este caso la motivación por parte del empleado se ve reducida las largas jornadas se llevan con ello la noción de fechas especiales, la celebración de las mismas y el acompañamiento de sus seres queridos en momentos importantes como el caso de hijos que requieren el apoyo y la guía. Algunos de estos trabajadores de la finca Esperanza han padecido también el conflicto armado en sus lugares natales o de la zona de Urabá, que en décadas atrás golpeó fuertemente a esta región y con las masacres bananeras perdieron a compañeros, amigos e incluso familiares tal como lo señala en uno de sus artículos (El Tiempo, 1993) donde reseña que “Ayer, en dos masacres ocurridas en zona rural de Turbo, fueron asesinados 17 obreros bananeros” (párr.1).

Dentro de los valores institucionales de la finca se infunde solidaridad a los empleados y se maneja gran parte del presupuesto para motivarlos, asimismo se entregan a sus familias becas de mejoramiento para la construcción de vivienda, servicios de maternidad, tercera edad, salud, odontología, oftalmología y primera infancia entre otros y aunque el Grupo Empresarial Banfrut a través de la Corporación Velaba junto con su plan de bienestar laboral viene implementando estos programas y actividades que traen beneficios para los trabajadores y sus familias, algunos consideran que no son las estrategias pertinentes o acordes a las situaciones que provocan las desmotivaciones.

Pregunta de investigación.

¿Qué efectos tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera Esperanza del Grupo Empresarial Banafrut ubicada en el distrito de Turbo del departamento de Antioquia?

Objetivo general.

Caracterizar los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera Esperanza del Grupo Banafrut

Objetivos específicos.

Identificar del plan de bienestar laboral las actividades dirigidas a los colaboradores de la Finca bananera

Elaborar y aplicar un instrumento que permita identificar qué aspectos del plan de bienestar laboral genera motivación a los colaboradores de la Finca bananera

Identificar nuevas propuestas por los empleados, para establecer recomendaciones sobre el plan de bienestar laboral de la Finca bananera, en miras de fortalecer la motivación

Justificación.

Los cambios acelerados y drásticos en pleno siglo XXI donde las teorías motivacionales logran en las organizaciones un impacto en el bienestar laboral ayudando en gran medida a que los individuos aumenten su productividad, desarrollen destrezas y habilidades de forma positiva y es sin lugar a dudas que dentro de las empresas el trabajador es elemento relevante de estas decisiones como el factor interno de más importancia, siendo esta y su relación directa la que impacta con el crecimiento de la organización en este caso en nuestro país. Es por esto que a la hora de estudiar a fondo la motivación laboral y su relación en las organizaciones desde la psicología encontramos

que “Debido a los cambios que se han venido presentando las necesidades de las personas también han ido cambiando y cada vez son más altas, lo que para las organizaciones se les vuelve un reto llegar a satisfacer en la totalidad estas necesidades” (Chiavenato 2004)

Conociendo la problemática que aqueja a los trabajadores de la finca Esperanza, frente a su motivación y a sus largas jornadas de trabajo, además de lo que esto acarrea, se hace importante y relevante consultar, indagar y conocer qué papel juega el plan de bienestar laboral que tiene la finca Esperanza, en la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores.

Esta investigación al final será beneficiosa para los trabajadores, dado que son ellos quienes con o sin motivación deben responder laboralmente por sus compromisos con la finca Esperanza y el Grupo Empresarial Banafrut, seguidamente para que estos últimos puedan contribuir en la búsqueda de soluciones que den como beneficiarios a las partes inmersas.

Este proceso de investigación es importante dado que busca que tanto los trabajadores como la finca Esperanza y el grupo Banafrut, ahonden sobre los beneficios que debe tener el plan de bienestar, además de escuchar propuestas de los empleados, y plasmarlas en el mismo, adicional que estos beneficios busquen compensar ampliamente desde el plan de bienestar y la legislación los esfuerzos laborales y no laborales que hacen esos hombres y mujeres.

Por otra parte, las teorías motivacionales planteadas principalmente desde la psicología desarrollan un aporte significativo en las organizaciones de nuestro país logrando así que las empresas se vean beneficiadas al implementar estrategias que logran en el trabajador un sentido de pertenencia al mejorar en un buen porcentaje su calidad de vida, es por ello que la motivación tiene una relación de proporción importante con la productividad laboral, a mayor motivación mayor será la productividad laboral. (Alles, M. 2010).

Capítulo 2.

Marco de referencia.

En este apartado se describirán los diferentes conceptos, teorías e investigaciones preliminares que se tienen frente a la desmotivación laboral en relación al bienestar organizacional que pueden tener los colaboradores dentro de una compañía

Marco conceptual.

Motivación laboral

Se puede establecer que la motivación laboral es aquella fuerza intrínseca que motiva a ejecutar o realizar una actividad, en la cual se debe poner a disposición los recursos físicos o mentales, así como las destrezas para ejecutarla a cabalidad. (Castillero Mimenza, s.f.)

Plan de bienestar

El plan o programa de bienestar laboral consisten en crear y consolidar un grupo de acciones que la empresa pone a disposición de los colaboradores, buscando con ello mejorar la calidad en la vida de cada uno de sus miembros, con un plan de bienestar bien elaborado y donde se haya tenido en cuenta la participación de los futuros beneficiados, la empresa puede tener como resultados entre otros el mejoramiento del clima laboral, mejorar las relaciones interpersonales entre los trabajadores, así como de jefes y subalternos, adicional este plan bien diseñado buscará siempre el beneficio para el trabajador sin dejar de lado a la familia del mismo. (Banco Finandina, 2020)

Bienestar laboral

El concepto de bienestar laboral consiste en la constante búsqueda de mejorar las actividades que realizan los trabajadores en una empresa, pero paralelo a ello se busca generar con ello el aumento del bienestar social y mejorar las relaciones interpersonales, teniendo presente que cada colaborador se sienta bien y cómodo en su lugar y funciones de trabajo cada vez más. (Ordóñez, s.f.)

Motivación al Empleado

La motivación al empleado es un proceso que debe tener la empresa basados en un plan y un cronograma de actividades que permita la motivar y accionar al empleado, esto de forma independiente y que esto pueda tener un impacto social empresarial y dentro de los trabajadores. (Rodríguez Acosta, 2013)

Motivación laboral intrínseca

Se considera que surge gracias a la satisfacción que aporta una tarea en su ejecución. Es decir, la motivación que trae la persona, que se auto estimula y que no requiere de una tercera fuente (Bizneo, 2015).

Motivación laboral extrínseca

Es aquella que su fuente es externa al colaborador, que la genera un tercero. se establece por conceptos materiales o inmateriales que están en el contexto o lugar de trabajo del colaborador, entre ellos identificamos, los recursos, el reconocimiento externo, y el impacto conseguido al desarrollar o terminar de ejecutar nuestra labor (Bizneo, 2015).

Marco teórico

En este apartado se busca explicar una de las teorías de la motivación que tiene gran relevancia en la conducta humana relacionándolo con el entorno que cada persona percibe.

Una de las teorías más antigua y usada incluso en los tiempos modernos en la administración de personal, es la teoría de la Motivación X y Y de McGregor, caracterizada por modelos contrapuestos en los que se describen las diferencias de las personas respecto al trabajo.

Maslow por su parte, en su teoría de la jerarquía de necesidades postula como su nombre lo indica una teoría basada en satisfacer las necesidades humanas, iniciando desde las más básicas, las cuales darían lugar al desarrollo de nuevas necesidades encaminadas al bienestar personal. Entre ellas encontramos: Las necesidades fisiológicas como; la sed, el hambre y el sexo; en las necesidades de seguridad relacionadas con todo

aquello que tiene que ver seguridad y la protección ante daños emocionales y/o físicos; en las necesidades sociales, la amistad, el afecto, necesidad de ego en el que se incluyen los factores internos de estima personal como el respeto y los logros, en los factores externos del ambiente se encuentra el reconocimiento y estatus, y por último, las necesidades de autorrealización; como el crecimiento y la autosatisfacción.

Según (Quintero Angarita , 2012) en su documento llamado *Teoría de la motivación de Maslow*, plantea que Maslow creó la pirámide de necesidades la cual consta de cinco categorías estas son “fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel” (p.2), seguidamente Maslow divide estas cinco categorías en dos grupos uno llamado deficitarias (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima), y otro de desarrollo del ser (auto-realización), en el primer grupo se habla de que existe carencia de algo material o físico, mientras que en el segundo grupo está aquella que establece el desarrollo personal y del quehacer de cada persona.

Categorías de la pirámide de Maslow

Necesidades fisiológicas: Estas están basadas en las necesidades propias de cada individuo, y que tienen un origen biológico, y que son tan básicas como el hecho de respirar, comer, dormir, tomar agua, etc (García Allen, 2015).

Necesidades de seguridad: Estas se dan cuando se han cumplido las necesidades fisiológicas y están orientadas a la seguridad de cada persona generando estabilidad, orden y protección, como lo son empleo, seguridad física, ingresos, salud, familia etc (García Allen, 2015).

Necesidades de amor y pertenencia: Se dan cuando se han cumplido las dos anteriores, estas se basan en el amor, pertenencia a un grupo social o de pares, y lo que buscan es alinear al individuo a no sentir o estar solo, a modo de ejemplo se dan cuando el individuo desea estar con alguien, casarse, crear una familia, asistir a una congregación

religiosa, club deportivo, o pertenecer a lugares donde tenga relaciones sociales (García Allen, 2015).

Necesidades de estima: Se llegan a estas solo cuando se han cumplido las tres anteriores, y se basan en el autoestima de cada individuo, la consecución de logros personales, y estableciendo el respeto hacia los demás. Cuando estas se cumplen el individuo se siente bien consigo mismo y los demás, en caso contrario se sentirán inferior. Sin embargo Maslow planteó que existe dos categorías de estima una superior y la otra inferior, para el primer caso la persona logra confiar y valorar en sus habilidades y competencias intrínsecas, mientras en un segundo caso el individuo opta por cosas materiales o inmateriales que no tienen relevancia para sí mismo sino para los demás como lograr fama, estatus o reconocimiento social (García Allen, 2015).

Necesidades de Auto-realización: Son las últimas y las más altas de la pirámide, son aquellas que el ser humano obtiene para ser y hacer lo que a su elección desea hacer, sintiéndose bien y con un potencial para ejecutar una actividad puntual, como aquel que siente vocación por enseñar debe enseñar, quien tiene inspiración para cantar, bailar o escribir debe hacerlo. Además del desarrollo emocional, religioso o tener una misión de vida muy clara (García Allen, 2015).

Marco empírico

Inicialmente la investigación denominada La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito Ecuador, realizada por (Santacruz Jennifer, 2017) que tiene como objetivo determinar el nivel de influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios, su enfoque fue de carácter cuantitativo donde se tomó como instrumento una encuesta estructurada con preguntas cerradas y de selección múltiple que permitió analizar a los 128 empleados y obtuvo como resultado que el 94% de los empleados concluyeron que los factores que se presentan en el ambiente laboral intervienen notablemente en el desempeño

laboral; por otro lado también dio como resultado que la falta de organización y disposición provocan que los directivos no se preocupen por su bienestar

En un segundo documento llamado Bienestar Laboral en los trabajadores de una empresa Portuaria de la ciudad de Escuintla Guatemala elaborado por (Lopez Cheyly, 2015) con perspectiva cualitativa descriptiva cuyo objetivo fue conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria y tuvo como herramienta un cuestionario tipo likert dividido en cinco secciones que utilizo como muestra 72 colaboradores que fueron seleccionados de forma aleatoria y tuvo como resultado que los trabajadores de la empresa portuaria tienen un alto nivel de bienestar pues manifiestan tener calidad de vida dentro de la empresa, adicionalmente la investigadora menciona que las reuniones en forma de dialogo con los funcionarios donde puedan opinar abiertamente hacen que se sientan con total confianza y tranquilidad al ser escuchados por sus directivos.

De otro lado el proyectos investigativo Análisis Del Programa De Bienestar Laboral Del Grupo Acción Plus de los autores (Acevedo, Ávila, Arturo *et al* 2016, Bogota) con enfoque mixto cuyo objetivo principal era Analizar la incidencia del programa de bienestar del Grupo Acción Plus teniendo presente una población de más de 300 empleados, sin embargo la muestra seleccionada fue de 10 personas a las cuales se les aplicó entrevista estructurada y como resultado se resalta lo siguiente: en cuanto a seguridad social la empresa cuenta con el beneficio de la medicina prepagada para los colaboradores y su núcleo familiar; pero son pocos los trabajadores que conocen del tema.

Por otra parte la investigación Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales, de las autoras (Tabares Alzate & Vincos Basto, 2015) este estudio buscó identificar los factores que componen la calidad de vida laboral del grupo de empleados del CINDE sede Manizales, con método mixto y donde se realizó como instrumento una encuesta con una muestra de 24 personas a quienes se les preguntó sobre su calidad de vida, la cual constaba de cinco componentes, seguido de sus resultados – Motivación: por

la posibilidad que les brinda el CINDE de poder ascender profesional y laboralmente, Capacitación; con opiniones divididas según el área y el cargo, sin embargo los investigadores consideran que en la entidad existen programas de capacitación los cuales permiten fortalecer su quehacer laboral, - Reconocimiento; la gran mayoría coinciden en que constantemente reciben reconocimiento a través de la delegación de nuevos proyectos, confianza, credibilidad, equilibrio en la escala salarial y permanencia en la organización, Relación vida – Trabajo; los entrevistados consideran que se encuentran satisfechos y equilibrados pues su trabajo los apasionan y disfrutan de lo que hacen y no se sienten afectados por aspectos que si inciden de forma negativa en la labor y finalmente -Relaciones interpersonales y con el líder-; se puede determinar que son satisfactorias, puesto que cuentan con un ambiente de trabajo sano y muy familiar, existen relaciones de cordialidad, confianza, respeto y apoyo; determinando como vital que el apoyo de su líder es fundamental para el desarrollo eficiente de los procesos.

Finalmente el proyecto Motivación organizacional y bienestar laboral, en Bogota de la autora (Delgado Pardo, 2014), con enfoque cualitativo resalta la importancia de la motivación que deben hacer las empresas a los empleados y plantea que la empresas del siglo XXI deben ayudar al trabajador a suplir aspectos de su vida cotidiana más allá del salario, teniendo presente otros aspectos relacionados con las emociones del trabajador pues tener en cuenta sus necesidades, expectativas, conocimientos e incluso a sus familias puede ser un garante de la permanencia del colaborador en la compañía” (p.2), seguidamente afirma que esto tiene como efecto minimizar “la rotación de personal y los gastos administrativos que se dan en procesos de selección y capacitación de personal nuevo” contribuyendo a la estabilidad de los procesos.

La investigadora planteó algunas de las formas de motivación que pueden tener las empresas con sus colaboradores, planteando temas como por ejemplo: horarios flexibles pero ajustados a la realidad, reconocimiento hacerle saber al colaborador la importancia que tiene al ejecutar sus actividades, Escuchar a los empleados, es la forma más sencilla de conocer la flexibilidad del empleado a la hora de expresar las cuestiones que le aquejan o incomodan, Delegar tareas, con ello se busca involucrar a los trabajadores en nuevos retos y compromisos con la empresa, entre otros.

Capítulo 3

Metodología

Tipo y Diseño de investigación

Esta investigación contó con un enfoque tipo Cuantitativo que según Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo definen como “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico”, se estableció dentro de la misma un diseño de investigación descriptivo conforme lo menciona Arias (2006) “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere” (p.6)

Participantes

Se entiende por población “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Sampier, 2014, p65). Para este proceso de investigación la población son los trabajadores administrativos y operativos de la Finca Esperanza ubicada en el Distrito de Turbo departamento de Antioquia en la vía que comunica al corregimiento de Nueva Colonia en zona rural, está conformado por 92 personas distribuidos así, 1 Gerente de producción, 1 Jefe de zona, 1 Administrador, 1 Secretaria almacenista, 2 Coordinadores de campo, 1 Coordinador de empacadora y 1 inspector de calidad, y con 84 trabajadores operarios o de campo.

Se tomó como muestra 30 colaboradores del área operativa distribuidos así 8 mujeres y 22 hombres, las mujeres en menor cantidad debido a que los hombres representan el 86% del personal de la finca ubicados en municipio de Turbo localizado en la subregión de Urabá del departamento de Antioquia

El equipo investigador contempló el muestreo no probabilístico, además se resalta que con la implementación de este tipo de muestreo, todos los elementos o sujetos de la población contemplan la misma posibilidad de ser seleccionados para conformar la

muestra, para ello fue importante definir previamente las características que tiene la población, además de conocer el tamaño de la muestra.

Instrumento de recolección de datos

Para este proceso investigativo se empleó la encuesta como instrumento de recolección de datos (ver anexo pg. 18), contó con 10 preguntas cerradas y estructuradas diseñadas por los investigadores orientadas a consultar los efectos del plan de bienestar frente a la motivación laboral, se aplicó de forma presencial dentro de sus turnos laborales, donde el encuestado respondía las preguntas con única respuesta diseñadas en la escala de Likert, esta “asume que la fuerza e intensidad de la experiencia es lineal, por lo tanto va desde un totalmente de acuerdo a un totalmente desacuerdo, asumiendo que las actitudes pueden ser medidas” (QuestionPro, 2016, párr.7).

Estrategia de análisis de datos

Los datos obtenidos en este proceso investigativo fueron tabulados y graficados por medio de la herramienta Microsoft Excel para sus respectiva interpretación, teniendo como medida la estadística descriptiva para lograr así un análisis detallado que permita un mejor entendimiento de los resultados alcanzados

Consideraciones éticas

Esta investigación referente a los aspectos éticos se basa en la presente ley 1090 del año 2006 aprobada por el (Senado de la República, 2006) que reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología y dicta el Código Deontológico y Bioético más otras disposiciones legales. Asimismo en las consideraciones dadas en la resolución 8430 del año 2003 generadas por (Ministerio de Salud, 1993) se tuvo en relevancia los siguientes aspectos: el compromiso del equipo investigador, respeto discreción, tolerancia y confidencialidad, aplicando la encuesta como instrumento de recolección de datos teniendo como disposición el consentimiento informado diligenciado por los encuestados considerando el pleno conocimiento de los procesos, beneficios y riesgos posibles prevaleciendo siempre la dignidad humana con todas las personas que hicieron parte de la muestra y de la población total foco.

Capítulo 4.

Resultados.

En esta parte del proyecto se darán a conocer las respuestas de la aplicación de la encuesta diagnóstica, con el fin de identificar necesidades y expectativas de acuerdo a la caracterización de los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los trabajadores; respectivamente con un análisis de cada una de las preguntas seguido de su figura de acuerdo con la investigación cuantitativa.

Por otra parte, los ítems del instrumento fueron validados para establecer de forma adecuada la identificación de las actividades del plan de bienestar que pueden generar motivación para los colaboradores; asimismo conocer recomendaciones que permitirán mejorar el bienestar de la organización.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la pregunta 1 (figura 1 pg. 34) el 93% de los encuestados afirman que la empresa sí motiva y les reconoce su trabajo, mientras el 7% afirman que ese tipo de acciones solo pasa A veces, finalmente el 0% de los trabajadores tomó la opción Nunca, Casi nunca o Casi siempre.

En la pregunta número 2 (figura 2 pg. 34) Según los resultados 22 trabajadores manifiestan que Siempre las actividades de bienestar cumplen con sus expectativas, 4 afirman que solo A Veces se sienten satisfechos, mientras que Casi Siempre plantean solo 3 trabajadores, mientras que 1 plantea que Casi Nunca cree que las actividades cumplen objetivos en él, y ninguno optó por la opción Nunca.

En la pregunta número 3 (figura 3 pg. 35) de acuerdo a los resultados se infiere que el 97% de los empleados sienten que el clima laboral es adecuado e influye en su desempeño a la hora del desarrollo de las actividades de cada uno, mientras un 3% afirman que está satisfecho con el clima laboral, mientras que un 0% de los empleados optó por las respuestas Casi Siempre, Nunca y Casi Nunca

Según los resultados obtenidos de la pregunta número 4 (figura 4 pg. 35) la mayoría (26) de los trabajadores afirman que la empresa sí realiza actividades de bienestar laboral, mientras que 4 trabajadores dicen que estas actividades se realizan A Veces, y ninguno optó por las respuestas Nunca, Casi Siempre y Casi Nunca

En la pregunta número 5 (figura 5 pg. 36) los resultados concluyen que el 57% de los empleados afirman que Siempre la empresa cuenta con planes recreativos, un 23% dicen que A veces, el 13% afirman que Casi Siempre, el 7% manifiestan Casi Nunca, mientras que el 0% no eligió la opción Nunca.

Para la pregunta número 6 (figura 6 pg. 36) 26 trabajadores afirman que las opiniones y sugerencias dadas por ellos a sus superiores Siempre son tenidas en cuenta, 3 dicen que a veces, 1 manifestó que Casi Siempre, ninguno dijo Casi Nunca o Nunca, es importante resaltar que las opiniones de los trabajadores son tomadas en cuenta o no dependiendo del análisis a las propuestas que hacen los trabajadores por parte de los superiores en sus diferentes niveles

En la pregunta número 7 (figura 7 pg. 36) el 97% de los trabajadores de la Finca Esperanza afirma que Siempre la empresa tiene interés en desarrollar programas de bienestar laboral, un 3% dice que Casi nunca, mientras que las opciones Nunca, A veces, Casi Siempre se quedan con 0%. Es importante resaltar que muchas de las actividades incluidas en el plan de bienestar son propuestas por los empleados y adoptadas por la Corporación Velaba.

Los resultados de la pregunta número 8 (figura 8 pg. 37) arrojan que 28 trabajadores afirman que la empresa realiza campañas de prevención en salud y riesgos laborales, 2 dicen que esto se hace solo A Veces, ninguno manifestó Nunca, Casi Siempre o Casi Nunca. Se resalta que la empresa realiza estas campañas en asocio con la Aseguradora de Riesgos Laborales a la cual cotizan, y suele realizarse en apoyo con la profesional y equipo de Seguridad y salud en el trabajo

En la pregunta número 9 (figura 9 pg. 37) el 90% de los empleados manifiesta que Siempre la empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral, el 7% dice que A Veces, mientras que el 3% afirma que Casi Siempre, el 0% fue para las opciones Casi Nunca y Nunca. Es de resaltar que los empleados tienen voz y voto para adoptar y proponer programas que consideren pertinentes y llegar a acuerdos con los superiores.

En los resultados de la pregunta 10 (figura 10 pg. 37) se obtiene que el 23 trabajadores dicen que Siempre la empresa realiza actividades que permiten participación de la familia de los trabajadores, mientras 5 manifiestan que esto solo pasa A veces, 1 dijo Casi Siempre, 1 afirmó que Casi Nunca, y ninguno optó por la opción Nunca, esto último demuestra que efectivamente la empresa si vincula a la familia y se puede confirmar con las respuestas Siempre, A Veces, y Casi Siempre que son las opciones con mayores respuestas en comparación con las respuestas Casi Nunca y Nunca.

Discusión

En esta investigación se demuestra que el plan de bienestar de la finca Esperanza ha influido en los programas de la Corporación Velaba frente a la motivación laboral debido a que contribuye con necesidades puntuales que tiene el empleado y su núcleo familiar; como lo plantea Maslow en su Teoría de la motivación y la pirámide de necesidades; la empresa contribuye con la calidad de vida laboral de sus trabajadores y generan seguridad, respaldo en salud, educación, vivienda, entre otros. También y conforme con el plan de bienestar laboral, los empleados confirman que tienen beneficios de apoyo a salud , iniciando por el pago cumplido de los aspectos de seguridad social y apoyo en cuestiones de calamidad seguido por el beneficio de educación donde la empresa por medio de la Corporación Velaba cubren el 100% del valor de la carrera técnica, tecnológica o profesional de los empleados o familiares, lo cual es considerado un gran aporte que genera bienestar y seguridad para el trabajador e influye en su motivación, mientras en vivienda son respaldados con la mejora en sitio propio o para la compra.

Siguiendo con Maslow, en las necesidades del individuo de las que habla la pirámide, se logra evidenciar que la empresa contribuye con las necesidades fisiológicas en temas

de alimentación de forma indirecta al hacer los pagos cumplidamente lo que le permite al empleado asegurar la alimentación propia y la de su familia.

De acuerdo con (García Allen, 2015) al tener unas necesidades fisiológicas aseguradas se pueden ir supliendo las demás necesidades ya mencionadas, teniendo esto presente los empleados de la finca Esperanza tienen estas necesidades incluidas en la pirámide de Maslow aseguradas ampliamente debido al cumplimiento de la empresa y del plan de bienestar.

La teoría de la Motivación X y Y de McGregor, en el caso de los resultados obtenidos en este proceso investigativo se denota que las premisas de la teoría X no tienen cabida en esta empresa debido a que al repasar algunas de estas se encuentra que los empleados carecen de ambición y evitan responsabilidades, cualidades que no caracterizan a los empleados de la finca Esperanza.

Mientras que en la teoría Y de McGregor, esta teoría plantea que los directivos buscan que los empleados encuentren una satisfacción y se motiven a conseguir mejores resultados que benefician a la organización, esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta uno de la encuesta aplicada, donde el 93% respondió que la empresa si los motiva y les reconoce su trabajo, lo cual sin duda fundamenta lo que plantea la teoría Y.

Seguidamente la teoría Y, también es respaldada por los resultados obtenidos en la pregunta 2 donde se le consultaba a los empleados sobre si se sentían satisfechos con los programas del plan de bienestar, a los que la mayoría de ellos respondieron que sí basados en la opción Siempre.

Adicional la teoría Y pone una premisa que resalta que los empleados sienten motivación y desean perfeccionarse, esta es respaldada por los programas del plan de bienestar puntualmente del beneficio de educación en el cual se le ayuda económicamente a los empleados para que puedan estudiar y con ello tener la posibilidad de ascender a otros cargos y mejorar su calidad de vida. Otra de las premisas que plantea esta teoría es fomentar la participación de los empleados en la obtención de las mejoras que influyan en la calidad, esto puede darse en la empresa debido a que las directivas hacen reuniones con los trabajadores con el fin de evaluar procesos, aceptar

recomendaciones y sugerencias que puedan mejorar los programas y actividades que tiene el plan de bienestar. Lo anterior puede fundamentarse con las respuestas obtenidas en la pregunta 6, donde la mayoría de los empleados afirman que Siempre la empresa escucha y toma en cuenta las sugerencias o propuestas de los empleados, lo anterior con previo análisis y consenso de los empleados o las directivas.

Conclusiones

Los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los trabajadores y empleados de la Finca La Esperanza del Grupo Banafrut son: El reconocimiento de los programas, proyectos y actividades que tiene el plan de bienestar; el compromiso que tienen la Corporación Velaba frente a los programas que generan un excelente clima laboral que consideran los trabajadores que se vive en la finca y la oportunidad de mejorar el plan de bienestar.

Como características de los efectos se tiene que: La motivación laboral de los empleados de la finca Esperanza si va alineada y en paralelo con los programas, proyectos y actividades inmersos en el plan de bienestar, donde se vincula a trabajadores y su núcleo familiar apoyándolos en temas educativos, vivienda, salud, deporte y otros aspectos que van en pro del bienestar del trabajador. Se resalta que también tiene un impacto social en las comunidades donde viven los trabajadores, con temas de mantenimiento de escenarios deportivos, construcción de parques y otras. Asimismo los empleados resaltan los principales benéficos que impactan positivamente más que otros al trabajador y la familia, en este caso se encuentra la entrega de viviendas y el mejoramiento de viviendas en sitio propio, sin duda este es un proyecto bastante significativo para los trabajadores debido a que les genera una estabilidad emocional, laboral y familiar.

Se reconocen los auxilios y programas de educación que benefician a los trabajadores y a sus familias, recalcando a los hijos de los trabajadores en auxilio para compra de materiales y útiles escolares antes de iniciar el calendario académico, por otro lado, ayuda con el pago total de los estudios profesionales de los trabajadores y sus familias,

permitiendo que el impacto económico en el trabajador por este concepto sea muy mínimo.

El grupo empresarial Banafрут está comprometido con el bienestar y la motivación personal, familiar y laboral de cada uno de los trabajadores, esto se respalda de acuerdo a los programas y actividades inmersas a su plan de bienestar y por medio de la Corporación Velaba.

El clima laboral y la motivación de los empleados se puede considerar como excelente debido a los resultados obtenidos en la encuesta, así como la interacción con los trabajadores en el momento de realizar el trabajo de campo que sugirió este proceso investigativo.

El plan de bienestar está implementado en su totalidad sin embargo las directivas y la Corporación Velaba, dan la posibilidad a que los trabajadores de forma individual o en colectivo puedan sugerir, proponer, cambiar o eliminar actividades del plan de bienestar, con previo conocimiento, socialización y aprobación por las partes inmersas.

Limitaciones

Al iniciar este proceso investigativo se planeaba realizar trabajo de campo, sin embargo por parte de la empresa solo concedían la autorización para días sábados, por lo cual en ocasiones se debía esperar de un fin de semana a otro para seguir recopilando información, adicional al momento de aplicar la encuesta basados en la muestra seleccionada se presentó que muchos de los empleados seleccionados querían participar lo cual no se consideró debido a la selección previa de la muestra.

Al entrevistar a unos empleados con fines de grabar el vídeo se solían mostrar nerviosos a la cámara y se turbaban en el discurso de sustentación de las respuestas en cada una de las preguntas; creían que esto podría repercutir en lo laboral, pero se les explicó que el fin era un proyecto que no les traería problemas en la parte laboral.

Adicionalmente las entrevistas se debieron realizar de manera presencial ya que los trabajadores no tenían fácilmente acceso a elementos tecnológicos; esto teniendo en cuenta la situación de pandemia que vive el mundo actualmente

Recomendaciones

Al grupo empresarial Banafrut y Corporación Velaba se le recomienda seguir teniendo contacto cercano con los empleados, debido a que esto ha sido un factor fundamental en la motivación de los empleados al considerarse escuchados y atendidos en todos los niveles jerárquicos del organigrama, como por ejemplo incentivar el dialogo con los empleados, que ellos no vean en sus superiores una figura rígida a la que no se puede acercar, por el contrario que se creen lazos de confianza en los cuales los empleados puedan demostrar sus inconformidades, para esto la empresa debe identificar cuál es el principal factor que impide que este acercamiento no se dé.

Es importante que el plan de bienestar laboral siga vinculando cada vez más a los familiares de los trabajadores con el fin de seguir contribuyendo con la motivación de los empleados, así como fortaleciendo lazos entre la empresa y las familias. Los programas, proyectos y actividades del plan de bienestar deben seguir teniendo como objetivo la integración y fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre trabajadores; igualmente seguir aportando en beneficios categorizados por los empleados como importantes como lo son vivienda y educación.

Se recomienda llevar un control de cada empleado y el puesto que realiza, esto con el fin de detectar fortaleza e impulsar a los empleados a que se perfeccionen en el área en la que son buenos para poder categorizar las fortalezas de cada uno.

Como bien se sabe el trabajo flexible es una de las mayores motivaciones que se pueden prestar a los empleados, se recomienda a la empresa, prestar horarios flexibles, tener en cuenta días de descanso, actividades extra como teatro, cine, jornadas lúdicas de integración y convivencia.

Referencias bibliográficas

- Acevedo Moreno, O., Ávila Guevara, E., Arturo Chaves, D., Espinosa Parrado, A., & Mayorga Peláez, F. (2016). *Universidad Piloto de Colombia*. Recuperado el 14 de Octubre de 2020, de Universidad Piloto de Colombia:
<http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002995.pdf>
- Amorós, E. (12 de Mayo de 2014). *Eumed*. Recuperado el 11 de Octubre de 2020, de Eumed: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/44.htm>
- Alles, M. (2010). *Direcciones estratégicas de recursos humanos, Gestión por competencias. Casos*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Banco Finandina. (8 de Marzo de 2020). *Banco Finandina*. Recuperado el 11 de Septiembre de 2020, de Banco Finandina:
<https://www.bancofinandina.com/finanblog/noticias/2020/03/12/programa-de-bienestar-laboral#:~:text=Un%20programa%20de%20bienestar%20laboral%20es%20un%20grupo%20de%20medidas,de%20vida%20de%20sus%20trabajadores.&text=Este%20programa%20trabaja%20tres%20dimen>
- Bizneo. (2015). *Bizneo*. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de Bizneo:
<https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Castillero Mimenza, O. (s.f.). *Psicología y Mente*. Recuperado el 11 de Octubre de 2020, de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/organizaciones/teorias-motivacion-laboral>
- Colsubsidio, Capital humano (1998) Alertas para identificar a un colaborador desmotivado <https://www.capitalhumano.com.co/gestiontalento/alertas-para-identificar-a-un-colaborador-desmotivado-10117/>
- Cruz Cordero, T. (1995). *Motivación y satisfacción laboral. La experiencia de una empresa productiva*. Obtenido de https://webjam-upload.s3.amazonaws.com/motivacion_y_satisfaccion_laboral__136__.pdf

- Daza Diana, Martín Rosa María, Sosa Jeimy y Vargas Yesenia (2013). Analisis del impacto de la compensación y beneficios en procesos liderados por el Area de gestión humana
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/981/Analisis%20del%20impacto%20de%20la%20compensacion%20y%20beneficios%20en%20procesos.%20gestion%20humana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado Pardo, J. P. (Septiembre de 2014). *Universidad Militar Nueva Granada*. Recuperado el 14 de Octubre de 2020, de Universidad Militar Nueva Granada: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf?sequence=1>
- Dzul Escamilla, M. (2015). *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)*. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH): https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- El Tiempo. (10 de Diciembre de 1993). *El Tiempo*. Recuperado el 7 de Septiembre de 2020, de El Timepo: <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-272430>
- García Allen, J. (2015). *Psicología y Mente*. Recuperado el 11 de Octubre de 2020, de Psicología y Mente: <https://psicologiymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (abril de 2014). *Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias*. Recuperado el 30 de septiembre de 2018, de Observatorio Ambiental de Cartagena de Indias: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Lopez Cheyly. (2015) *Bienestar Laboral en los trabajadores de una empresa Portuaria de la ciudad de Escuintla*. Recuperado el 31 de Octubre de 2020, Universidad Rafael Landivar <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

- Ministerio de Salud. (4 de octubre de 1993). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 30 de septiembre de 2019, de Ministerio de Salud:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>
- Ordóñez, J. (s.f.). *Códigos del Ser*. Recuperado el 11 de Octubre de 2020, de Códigos del Ser: <https://www.codigosdelsers.com/bienestar-laboral/>
- Palacios Mosquera, A. (7 de Septiembre de 2020). Diagnostico Finca Esperanza. (A. Acevedo Polo, Entrevistador) Turbo, Antioquia, Colombia.
- QuestionPro. (2016). *QuestionPro*. Recuperado el 15 de Octubre de 2020, de QuestionPro: <https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-la-escala-de-likert-y-como-utilizarla/>
- Quintero Angarita , J. R. (2012). *Universidad de la República Uruguay*. Recuperado el 12 de Octubre de 2020, de Universidad de la República Uruguay:
https://eva.udelar.edu.uy/pluginfile.php/607233/mod_folder/content/0/Teor%C3%ADa%20de%20Maslow.pdf
- Ramírez Serna, A. M. (02 de diciembre de 2016). *Revista Humanismo y Sociedad*, 04. Recuperado el 05 de octubre de 2018, de Revista Humanismo y Sociedad:
<http://fer.uniremington.edu.co/ojs/index.php/RHS/article/view/252/html>
- La Republica (2019) 8 de cada 10 personas están insatisfechas en su empleo, recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>
- Rodriguez Acosta, M. (21 de Mayo de 2013). *Escuela de Organización Industrial*. Recuperado el 12 de Octubre de 2020, de Escuela de Organización Industrial:
<https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/la-motivacion-en-los-empleados/>
- Santacruz Jennifer (2017) *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano*, Universidad Central del Ecuador <http://200.12.169.19/bitstream/25000/12711/1/T-UCE-018-003-2017.pdf>

Senado de la República. (6 de Septiembre de 2006). *Senado de la República*.

Recuperado el 28 de septiembre de 2019, de Senado de la República:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html

Tabares Alzate, D. M., & Vincos Basto, A. I. (2015). *Universidad de Manizales*.

Recuperado el 14 de Octubre de 2020, de Universidad de Manizales:

https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/2337/Vincos_Basto_Alejandra.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1, Fachada Finca Esperanza



Fuente: Propia del investigador

Anexo 2, Producción de Banano



Fuente: Propia del investigador

Anexo 3, Formato encuesta

**ENCUESTA DE ESTRATEGIAS EN NECESIDADES DE BIENESTRAR LABORAL EN LA
FINCA ESPERANZA CORPORACIÓN VELABA**

FECHA:**ENCUESTADO:****ENCUESTA**

NOTA: Para diligenciar esta encuesta ampliando el plan de Bienestar Laboral, en la motivación de los empleados de la finca Esperanza Corporación Velaba orientados a crear, mejoras, condiciones integrales del empleado, mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.

Marque con una x, el cargo que ocupa dentro de la empresa:

ADMOS _____ **OPERATIVO** _____

Califique cada pregunta del cuestionario, de acuerdo con el siguiente esquema:

SI: Siempre **AV:** A Veces **NU:** Nunca **CS:** Casi Siempre **CN:** Casi Nunca

N°	PREGUNTAS	SI	AV	NU	CS	CN
1	La empresa lo motiva y reconoce su trabajo.					
2	En caso de que se realicen programas de bienestar laboral. ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos que busca usted como trabajador?					
3	Está satisfecho con el ambiente laboral es adecuado para su desempeño.					
4	En la empresa se realizan actividades de bienestar laboral					
5	La empresa cuenta con planes recreativos.					
6	Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores.					
7	Considera usted que la empresa hay interés por desarrollar programas de Bienestar Social					

8	La empresa le informa a usted el desarrollo de planes, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales EPS Y ARL?					
9	La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral.					
10	La empresa efectúa actividades, integraciones que permite su familia participe.					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 4, Encuesta diligenciada 1

**ENCUESTA DE ESTRATEGIAS EN NECESIDADES DE BIENESTRAR LABORAL EN LA FINCA
ESPERANZA CORPORACIÓN VELABA**

FECHA: 07

ENCUESTADO: Milián Sosa

ENCUESTA

NOTA: Para diligenciar esta encuesta ampliando el plan de Bienestar Laboral, en la motivación de los empleados de la finca Esperanza Corporación Velaba orientados a crear, mejoras, condiciones integrales del empleado, mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.

Marque con una x, el cargo que ocupa dentro de la empresa:

ADAMOS _____ OPERATIVO x

Califique cada pregunta del cuestionario, de acuerdo con el siguiente esquema:

SI: Siempre AV: A Veces NU: Nunca CS: Casi Siempre CN: Casi Nunca


Nº	PREGUNTAS	SI	AV	NU	CS	CN
1	La empresa lo motiva y reconoce su trabajo.	x				
2	En caso de que se realicen programas de bienestar laboral. ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos que busca usted como trabajador?	x				
3	Está satisfecho con el ambiente laboral es adecuado para su desempeño.	x				
4	En la empresa se realizan actividades de bienestar laboral	x				
5	La empresa cuenta con planes recreativos.	x				
6	Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores.		x			
7	Considera usted que la empresa hay interés por desarrollar programas de Bienestar Social	x				
8	La empresa le informa a usted el desarrollo de planes, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales EPS Y ARL?	x				
9	La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral.	x				
10	La empresa efectúa actividades, integraciones que permite su familia participe.		x			

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 5, Encuesta diligenciada 2

ENCUESTA DE ESTRATEGIAS EN NECESIDADES DE BIENESTRAR LABORAL EN LA FINCA						
ESPERANZA CORPORACIÓN VELABA						
FECHA: 06/11/2020						
ENCUESTADO: Wilfrido Jose Racero Morel						
ENCUESTA						
NOTA: Para diligenciar esta encuesta ampliando el plan de Bienestar Laboral, en la motivación de los empleados de la finca Esperanza Corporación Velaba orientados a crear, mejoras, condiciones integrales del empleado, mejoramiento de la calidad de vida de sus familias.						
Marque con una x, el cargo que ocupa dentro de la empresa:						
ADMOS _____ OPERATIVO <u>X</u>						
Califique cada pregunta del cuestionario, de acuerdo con el siguiente esquema:						
SI: Siempre AV: A Veces NU: Nunca CS: Casi Siempre CN: Casi Nunca						
Nº	PREGUNTAS	SI	AV	NU	CS	CN
1	La empresa lo motiva y reconoce su trabajo.	X				
2	En caso de que se realicen programas de bienestar laboral. ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos que busca usted como trabajador?		X			
3	Está satisfecho con el ambiente laboral es adecuado para su desempeño.	X				
4	En la empresa se realizan actividades de bienestar laboral	X				
5	La empresa cuenta con planes recreativos.	X				
6	Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores.	X				
7	Considera usted que la empresa hay interés por desarrollar programas de Bienestar Social	X				
8	La empresa le informa a usted el desarrollo de planes, programas o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales EPS Y ARL?	X				
9	La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral.	X				
10	La empresa efectúa actividades, integraciones que permite su familia participe.		X			

Anexo 6, Formato Consentimiento informado

 MIEMBRO DE LA RED ILUMNO	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	TRABAJO INVESTIGATIVO
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Efectos del Plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera

Investigadores:

Sonia Patricia Oñate

Alba Stela Acevedo

Dorys del Carmen Guerrero

Olga Lucia Echavarría

Maria Elena León Rodríguez

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Finca Bananera La Esperanza. El objetivo general del Plan de Mejora es:


Caracterizar los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera Esperanza del Grupo Banafut

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	TRABAJO INVESTIGATIVO
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____


Yo _____ identificado con C.C. _____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada **“Efectos del Plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera”**, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 7, Consentimiento Informado Firmado Parte 1

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	TRABAJO INVESTIGATIVO
		CODIGO	
		VERSION	01
		PAGINA	2 de 2

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Efectos del Plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera

Investigadores: Sonia Patricia Oñate
Alba Estela Acevedo
Dorys del Carmen Guerrero
Olga Lucía Echavarría
María Elena León Rodríguez

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Finca Bananera La Esperanza. El objetivo general del Plan de Mejora es:

Caracterizar los efectos que tiene el plan de bienestar laboral frente a la motivación de los colaboradores de la Finca Bananera Esperanza del Grupo Banafrut

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos

Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Anexo 8, Consentimiento Informado Firmado Parte II

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	TRABAJO INVESTIGATIVO
		CODIGO	
		VERSION	08
		PAGINA	2 DE 2

Participación voluntaria / Retiro del estudio

Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: 14 de Noviembre 2020

Yo Antonio Palacios Masquera identificado con C.C. 31.974.887 manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnica Gran Colombiana, denominada "Efectos del Plan de bienestar laboral en la motivación de los empleados de una finca bananera", y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabadas en video o en audio o registradas fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA:

NOMBRE: Antonio Palacios

CC: 31.974.887

Figuras de resultados

Figura 1

Pregunta Numero 1



Figura 2

Pregunta Numero 2

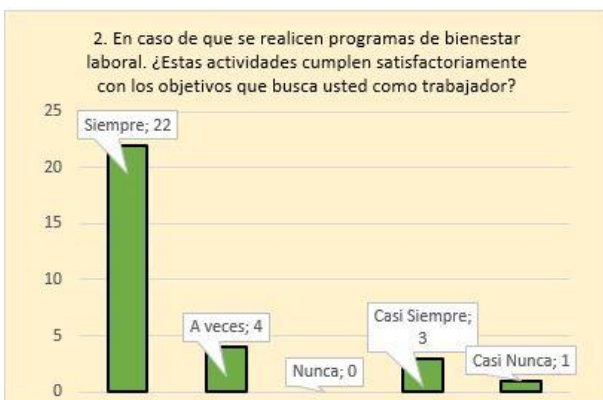
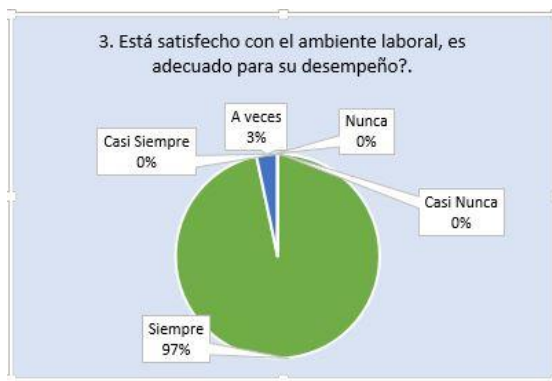


Figura 3

Pregunta Numero 3

**Figura 4**

Pregunta Numero 4



Figura 5*Pregunta Numero 5***Figura 6***Pregunta Numero 6***Figura 7***Pregunta Numero 7*

Figura 8*Pregunta Numero 8***Figura 9***Pregunta Numero 9***Figura 10***Pregunta Numero 10*

Anexo 10, Registro fotográfico



Fuente: Propia del Investigador



Fuente: Propia del Investigador

Anexo 11, Material Multimedia (Link)

<https://drive.google.com/file/d/1qSOcijdLZPLNhowDRS392kMd7zoG5IaO/view?usp=sharing>