

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

Proyecto De Práctica II – Investigación Aplicada  
Factores Que Influyen En El Bienestar Laboral De Los Trabajadores De Las Pymes De  
Bogotá Colombia

PRESENTA:

LIZBETH MAYERLY GARCÍA BUSTAMANTE

CÓDIGO 1611980016

ELVIA MARCELA CÁRDENAS GALVIS

CÓDIGO 1721983111

INGRID MAYERLY MONTENEGRO RINCÓN

CÓDIGO 1711022212

JULIANA CÁRDENAS VARÓN

CÓDIGO 162198136

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2020.

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	3
Capítulo 1. Introducción. ....	2
Descripción del contexto general del tema. ....	3
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación. ....	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos. ....	5
Justificación. ....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	6
Bienestar laboral. ....	6
Marco teórico.....	8
Teoría del establecimiento de metas. ....	7
Marco Empírico. ....	7
Capítulo 3. Metodología. ....	9
Tipo y diseño de investigación. ....	9
Participantes.....	10
Instrumentos de recolección de datos. ....	10
Estrategia del análisis de datos. ....	10
Consideraciones éticas.....	11
Capítulo 4. Resultados. ....	11
Discusión.....	16
Conclusiones.....	18
Limitaciones.....	18
Recomendaciones. ....	19
Referencias bibliográficas.....	20
Anexos. ....	22

## **Lista de figuras**

Figura 1. Definición de bienestar laboral y conocimiento del área a cargo.....	11
Figura 2. Factores que influyen en el bienestar laboral dentro de la organización.....	12
Figura 3. Factores más relevantes y menos relevantes del bienestar laboral.....	13
Figura 4. Factores que influyen directamente en el bienestar laboral.....	13
Figura 5. Influencia del bienestar laboral en el desempeño y los aspectos más importantes del bienestar laboral..	14
Figura 6. Programas de bienestar laboral en la empresa.....	15

### **Resumen.**

La investigación se desarrolló mediante el análisis del bienestar laboral por medio de una metodología cualitativa enfocada al conocimiento de los componentes asociados al bienestar de un trabajador dentro de su entorno laboral, a partir de un análisis documental se determinará cuáles son los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia. Teniendo en cuenta el marco laboral colombiano donde los empleados enfrentan una inestabilidad en su remuneración y su contratación actualmente. Como instrumento de recolección de datos se desarrolló una encuesta estructurada de tipo social con un total de 10 preguntas que fue aplicada a 20 empleados, 7 de género masculino y 13 de género femenino con edades entre 18 años y 42 años, los cuales trabajan en áreas directivas, administrativas y operarias de diferentes Pymes de la ciudad de Bogotá Colombia. La técnica de análisis para los datos fue el programa de Microsoft Excel, como resultado se conocerán cuáles son los factores que influyen en el bienestar como el de salud y bienestar y el desarrollo personal los cuales ocuparon un alto nivel, aunque existen factores como los de: reconocimiento, interacción social, ambiente físico y facilidad y eficiencia que dan evidencia de aspectos contrarios, por ello es necesario generar un conjunto de estrategias y recomendaciones que ayuden a mejorar especialmente los factores que presentan dificultad los cuales también traen beneficios para los trabajadores y la organización.

**Palabras Claves:** Bienestar Laboral, Pymes, Factor, Calidad de Vida.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El actual trabajo tiene como propósito determinar qué factores influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia, con la finalidad de evidenciar los nuevos retos de los cambios organizacionales. Actualmente la calidad de vida laboral (CVL) está relacionada con el bienestar laboral de acuerdo al nivel de satisfacción o insatisfacción que tiene los trabajadores con proporción al clima laboral en el que se encuentran, lo que resulta en una percepción del nivel de bienestar y el desarrollo que estas circunstancias crean en los recursos humanos (Baitul, 2012).

Todavía en el ámbito laboral se evidencian muchas problemáticas que afectan considerablemente el rendimiento de los trabajadores puesto que no cuentan con la capacitación adecuada para identificar y enfrentar aquellas circunstancias que se presentan, este tema actualmente es importante porque es un fenómeno que cuenta con el seguimiento de varias investigaciones que indican que muchas veces los empleadores y trabajadores tienen conflictos en el ámbito laboral, como: las dificultades de integración, conflictos personales y cambios negativos en el comportamiento social.

Con el apareamiento de la teoría de las relaciones humanas, se efectuó un cuestionamiento por parte de los empresarios para la implementación de programas que mejoraran la integridad del trabajador por medio de acciones relacionadas con las prestaciones sociales (vacaciones, salud, cesantías y fondos de pensiones), esto busco lograr el agrado del empleado y, por ende, su beneficio. (Baitul, 2012)

Los antecedentes históricos de la CVL se originan a principios del siglo XX donde la economía influía en el capitalismo industrial de los modelos administrativos y de producción de la fabricación masiva, la perspectiva norteamericana se desarrolló en los aspectos administrativos de Taylor donde el trabajo estaba centrado en la repartición de las funciones y la determinación de las acciones, esta actitud logro como resultado una conducta de ausentismo, baja motivación, rotación del personal y renuncia ante los puestos de trabajo, porque la mano de obra era visualizada como un instrumento más que debía conseguir metas. (Granados, 2011).

Con base a esto surge la necesidad de realizar una investigación que genere una propuesta que permita identificar los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia, para ejecutar acciones que permitan mejorar la CVL tanto en las empresas como en el trabajador, mediante estrategias que contribuyan al desarrollo y sostenimiento de ambas partes, creando así una mejor gestión del conocimiento y un desarrollo integral de las personas en su entorno laboral.

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

La problemática del bienestar laboral tiene sus orígenes a finales del siglo XIX, donde se preocuparon por las circunstancias de satisfacción laboral de la mano de obra, en ese instante esa satisfacción se encontraba unida a los valores íntegros y devotos de los patronos, el esfuerzo cotidiano se concentraba en generar eventos generales inclinados a la mejora de las condiciones íntegras e intelectuales del trabajador en vez de cambiar las situaciones laborales. (Barley y Kunda, 1992, p. 142)

En Colombia el pensamiento naciente de bienestar laboral estuvo expreso por las doctrinas tayloristas divulgadas por Alejandro López y por las condiciones paternalistas de este, a mitad del siglo pasado donde amparaban las redes afectivas con un adiestramiento opresivo de autoridad, a lo que se le puede agregar un cambio débil como moderador entre los beneficios de los trabajadores, los empresarios y la Iglesia católica, cuyo sistema social definía los criterios de justicia y responsabilidad social que debían respetar empresarios y trabajadores” (Urrea y Arango, 2000, p. 52).

De acuerdo al DANE, las Pymes forman cerca del 67% del empleo y contribuyen el 28% del producto interno bruto (PIB), esto es un modelo claro de la participación que ejecutan a la economía del país, Confecámaras en el 2016 indico que se establecieron 299.632 componentes productivos en la nación: 76.794 sociedades y 222.838 personas naturales, la consolidación de sociedades aumentó 21,7% y las inscripciones de personas naturales aumentaron un 14% con proporción al 2015; sin embargo lo importante es que estas organizaciones se fortalezcan y se conserven en el mercado.

Villegas y Toro (2009) hicieron énfasis a que cualquier país dentro del cuadro del desarrollo económico, debe trazar un enfoque de extenso plazo que siembre los

escenarios apropiados para alcanzar el progreso y aumento financiero en apoyo del bienestar y la calidad de vida laboral (CVL), Colombia podría considerar como ejemplo esto y mejorar propiamente en un alto índice de la CVL de los trabajadores y entender que diferentes sectores de la economía como lo son las Pymes pueden generar del mismo modo un apoyo y una motivación a los trabajadores. (Villegas y Toro, 2009)

### **Planteamiento del problema**

El significado de bienestar laboral va más allá de ser un factor motivacional que brindan las Pymes de Bogotá Colombia, pues aunque hace parte fundamental del estado emocional de cada uno de los trabajadores las empresas deben brindar un espacio en el que ellos puedan sentirse cómodos y de esa manera así poder generar mejores resultados, actualmente es evidente que a lo largo de los años las organizaciones han ido estructurando las áreas de bienestar y de calidad de vida laboral (CVL) buscando un mejor enfoque y un beneficio total para sus trabajadores.

El tema central de la investigación es estudiar los factores determinantes que intervienen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia, este proyecto se realiza con la idea de poder identificar más a fondo cada uno de estos factores para poder indagar de qué manera influyen y como aportan o restan en las organizaciones, su finalidad es primordialmente poder brindar información clara y concisa de cada uno de ellos, explicando sus causas, efectos, que papel cumplen y como se ven reflejados en el Bienestar de los trabajadores.

### **Pregunta de investigación.**

¿Qué factores influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia?

### **Objetivo general.**

Determinar los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia.

**Objetivos específicos.**

Analizar los factores determinantes que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia.

Explicar cada uno de los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia.

Describir de qué manera influyen estos factores en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia.

**Justificación.**

Considerando que el bienestar laboral ha sido un tema realmente importante para las organizaciones en Colombia, de acuerdo a la relevancia que tienen ciertos factores y cómo influye cada uno de ellos en el desempeño de sus trabajadores, estudios recientes han dado a conocer que este campo del bienestar laboral está asociado tanto con el progreso de la calidad de vida del trabajador como con la producción de la organización. (Calderón, G. murillo, S. Torres, k., 2003).

La importancia de llevar a cabo esta investigación es determinar cuáles son los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en Pymes de Bogotá Colombia, esto se desarrollara bajo la aplicación de un instrumento de recolección de datos (encuesta) y una investigación documentada basada en la recopilación de información de artículos científicos los cuales serán una base para generar conclusiones que ayuden a la creación de recomendaciones sobre bienestar laboral para las Pymes de Bogotá Colombia, lo cual será beneficioso para poder dar respuesta a los diferentes factores que están sujetos en las diferentes organizaciones.

## Capítulo 2.

### Marco de referencia.

#### Marco conceptual.

**Bienestar Laboral.** Hace énfasis a la persona que forma parte de una organización y que va desarrollando constantemente todas sus cualidades con la ayuda de la misma para favorecer los objetivos propuestos en el día a día.

Por otro lado, como praxis menciona todo ese valor que forja la empresa para alcanzar un mejoramiento en las condiciones del trabajador y de esa manera ayudarlo a alcanzar los logros. (Arenas; 1993:4)

**Pymes.** Murillo y Restrepo (2016) afirman que las pequeñas y medianas empresas llamadas Pymes, se concretan según las legislaciones colombianas como empresas que están conformadas por un número menor a 200 trabajadores y sus activos financieros son de 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Estas empresas son consideradas indispensables para las nuevas economías, siendo importantes para el sostenimiento del desarrollo económico en el largo plazo. Varum y Rocha (2013) explican que las Pymes tienen la habilidad para generar una expansión a nivel económico y actuar como apoyo cuando hay dificultades económicas.

**Factor.** Se puede definir como un elemento que actúan junto con otros, en el ámbito organizacional ocurre lo mismo porque se plantean unos factores que permiten implicar a los trabajadores en su labor y de esa manera lograr que se encuentren satisfechos, estos factores se pueden catalogar dentro de los siguientes ámbitos: económico, emocional, físicos y social. (NOA, 2018).

**Calidad de vida.** Se puede definir como una situación de agrado en general de una persona la cual viene de la realización de sus propias habilidades, esta puede llegar a ser reflejada cuando la persona presenta un bienestar a nivel físico, económico, emocional, psicológico y social. (Ardila, 2003).

**Marco teórico.**

Si hablamos de bienestar laboral debemos comprender un poco más la importancia del factor de riesgo psicológico dentro del ámbito laboral, por ello se debe abarcar con una teoría la cual permite identificar un panorama más amplio de las necesidades del ser humano y su relación con la motivación a nivel laboral, para ello iniciaremos explicando la teoría en la cual basaremos el desarrollo de la investigación:

**Teoría del establecimiento de metas.**

El autor Locke y Latham (1968), hacen referencia a la motivación que el trabajador desarrolla en su trabajo basada en un hecho consciente el cual influye en su nivel de esfuerzo y ejecución, esto a su vez está ligado al nivel de función y de complicación de las metas que se planteen alcanzar. Actualmente esta teoría es una de las más aplicadas en el campo organizacional porque permite poder precisar los objetivos que corresponden a las funciones laborales de los trabajadores, esto se logra adecuando los objetivos a las particularidades de cada trabajador según sus destrezas, conocimientos y cualidades. (Locke, E. A., 1968)

Esta teoría evidencia que las personas dentro de una organización demandan fuentes de motivación que los impulsen al logro de las metas individuales o grupales, sin embargo, no se puede calcular un resultado si no existe un patrón de referencia final y por tanto una medida objetiva, por ello la persona puede estar tentado a disminuir el esfuerzo haciendo del trabajo una fuente de desmotivación. (Locke y Latham, 1990).

Se puede concluir que el establecimiento de metas es una parte importante al interior de las empresas ya que el estímulo que esto provoca genera perseverancia, lo que en el proceso se transcribe en modos creativos de lograr la obtención de la meta, asimismo, existen factores que determinan el rendimiento y las buenas relaciones laborales entre los cargos directivos y los cargos operativos.

### **Marco Empírico.**

Los problemas dentro del ámbito organizacional (malestar laboral, problemas afectivos, problemas monetarios, conflicto en el hogar, etc.), componen una extensión que afecta en la calidad de vida laboral (CVL) porque repercuten de manera directa, las exigencias del trabajo consiguen abandonar no solo los deberes familiares, sino además las interacciones sociales.

Un estudio desarrollado por el Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (2018), donde participaron 13 ciudades de Colombia evaluando los patrones de satisfacción laboral en el empleo urbano, este realizó mediciones sobre satisfacción del empleo en varias dimensiones: contrato de trabajo, calidad del empleo y la compatibilidad de este con la vida personal. El estudio muestra que la principal insatisfacción de la población se relaciona con querer cambiar de empleo buscando mejores ingresos y bienestar laboral, en este orden de ideas, el informe encontró que el 22,1% de los trabajadores organizacionales y el 27,7% de los trabajadores independientes anhelan hacerlo. (Observatorio de la universidad del Rosario, 2018).

En el estudio desarrollado por Gómez (2010), se utilizaron 200 empleados de Antioquia con el propósito de evaluar CVL, en la porción cualitativa se aplicaron entrevistas y en la porción cuantitativa se empleó una herramienta llamada CTV-GOHISALO la cual calcula las extensiones de soporte corporativo para el trabajo, se encontró que en dicha investigación los trabajadores marcaron de manera negativa los espacios de bienestar y gestión de tiempo libre porque sentían que su apreciación de utilidad era insatisfecha al igual que el disfrute de la actividad laboral.

Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011), desarrollaron una investigación de tipo experimental tomando como muestra el entrenamiento físico de los trabajadores con el fin de comprobar si el ejercicio tenía algún efecto en la productividad de los empleados y un mejor bienestar laboral, se tomó como muestra 53 empleados donde se arrojó como resultado que cuando las personas realizaban mayor actividad física mejoraban su estado de ánimo y el bienestar laboral lo que traía incremento en la productividad de la empresa.

Una investigación descriptiva realizada por Meza (2011), busco la correlación entre el bienestar laboral y el bienestar psicológico, para ello aplico 14 instrumentos propios de bienestar laboral de Rusbutl donde se medía casi todas las áreas de satisfacción, se le aplicó a una población de 116 estudiantes de una universidad de Lima Perú dando como resultado los factores en común como lo es la motivación, el equilibrio entre lo laboral y la vida propia del individuo.

La investigación planteada permitirá establecer los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia, esto conseguirá lograr un análisis de satisfacción en cuanto a salario emocional, hoy en día se ha confirmado que dentro de las empresas se logra reducir incluso las tasas de desempleo y la rotación del personal, de acuerdo a que los trabajadores mantienen lealtad por su trabajo y no buscan abandonar sus cargos, aun cuando puedan no estar bien pagos. Gracias al desarrollo de este tipo de estudios se logra crear planes de bienestar laboral que contribuyan a la salud mental, el desarrollo personal, al equilibrio psicológico y el crecimiento organizacional.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

En este trabajo se escogió un diseño descriptivo porque permite utilizar métodos específicos de recolección de datos lo que proporciona información puntal de lo que se está investigando, también se escogió de revisión documental porque hacemos una exploración sistemática de literatura entre el año 2009 y 2020 sobre los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores en las Pymes de Bogotá Colombia lo que permite realizar una comparación con los registros de investigaciones pasadas.

Por otro lado, podemos determinar que el tipo de investigación escogió fue el cualitativo porque permite el desarrollo natural de los hechos, es decir, no habrá manipulación ni estimulación con respecto a la realidad. La investigación cualitativa se puede ver cómo el intento de obedecer a una comprensión de las definiciones de la realidad planteada por el personal. (Salgado, 2007 P.1).

**Participantes.****Población:**

Los participantes fueron 20 trabajadores de estratos socio económico 1, 2 y 3, siendo 7 de género masculino y 13 de género femenino con edades entre 18 años y 42 años, con un nivel de escolaridad entre bachiller, técnico, tecnólogo y profesional, los cuales trabajan en áreas directivas, administrativas y operarias (archivo, servicios generales, seguridad, mensajería, tecnología, digitación, etc...) de diferentes Pymes ubicadas en Bogotá Colombia, con una antigüedad laboral entre 4 meses y 7 años.

**Muestra:**

Para esta investigación la muestra será seleccionada aleatoriamente donde se elegirá el 100% de la población anteriormente descrita, la distribución será de todas las áreas, la idea es no aplicar las encuestas en momentos diferentes para que no vaya a haber ningún intercambio de datos.

**Instrumentos de recolección de datos.**

Se utilizará la investigación cualitativa para el desarrollo de la investigación, la cual se tendrán como instrumento de recolección, ya que es una técnica que maneja un acumulado de operaciones estandarizadas los cuales almacena y examina una serie de datos basados en una muestra representativa la cual se pretende explorar o explicar. (García Ferrando, 1993), en este caso se aplicará una encuesta física con 10 preguntas enfocadas en la temática principal que es el Bienestar Laboral.

**Estrategia del análisis de datos.**

Una vez se tengan los hallazgos de las 10 encuestas aplicadas físicamente con el consentimiento informado, se procederá a realizar la tabulación de las respuestas en el programa de Microsoft Excel, de acuerdo a los resultados conseguidos se verá evidenciado que factores consideran los trabajadores que influyen en el bienestar laboral y con base a esto se desarrollara un análisis comparativo de cada una de las preguntas con

el fin de establecer cuáles son los factores que más influyen el bienestar laboral de los trabajador en las Pymes de Colombia.

### Consideraciones éticas.

De acuerdo a lo señalado en la Ley 1090 de 2006 y la Resolución 8430 del 2003, para los derechos de los partícipes en esta investigación se tendrá presente el mantener el círculo de confidencialidad de la población investigada, el no compartir información de ellos con alguna institución, mantener el respeto por la privacidad, no hacer plagio de otros trabajos de investigación, no ofrecer ningún tipo de recompensa o exigir información de manera impositiva, no cometer fraude manipulando los datos encontrados o tener mala conducta con las personas que se aplique la encuesta y se manejara el consentimiento informado como documento legal y probatorio de la transparencia del proceso investigativo.

## Capítulo 4.

### Resultados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de acuerdo a la encuesta utilizada como instrumentos de recolección de datos (ver anexo 1), para ello se tiene en cuenta el objetivo a identificar y la descripción de los que influyen en el bienestar laboral de los 20 participantes de las diferentes Pymes de Bogotá Colombia:

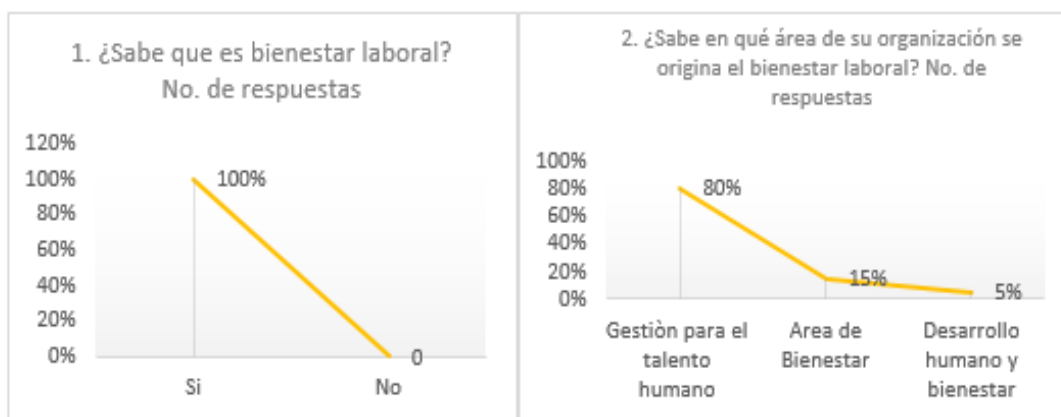


Figura 1. Definición de bienestar laboral y conocimiento del área a cargo

### Pregunta 1

Todos los participantes encuestados manifiestan conocer que es bienestar laboral.

### Pregunta 2

Se puede evidenciar que el 80% de los participantes saben en qué área de su organización se origina el bienestar laboral, teniendo en cuenta que el 15% y el 5% manifestaron áreas.

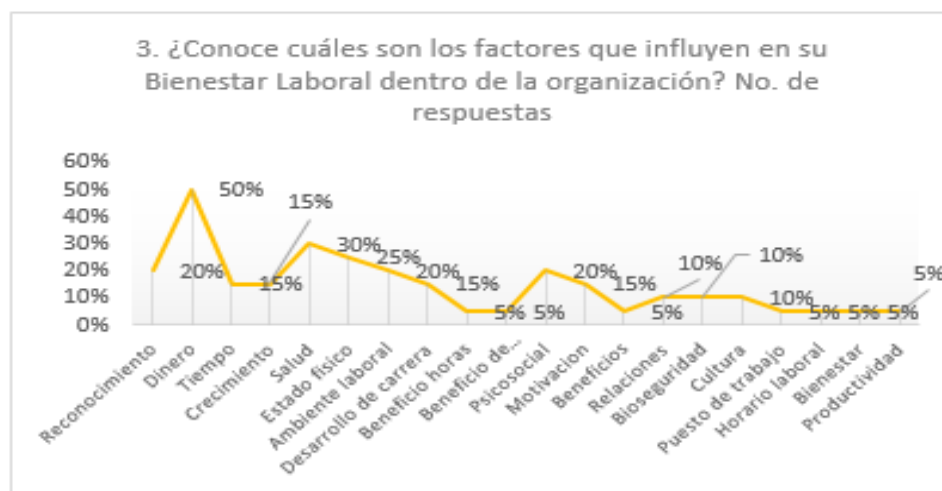


Figura 2. Factores que influyen en el bienestar laboral dentro de la organización.

### Pregunta 3

Los participantes reconocen que los factores que más influyen en su bienestar laboral son el dinero con un 50%, la Salud con un 30%, aunque el 20% de ellos registra que factores como el reconocimiento, el ambiente laboral y los temas psicosociales son importantes.

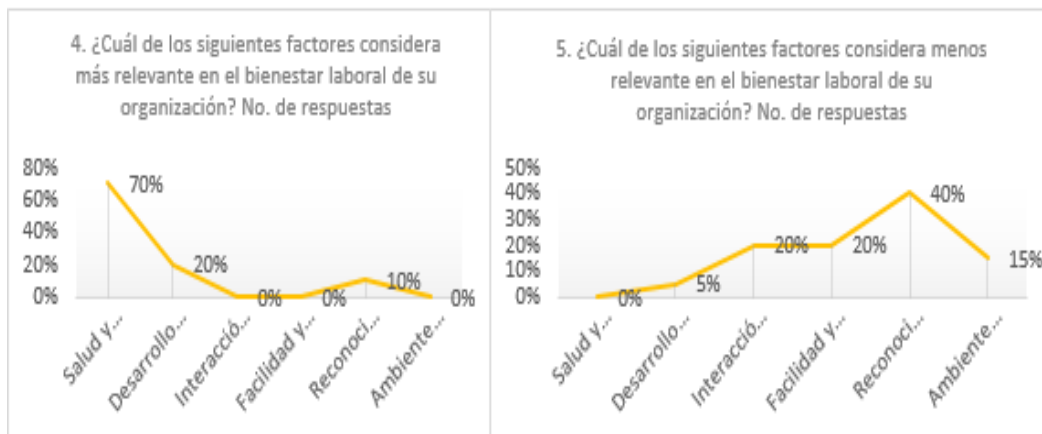


Figura 3. Factores más relevantes y menos relevantes del bienestar laboral.

**Pregunta 4**

Los participantes manifestaron que el factor que consideran más relevante para su bienestar laboral es la Salud y Bienestar con un 70% y el desarrollo con un 20%, esto responde a nuestro objetivo general.

**Pregunta 5**

Para los participantes los factores que consideran de menos relevancia en su bienestar laboral son el de reconocimiento el cual arrojo un porcentaje del 40% y el de interacción social, la facilidad y eficiencia con un porcentaje del 20%.

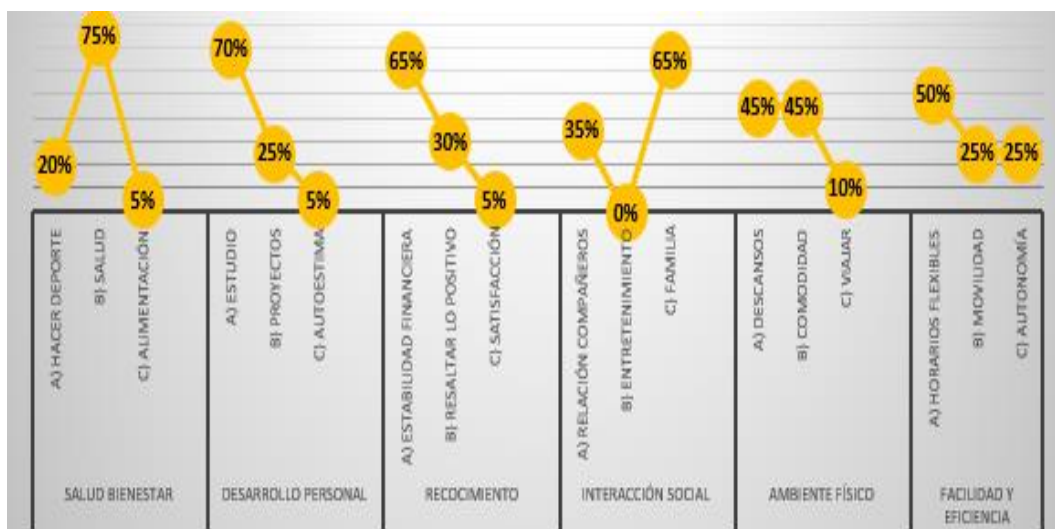


Figura 4. Factores que influyen directamente en el bienestar laboral.

### Pregunta 6

En esta pregunta como Psicólogos decidimos evaluar seis ítems con tres respuestas dándoles la oportunidad a los participantes de escoger cuales son para ellos los factores que más influyen en su bienestar y están fueron sus respuestas,

Ítem N°1 Salud y Bienestar: **75% Salud**

Ítem N°2 Desarrollo Personal: **70% Estudio**

Ítem N°3 Reconocimiento: **65% Estabilidad Financiera**

Ítem N°4 Interacción Social: **65% Familia**

Ítem N°5 Ambiente Físico: **45% Descansos y Comodidad**

Ítem N°6 Facilidad y Eficiencia: **50% Horarios Flexibles.**

Respondiendo a nuestro objetivo general estos son los factores que más influyen en el bienestar de los trabajadores en las pymes de Colombia.

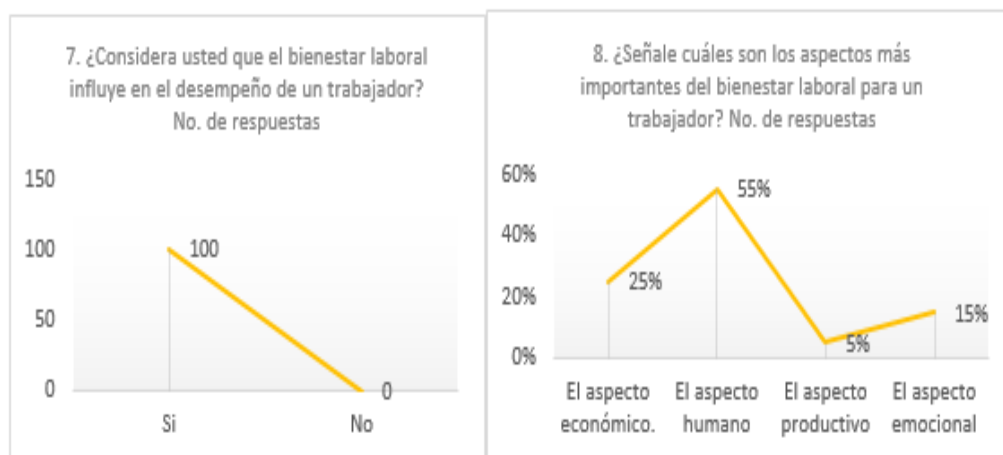


Figura 5. Influencia del bienestar laboral en el desempeño y los aspectos más importantes del bienestar laboral.

### Pregunta 7

El 100% de nuestros participantes manifestaron que el bienestar laboral influye en el desempeño de un trabajador, lo que nos deja conocer como psicólogos que hay que seguir desarrollando y promoviendo el bienestar laboral dentro de las organizaciones para que de mejor manera se desempeñen las funciones de los trabajadores.

### Pregunta 8

Uno de los objetivos específicos de esta investigación es analizar los factores determinantes en el bienestar laboral y para dar respuesta a este se creó la pregunta que indica que el factor determinante es el aspecto humano con un 55%. Lo cual como psicólogos nos hace sentir orgullosos porque siempre estarán en primer lugar las personas.



Figura 6. Programas de bienestar laboral en la empresa.

### Preguntas 9 y 10

Estas dos preguntas están entrelazadas porque permiten conocer que programas de bienestar laboral se han ofrecido en las empresas y como han influido en el bienestar laboral de cada trabajador.

Los programas de pausas activas, beneficios por tiempos, cuidado personal, campañas, beneficios de cumpleaños son los más relevantes para los participantes y han influido en su desempeño, en su cuidado a la salud, en su disponibilidad de tiempo, en su crecimiento personal y en el tiempo con su familia.

Como psicólogos organizacionales nos damos cuenta que la mejor forma de propagar el valor en las organizaciones, es que estas elijan maximizar el bienestar de sus colaboradores para posicionar su desempeño y sus resultados.

### **Discusión.**

Con respecto a los resultados conseguidos en el instrumento de recolección de datos (encuesta) aplicado a diferentes trabajadores de Pymes de Bogotá Colombia, es adecuado analizar las semejanzas y las diferencias entre los estudios consignados en el marco empírico y la teoría planteada en el marco teórico.

La investigación de tipo descriptiva tuvo como finalidad evidenciar si existe bienestar laboral en los trabajadores de las diferentes Pymes de Bogotá Colombia, lo cual con los resultados obtenidos en la investigación se asegura que si existe el bienestar laboral en ellos y que este tiene relación con la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores.

De acuerdo a esto se pudo identificar varios elementos que se plantearon en el estudio realizado por los de Gómez (2010), donde los trabajadores marcaban de manera negativa los factores de bienestar que influenciaban directamente en el trabajo porque sentían que su apreciación de utilidad era insatisfecha al igual que el disfrute de la actividad laboral.

Cabe destacar que de acuerdo a la teoría del establecimiento de metas planteada por el autor Locke y Latham (1968), la remuneración que el trabajador obtiene por el cumplimiento de las metas laborales comprende diversos tipos: la económica o monetaria, la de compensación psicológica, la de reconocimiento social, la del trato justo en el trabajo y la de promoción o ascensos, con base a lo anterior, varias de estas recompensas se están viendo evidenciadas en la encuesta aplicada, los resultados evidencian que los trabajadores se sienten reconocidos en su espacio laboral aunque su trabajo les sea retador, sin embargo ellos cumplen con las metas establecidas y tienden a ser completamente responsables con sus funciones laborales.

Se tiene claridad por parte de los 20 participantes que la aplicación del campo del bienestar laboral esta principalmente ejercido por el área de gestión para el talento humano o área de bienestar laboral en las empresas, ellos también reconocieron como factor importante el desarrollo por lo que se evidencia que cuentan con un programa de bienestar laboral y un programas de desarrollo y plan de carrera, sin embargo es fundamental reconocer que parte de los reconocimientos por los logros alcanzados es

labor de los líderes que trabajan en las empresas, ya que ellos deben impartir las tareas semejantes al cargo que desempeñen sus trabajadores.

La investigación descriptiva realizada por Meza (2011) demostró la relación entre el bienestar laboral y psicológico de los trabajadores, en las áreas directivas se pueden efectuar decisiones que siembren el sentido de pertenencia en los trabajadores a través del reconocimiento de sus labores logrando de esta manera aumentar el rendimiento y la actividad de los procesos.

De igual modo Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) plasmaron una investigación que fue establecer los efectos del ejercicio físico en el bienestar laboral, por lo que los resultados de la encuesta muestran que no existe correlación entre éste y las variables de rango como: edad, género, estrato y antigüedad en la empresa ya que estas no tienen relación entre el bienestar laboral.

Por otra parte se ve evidenciado que es fundamental que el área de bienestar laboral adopte una fase de sensibilización al trabajador, para generar conciencia en el propósito y uso de estos beneficios, por esto es preciso implementar acciones que permitan el crecimiento de aquellos factores que se localizaron en las categorías aceptables, así como estrategias que enfrenten las raíces que fundan sentimientos de consunción, deterioro y desequilibrio, con el fin de generar altos niveles de bienestar a los trabajadores e impactar de forma positiva no solo su percepción, sino también su desempeño en la organización

Para terminar, cabe resaltar que la investigación ha permitido el conocimiento y el análisis de los factores que influyen en el bienestar laboral logrando identificar la relación que se comenta en el marco teórico, es por ello que se hace preciso conservar un equilibrio en todos estos resultados con el fin de lograr incrementar la motivación, el bienestar y el rendimiento de los trabajadores; quienes deben tener un equilibrio entre la organización y su calidad de vida laboral (CVL).

### **Conclusiones.**

En esta investigación se determinó cuáles son los factores que influyen en el bienestar de los trabajadores de las diferentes Pymes de Bogotá Colombia entre los cuales están (Salud y bienestar, desarrollo personal, reconocimiento, interacción social, ambiente físico, facilidad y eficacia) y la relevancia e importancia que tiene para los trabajadores dentro de las organizaciones. Los factores analizados muestran cómo y de qué manera cada uno de sus entornos potencian su productividad dentro de una organización, se definen también otros ítems que demuestran un tranquilo escenario para los trabajadores como reconocimiento, interacción social, ambiente físico y facilidad y eficiencia, los cuales evidencian un sentido de pertenencia con las empresas que nos permitieron desarrollar esta investigación. Se resaltan los beneficios que las empresas tienen con sus trabajadores para transformar un ambiente emocional para todos.

Se evaluó a nivel individual el factor de salud y bienestar el cual es el más relevante para los trabajadores lo que demuestra que en las organizaciones es un tema de gran impacto ya que se debe tener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo el cual evalué los riesgos laborales de cada trabajador, otro de los factores que se evidencia de gran importancia en los trabajadores es el desarrollo personal esto evidencia que aunque existen factores menos relevantes anteriormente nombrados, el trabajador busca poder ascender y superarse dentro de la organización.

### **Limitaciones.**

En el momento de aplicar el instrumento de recolección de datos (encuesta) no se pudo realizar el registro fotográfico porque los participantes se encontraban en jornada laboral y es prohibido el uso de cámaras o celulares en sus empresas.

Uno de los integrantes del grupo fue quien realizó la aplicación de las 20 encuestas porque era el único que contaba con el permiso requerido por la alcaldía en época de cuarentena para movilizarse e ir a diferentes empresas.

Debido a la cuarentena presentada en la ciudad de Bogotá por el tema de la pandemia mundial, no fue posible aplicar la encuesta a una población mayor de 20 personas porque la mayoría de las Pymes están cerradas.

### **Recomendaciones.**

A raíz de los hallazgos encontrados se realizan las siguientes recomendaciones utilizando estrategias y herramientas para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores:

Modificar el programa de bienestar laboral en el que se incluya un componente que se concentre en atender necesidades organizacionales, individuales y de la calidad de vida laboral (CVL) de los trabajadores.

Implementar canales virtuales y presenciales, estos son herramientas para el acceso fácil de los trabajadores al dialogo con el área de bienestar, de esta manera podrán presentar sus inconformidades, inquietudes o plantear nuevas ideas.

Establecer nuevas alianzas con instituciones especializadas en aspectos de estudio, estabilidad financiera, familia, descansos, comodidad y horarios flexibles, que sirvan de apoyo y que generen beneficios a los trabajadores.

Brindar asesorías al trabajador para fortalecer y contribuir a su dimensión social e individual.

Hacer uso de los recursos de los que la empresa dispone y que permitan atender los sentimientos de consunción, deterioro y desequilibrio en los trabajadores.

Realizar dos veces en el mes sensibilizaciones y talleres de formación al trabajador, para generar conciencia en el propósito y uso de cada beneficio.

Realizar algunas actividades grupales lideradas por profesionales como voluntariados, campañas, charlas y trabajos en equipo, que desarrollen en los trabajadores la interacción social, el reconocimiento y ambiente físico como: voluntariados, campañas, charlas y trabajos en equipo.


### Referencias bibliográficas.

- Arenas, Monsalve Gerardo (1993). el bienestar laboral en el marco de la legislación del trabajo y la seguridad social en Colombia. Seminario de bienestar y desarrollo humano en la empresa. Colombia. p 4
- Arias Galicia, F. (2001). Administración de recursos humanos para el alto Desempeño. Sexta Edición. México, D.F: Editorial Trillas, S.A.
- Argüelles, L., Quijano, R., Sahuí, J., Fajardo, M., y Magaña, D. (2015). Estudio experimental de la calidad de vida laboral en mipymes turísticas. *Revista Global de Negocios*, 3(1), 1-16. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/rnego/rgn-v3n1-2015/RGN-V3N1-2015-1.pdf>
- Baitul, M. (2012). Factors affecting quality of work life: An. *Global Journal of Management and Business Research*, 12(18)
- Barley, S. R., Kunda, G., 1992. “Estructura y diseño vs. Lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.
- Casas J. & Co. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesión.
- Calderon, G. Murillo, S. Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *redalyc.org*. vol. 16, núm. 25 pp. 109-137
- Calvo, J., Schweiger, I., Mozas, O. y Hernández, J. (2011). Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar. Madrid España. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951-586633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc210ZT1laG9z dC1saXZl#db=a9h&AN=69710505>.
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales de Valle de Aburrá-Antioquia; *Revista de Ciencias Estratégicas*; Vol.18, No. 24, Medellín, Colombia.
- González M; Olivares S; (1999). “Comportamiento organizacional” un enfoque latinoamericano. Edit. Continental, S.A. DE C.V
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(2), 157-189.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). Work motivation and satisfaction: Light at the end of the tunnel. *Psychological Science (Wiley-Blackwell)*, 1(4), 240-246.
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de frederick herzberg. *Gestión En El Tercer Milenio*, 8(15), 25-36.  
<https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- Meza, S. (2011) bienestar y nivel de inversión en la relación de parejas en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. (Tesis de licenciatura Inéditas). Universidad católica de Perú. Rescatado de:  
<http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&ved=0CFQQFjAI&url=http%3A%2F%2Fwww.fiuc.org%2Fcms%2FANALISIS%2FHome%2FRevistaAnalisis8%2FAnalisis8.pdf&ei=GLleU7q5HliG2gXI04C4C&usg=AFQjCNH9Mx4 Nk7ejW9RPpIWjXGtFfLunA>
- Monterroso, A. (2013). Relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar
- Observatorio de la universidad del Rosario (2018). Informe: Patrones de satisfacción con el empleo urbano en Colombia. Rescatado de:  
<https://www.labourosario.com/post/2018/04/27/informe-patrones-de-satisfacci%C3%B3n-con-el-empleo-urbano-en-colombia>
- Robbins, S., 1994. Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, México, Prentice Hall
- Sergio, T. (2017). El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia (artículo de ponencia). Universidad de Buenaventura, Medellín, Colombia.
- Tabassum, A., Rahman, T., y Jahan, K. (2011). Quality of work life among male and female employees of private commercial banks in Bangladesh. *International Journal of Economics and Management*, 5(2), 266-282.
- Urrea, F.; Arango, L. G., 2000. “Culturas empresariales en Colombia”, en: Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia, Bogotá, Colciencias, Corporación Calidad, p. 39-80.

## Anexos.

### Anexo 1.

	<b>ENCUESTA BIENESTAR LABORAL</b>	<b>PROCESO</b>	MISIONAL
		<b>CODIGO</b>	TE RE FORMATO
		<b>VERSION</b>	01
		<b>PAGINA</b>	22 DE 3

La siguiente encuesta se realiza con fines académicos, en esta se pretende saber que conocimiento tienen los trabajadores acerca del bienestar laboral dentro de su organización y así poder determinar cuáles son los factores que influyen en el bienestar laboral de los trabajadores.

Para nosotros es muy importante contar con su participación en el diligenciamiento de esta encuesta, por esta razón queremos invitarlo (a) muy amablemente a que nos cuente un poco de usted en las siguientes preguntas. Para nosotros es muy importante reconocer el ser humano que nos está colaborando en responder esta encuesta, por esta razón queremos invitarlo (a) muy amablemente a que nos cuente un poco de usted en las siguientes preguntas:

**Fecha:**

**Nombre Completo:**

**Edad:**

**Cargo que ocupa:**

**Antigüedad en la Empresa:**

Sabemos que su labor aporta y contribuye a toda la sociedad.

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el Tema de Bienestar Laboral en general, las cuales se le solicita responder con la mayor sinceridad.

**1. ¿Sabe que es bienestar laboral?**

- a) Si
- b) No

Justifique su respuesta:

---

---

**2. ¿Sabe en qué área de su organización se origina el bienestar laboral?**

---

---

**3. ¿Conoce cuáles son los factores que influyen en su Bienestar Laboral dentro de la organización?**

Por favor nombre tres ellos

---

---

---

**4. ¿Cuál de los siguientes factores considera más relevante en el bienestar laboral de su organización?**

- a) Salud y Bienestar
- b) Desarrollo Personal
- c) Interacción Social
- d) Facilidad y eficiencia
- e) Reconocimiento
- f) Ambiente Físico

5. ¿Cuál de los siguientes factores considera menos relevante en el bienestar laboral de su organización?

- a) Salud y Bienestar
- b) Desarrollo Personal
- c) Interacción Social
- d) Facilidad y eficiencia
- e) Reconocimiento
- f) Ambiente Físico

6. De los siguientes factores que le proponemos escoja seis que influyen directamente en su bienestar laboral, tenga en cuenta que cada factor tiene tres ítems para escoger.

**Salud Bienestar Físico**

- a) Hacer deporte
- b) Salud
- c) Alimentación

**Reconocimiento**

- a) Estabilidad Financiera
- b) Resaltar lo positivo
- c) Satisfacción

**Ambiente**

- a) Descansos
- b) Comodidad
- c) Viajar

**Desarrollo Personal**

- a) Estudio
- b) Proyectos
- c) Autoestima

**Interacción Social**

- a) Relación Compañeros
- b) Entretenimiento
- c) Familia

**Facilidad y Eficiencia**

- a) Horarios flexibles
- b) Movilidad
- c) Autonomía

**7.** ¿Considera usted que el bienestar laboral influye en el desempeño de un trabajador?

- a) Si
- b) No

Justifique su respuesta:

---

---

**8.** ¿Señale cuáles son los aspectos más importantes del bienestar laboral para un trabajador?

- a) El aspecto económico.
- b) El aspecto humano
- c) El aspecto productivo
- d) El aspecto emocional

**9.** Que programas de bienestar laboral le ha ofrecido su empresa actualmente:\_\_\_\_\_

---


**10.** Como han influido en su bienestar laboral los programas que le ha ofrecido su empresa:\_\_\_\_\_

---

¡De ante mano le agradecemos su colaboración y su participación al responder esta encuesta!

¡Esperamos tenga un Bendecido Día!

**Anexo 2.**

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>26 DE 40</b>

Cuidad y fecha:


Yo \_\_\_\_\_ en uso de mis facultades Legales, mentales y/o en representación de mí mismo, faculto y autorizo, para que se me realice la entrevista, de acuerdo con los conocimientos del personal de psicología. Igualmente advierto que se me ha puesto en conocimiento los procedimientos desarrollados y sus propósitos.

Acepto las condiciones que se me presentan en este documento dado en \_\_\_\_\_ el día \_\_\_\_\_ del Mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

Persona que da el consentimiento

<b>FIRMA</b>
NOMBRE DE LA PERSONA:
C.C:

<b>FIRMA DEL PROFESIONAL</b>
NOMBRE DEL PROFESIONAL:
CC:
Nº DEL REGISTRO:

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	<b>PROCESO</b>	<b>MISIONAL</b>
		<b>CODIGO</b>	<b>TE RE FORMATO</b>
		<b>VERSION</b>	<b>01</b>
		<b>PAGINA</b>	<b>27 DE 40</b>

Siguiendo las consideraciones éticas planteadas en el código deontológico de Psicología, nosotras: Juliana Cárdenas Varón, Lizbeth Mayerly García Bustamante, Elvia Marcela Cárdenas Galvis, Ingrid Mayerly Montenegro Rincón, estudiantes del pregrado de psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, estamos desarrollando un plan de evaluación psicológico, este documento tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de su información, de igual manera sus derechos y compromisos durante la atención psicológica.

La información recolectada se caracteriza por ser confidencial, solo se utilizará para fines del proceso evaluativo e intervenido. Según la Ley 1090 de 2006, el principio de confidencialidad se mantendrá en todo momento excepto en situaciones que ponga en peligro la integridad propia o de terceros. Adicionalmente, estaremos atentos para resolver cualquier inquietud o duda que se presente en el desarrollo de la evaluación como intervención psicológica

### Anexo 3. Encuesta No. 1.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO** PROCESO MISIONAL CÓDIGO TI DE FORMATO VERSION 01 PAGINA 1 de 2

Cual es todo lo que se le pide hacer en esta encuesta? Responder a las preguntas de la encuesta de bienestar laboral y de salud ocupacional de la empresa, para que se realice la encuesta de acuerdo con los conocimientos del personal de psicología. Es importante que se no se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

¿Hay alguna condición que se le presente en este momento? Si

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

1. ¿Cuáles son las razones más importantes del bienestar laboral para usted?

El aspecto económico  
 El aspecto humano  
 El aspecto productivo  
 El aspecto emocional

2. ¿Qué programas de bienestar laboral le ha visto en su empresa actual o en alguna otra?

Programa de Bienestar Laboral

3. ¿Cada cuánto tiempo se realiza en su empresa el programa que le ha visto en la pregunta anterior?

Se realiza una vez al año

¿Cómo se siente al responder esta encuesta y se participa en el responder esta encuesta?

Es importante que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL** PROCESO MISIONAL CÓDIGO TI DE FORMATO VERSION 01 PAGINA 1 de 2

La siguiente encuesta se realiza con fines de diagnóstico de salud ocupacional y de bienestar laboral dentro de la empresa y sus partes interesadas con los recursos que reflejan en el bienestar laboral de los trabajadores.

Para nosotros es muy importante contar con su participación en el diligenciamiento de esta encuesta, por esta razón queremos darle el mayor agradecimiento a que nos entregue un poco de tiempo en las siguientes preguntas. Para nosotros es muy importante conocer el nivel de bienestar que nos está brindando en su empresa y cómo se siente al responder estas preguntas. Es importante que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

Fecha: 10 de mayo de 2023

Nombre Completo: Dr. Juan Carlos Viquez

Educación: Psicología

Cargo que ocupa: Psicólogo

Afiliación en la Empresa: 2 años

¿Siente que su labor ayuda a contribuir a la vida de la sociedad?

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el Bienestar Laboral en general, las cuales se le solicitan responder con la mayor exactitud.

4. ¿Siente que es Bienestar Laboral?

Sí  
 No

5. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

6. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

7. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

8. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

9. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

10. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

11. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

12. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

13. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

14. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

15. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

16. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

17. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

18. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

19. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

20. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

21. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

22. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

23. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

24. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

25. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

26. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

27. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

28. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

29. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

30. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

### Encuesta No. 2.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO** PROCESO MISIONAL CÓDIGO TI DE FORMATO VERSION 01 PAGINA 1 de 2

Cual es todo lo que se le pide hacer en esta encuesta? Responder a las preguntas de la encuesta de bienestar laboral y de salud ocupacional de la empresa, para que se realice la encuesta de acuerdo con los conocimientos del personal de psicología. Es importante que se no se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

¿Hay alguna condición que se le presente en este momento? Si

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

¿Cuál es el nombre de la persona que le está haciendo esta encuesta? Dr. Juan Carlos Viquez

1. ¿Cuáles son las razones más importantes del bienestar laboral para usted?

El aspecto económico  
 El aspecto humano  
 El aspecto productivo  
 El aspecto emocional

2. ¿Qué programas de bienestar laboral le ha visto en su empresa actual o en alguna otra?

Programa de Bienestar Laboral

3. ¿Cada cuánto tiempo se realiza en su empresa el programa que le ha visto en la pregunta anterior?

Se realiza una vez al año

¿Cómo se siente al responder esta encuesta y se participa en el responder esta encuesta?

Es importante que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL** PROCESO MISIONAL CÓDIGO TI DE FORMATO VERSION 01 PAGINA 1 de 2

La siguiente encuesta se realiza con fines de diagnóstico de salud ocupacional y de bienestar laboral dentro de la empresa y sus partes interesadas con los recursos que reflejan en el bienestar laboral de los trabajadores.

Para nosotros es muy importante contar con su participación en el diligenciamiento de esta encuesta, por esta razón queremos darle el mayor agradecimiento a que nos entregue un poco de tiempo en las siguientes preguntas. Para nosotros es muy importante conocer el nivel de bienestar que nos está brindando en su empresa y cómo se siente al responder estas preguntas. Es importante que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología y que se ponga en evidencia la presencia de psicología.

Fecha: 10 de mayo de 2023

Nombre Completo: Dr. Juan Carlos Viquez

Educación: Psicología

Cargo que ocupa: Psicólogo

Afiliación en la Empresa: 2 años

¿Siente que su labor ayuda a contribuir a la vida de la sociedad?

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas con el Bienestar Laboral en general, las cuales se le solicitan responder con la mayor exactitud.

4. ¿Siente que es Bienestar Laboral?

Sí  
 No

5. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

6. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

7. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

8. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

9. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

10. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

11. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

12. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

13. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

14. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

15. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

16. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

17. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

18. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

19. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

20. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

21. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

22. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

23. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

24. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

25. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

26. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

27. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

28. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

29. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

30. ¿Cuál es el nivel de bienestar que le brinda su empresa?

Alto

### Encuesta No. 3.

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

La siguiente encuesta es realizada por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica de Panamá para conocer el grado de satisfacción de los empleados con respecto a los aspectos laborales de la institución.

Para garantizar la confidencialidad de los datos, esta encuesta es anónima y los resultados serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de mejora de procesos. Los datos no serán compartidos con ninguna otra entidad.

**Fecha:** 23 de Mayo 2020  
**Miembro del Comité de Seguimiento:** Julio Carlos Viquez  
**Edad:** 24 años  
**Cargo que ocupa:** Analista Administrativo  
**Actividad en la Empresa:** Un año y medio

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Julio Carlos Viquez, he leído y comprendido el contenido de esta encuesta y he aceptado voluntariamente participar en ella. Entiendo que mi participación es confidencial y que los datos serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de mejora de procesos. No se me ha obligado a participar y puedo retirarme de la encuesta en cualquier momento sin consecuencias.

Fecha: 23 de Mayo 2020

Firma: [Firma]

1. ¿Cómo se siente usted?

A) No  
 B) Sí

2. ¿Cómo califica usted los aspectos laborales de la institución?

Por favor, marque con una X en la columna que mejor describe su opinión:

<input type="checkbox"/> Excelente	<input type="checkbox"/> Buena	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Mala	<input type="checkbox"/> Muy mala
------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

3. ¿Cuál de los siguientes factores considera más relevante en el bienestar laboral de su organización?

Salario y Beneficios  
 Desarrollo Profesional  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

4. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

5. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

6. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

7. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

8. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

9. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

### Encuesta No. 4.

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

La siguiente encuesta es realizada por el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Tecnológica de Panamá para conocer el grado de satisfacción de los empleados con respecto a los aspectos laborales de la institución.

Para garantizar la confidencialidad de los datos, esta encuesta es anónima y los resultados serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de mejora de procesos. Los datos no serán compartidos con ninguna otra entidad.

**Fecha:** 23 de Mayo 2020  
**Miembro del Comité de Seguimiento:** Julio Carlos Viquez  
**Edad:** 24 años  
**Cargo que ocupa:** Analista Administrativo  
**Actividad en la Empresa:** Un año y medio

Reservados todos los derechos. No se permite la explotación económica ni la transformación de esta obra. Queda permitida la impresión en su totalidad.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, Julio Carlos Viquez, he leído y comprendido el contenido de esta encuesta y he aceptado voluntariamente participar en ella. Entiendo que mi participación es confidencial y que los datos serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de mejora de procesos. No se me ha obligado a participar y puedo retirarme de la encuesta en cualquier momento sin consecuencias.

Fecha: 23 de Mayo 2020

Firma: [Firma]

1. ¿Cómo se siente usted?

A) No  
 B) Sí

2. ¿Cómo califica usted los aspectos laborales de la institución?

Por favor, marque con una X en la columna que mejor describe su opinión:

<input type="checkbox"/> Excelente	<input type="checkbox"/> Buena	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Mala	<input type="checkbox"/> Muy mala
------------------------------------	--------------------------------	----------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------

3. ¿Cuál de los siguientes factores considera más relevante en el bienestar laboral de su organización?

Salario y Beneficios  
 Desarrollo Profesional  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

4. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

5. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

6. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

7. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala

8. ¿Qué factores cree que influyen más en la satisfacción laboral de los empleados?

Salario y Beneficios  
 Ambiente Social  
 Flexibilidad y Horarios  
 Reconocimiento  
 Seguridad Física

9. ¿Cómo califica usted el ambiente laboral de su organización?

Excelente  
 Buena  
 Regular  
 Mala  
 Muy mala











### Encuesta No. 15.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE RE FORMADO
		VERSION	DL
		PAGINA	1 de 2

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

### Encuesta No. 16.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	REGIONAL
		CODIGO	TE RE FORMADO
		VERSION	DL
		PAGINA	1 de 2

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

El presente estudio se realiza con el propósito de evaluar el nivel de bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para lo cual se les solicita responder a las preguntas que se encuentran en el presente cuestionario.

Los datos que se recolecten serán utilizados únicamente para fines estadísticos y de investigación, no se divulgarán los nombres de los participantes.

Fecha: 20/05/2023  
 Nombre Completo: [Handwritten Name]  
 Edad: [Handwritten Age]  
 Cargo: [Handwritten Position]  
 Antecedente de Trabajo: [Handwritten Information]

### Encuesta No. 17.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	REGIONAL
		EDICIÓN	FE DE INFORMADO
		VERSION	FECHA
		PAGINA	1 de 2

**Carta de la Guía**

En esta guía se describen los procedimientos para la recolección de datos de la encuesta, así como el uso de los datos recolectados para el análisis de los resultados de la encuesta. Esta guía es un documento de trabajo que se actualiza de acuerdo a las necesidades de la encuesta.

Para más información consulte el manual de procedimientos de la encuesta.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Nombre del centro de salud: \_\_\_\_\_

Nombre del municipio: \_\_\_\_\_

Nombre del departamento: \_\_\_\_\_

	ENCUESTA BIENESTAR LABORAL	PROCESO	REGIONAL
		EDICIÓN	FE DE INFORMADO
		VERSION	FECHA
		PAGINA	1 de 2

**Carta de la Guía**

En esta guía se describen los procedimientos para la recolección de datos de la encuesta, así como el uso de los datos recolectados para el análisis de los resultados de la encuesta. Esta guía es un documento de trabajo que se actualiza de acuerdo a las necesidades de la encuesta.

Para más información consulte el manual de procedimientos de la encuesta.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Nombre del centro de salud: \_\_\_\_\_

Nombre del municipio: \_\_\_\_\_

Nombre del departamento: \_\_\_\_\_

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

1. ¿Cómo se siente usted hoy?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

2. ¿Cómo se siente usted en los últimos meses?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

3. ¿Cómo se siente usted en los últimos años?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

4. ¿Cómo se siente usted en los últimos días?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

5. ¿Cómo se siente usted en los últimos minutos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

6. ¿Cómo se siente usted en los últimos segundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

7. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

8. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

9. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

10. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

11. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

12. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

13. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

14. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

15. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

16. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

17. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

18. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

### Encuesta No. 18.

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	REGIONAL
		EDICIÓN	FE DE INFORMADO
		VERSION	FECHA
		PAGINA	1 de 2

**Carta de la Guía**

En esta guía se describen los procedimientos para la recolección de datos de la encuesta, así como el uso de los datos recolectados para el análisis de los resultados de la encuesta. Esta guía es un documento de trabajo que se actualiza de acuerdo a las necesidades de la encuesta.

Para más información consulte el manual de procedimientos de la encuesta.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Nombre del centro de salud: \_\_\_\_\_

Nombre del municipio: \_\_\_\_\_

Nombre del departamento: \_\_\_\_\_

	ENCUESTA BIENESTAR LABORAL	PROCESO	REGIONAL
		EDICIÓN	FE DE INFORMADO
		VERSION	FECHA
		PAGINA	1 de 2

**Carta de la Guía**

En esta guía se describen los procedimientos para la recolección de datos de la encuesta, así como el uso de los datos recolectados para el análisis de los resultados de la encuesta. Esta guía es un documento de trabajo que se actualiza de acuerdo a las necesidades de la encuesta.

Para más información consulte el manual de procedimientos de la encuesta.

Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre del encuestador: \_\_\_\_\_

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Nombre del centro de salud: \_\_\_\_\_

Nombre del municipio: \_\_\_\_\_

Nombre del departamento: \_\_\_\_\_

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

19. ¿Cómo se siente usted hoy?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

20. ¿Cómo se siente usted en los últimos meses?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

21. ¿Cómo se siente usted en los últimos años?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

22. ¿Cómo se siente usted en los últimos días?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

23. ¿Cómo se siente usted en los últimos minutos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

24. ¿Cómo se siente usted en los últimos segundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

25. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

26. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

27. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

28. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

29. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

30. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

31. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

32. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

**ENCUESTA BIENESTAR LABORAL**

33. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

34. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

35. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

36. ¿Cómo se siente usted en los últimos milisegundos?

1. Muy bien

2. Bien

3. Regular

4. Mal

5. Muy mal

### Encuesta No. 19.

	CONSENTIMIENTO	PROCESO	MISIONAL
	INFORMADO	COCKEO	TE RE FORMATO
	VERSION	SI	SI
	FECHA	12/12	

**Objetivo:**  
Elaborar un informe de los resultados de la encuesta sobre la percepción de los trabajadores de la empresa sobre el clima organizacional y el bienestar laboral, para poder tomar acciones correctivas y mejorar el ambiente de trabajo.

**Nombre del encuestado:**  
Nombre completo: Edwin Alejandro Cordero  
C.I.: 10.000.000  
Cargo: Operario  
Departamento: Producción  
Fecha: 12/12/2023

	ENCUESTA BIENESTAR LABORAL	PROCESO	MISIONAL
		COCKEO	TE RE FORMATO
		VERSION	SI
		FECHA	12/12

**Objetivo:**  
Elaborar un informe de los resultados de la encuesta sobre el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para poder tomar acciones correctivas y mejorar el ambiente de trabajo.

**Nombre del encuestado:**  
Nombre completo: Edwin Alejandro Cordero  
C.I.: 10.000.000  
Cargo: Operario  
Departamento: Producción  
Fecha: 12/12/2023

1. ¿Cómo percibe el clima organizacional?

SI

NO

2. ¿Qué aspectos del clima organizacional le generan mayor satisfacción?

Relaciones humanas, ambiente de trabajo, seguridad, beneficios, etc.

3. ¿Qué aspectos del clima organizacional le generan mayor insatisfacción?

Comunicación, procesos, etc.

4. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el clima organizacional?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

5. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

6. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

7. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

8. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

9. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

10. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

### Encuesta No. 20.

	CONSENTIMIENTO	PROCESO	MISIONAL
	INFORMADO	COCKEO	TE RE FORMATO
	VERSION	SI	SI
	FECHA	12/12	

**Objetivo:**  
Elaborar un informe de los resultados de la encuesta sobre el clima organizacional y el bienestar laboral, para poder tomar acciones correctivas y mejorar el ambiente de trabajo.

**Nombre del encuestado:**  
Nombre completo: Edwin Alejandro Cordero  
C.I.: 10.000.000  
Cargo: Operario  
Departamento: Producción  
Fecha: 12/12/2023

	ENCUESTA BIENESTAR LABORAL	PROCESO	MISIONAL
		COCKEO	TE RE FORMATO
		VERSION	SI
		FECHA	12/12

**Objetivo:**  
Elaborar un informe de los resultados de la encuesta sobre el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa, para poder tomar acciones correctivas y mejorar el ambiente de trabajo.

**Nombre del encuestado:**  
Nombre completo: Edwin Alejandro Cordero  
C.I.: 10.000.000  
Cargo: Operario  
Departamento: Producción  
Fecha: 12/12/2023

1. ¿Cómo percibe el clima organizacional?

SI

NO

2. ¿Qué aspectos del clima organizacional le generan mayor satisfacción?

Relaciones humanas, ambiente de trabajo, seguridad, beneficios, etc.

3. ¿Qué aspectos del clima organizacional le generan mayor insatisfacción?

Comunicación, procesos, etc.

4. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el clima organizacional?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

5. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

6. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

7. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

8. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.

9. ¿Qué tanto se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

SI

NO

10. ¿Qué acciones cree que se deben tomar para mejorar el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa?

Mejorar la comunicación, implementar programas de bienestar, etc.