

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONALES EN LA BAJA MOTIVACIÓN DE LOS

EMPLEADOS DE LA EMPRESA SEGUROS FALABELLA SUCURSAL TUNJA

PRESENTA:

PAULA ANDREA GARCÍA COBO 1711981060

ADRIANA PATRICIA GÓMEZ BUITRAGO 1521024270

MARTHA LUCIA CUBILLOS CASTRO 1721982768

LADY VANESSA GARCÍA VILLAREJO 1721980066

INGRID DURLEY ROBAYO RODRÍGUEZ 1721981685

SUPERVISOR

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO. MGS.

BOGOTÁ, MARZO – JULIO DE 2020

Contenido

Resumen.....	3
Introducción.	4
Descripción del contexto general del tema	4
Planteamiento del problema.....	5
Pregunta de investigación.	6
Objetivos	¡Error! Marcador no definido.
Objetivo general.	6
Objetivos específicos.	6
Justificación.....	6
Marco de Referencial.....	7
Marco Conceptual.	7
Marco Teórico.....	9
Marco Empírico.	11
Resultados.....	14
Discusión.....	20
Conclusiones	21
Limitaciones.....	23
Recomendaciones.	24
Referencias bibliográficas.....	25

Resumen.

El bienestar laboral en la actualidad es muy importante en las organizaciones pues de esta forma se les da el valor agregado a los empleados y así se mejora la calidad laboral y el desempeño de los colaboradores para con las empresas.

Es importante que dentro de este bienestar laboral estén incluidos varios factores que al final hagan que los colaboradores tengan un sentido de pertenencia hacia sus compañías.

Si bien en algunas empresas las áreas de bienestar laboral no están bien estructuradas, con este trabajo queremos tratar de mejorar y poder lograr una satisfacción laboral que sea incluyente para los colaboradores de Seguros Falabella –Tunja.

En el transcurso de este trabajo trataremos de implementar algún mecanismo de investigación y/o consulta que nos permita establecer cuáles deben ser los temas puntuales por los cuales podrían estar los colaboradores insatisfechos con su área de bienestar laboral y sugerir el desarrollo de condiciones óptimas que permitan un buen desempeño laboral y el sentido de pertenencia para con Seguros Falabella – Tunja.

El objetivo de esta entrega es tratar de determinar de qué manera influye la falta de reconocimiento en la motivación de los empleados de Seguros Falabella - Sucursal Tunja.

A través del uso de estrategias de análisis cualitativo y mediante el uso de una encuesta buscaremos cuáles son los factores determinantes en la baja motivación de los colaboradores de la compañía.

De acuerdo a los resultados establecidos, se logra evidenciar que, si bien la compañía tiene un manejo adecuado de su área de Bienestar Laboral, no es lo suficiente para que los colaboradores se sientan motivados. Es por esta razón que se recomienda la implementación de

un programa más robusto e inclusivo para que los colaboradores se sientan mucho más motivados y se pueda lograr un sentido de satisfacción y pertenencia en ellos.

Palabras clave: Motivación, Bienestar, Recurso humano, Emociones y Cultura organizacional.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema

Los estudios realizados respecto a la vinculación que tienen los factores psicosociales y el tema organizacional son diversos, sin embargo, es relativamente nueva la importancia que se le atañe a los resultados que han generado los mismos, según Moreno, B. y Báez, C. (2010) explícitamente esta inquietud procede de la década de 1970, en donde a partir de la fecha la sociedad expresa la necesidad de evaluar y valorar los factores psicosociales y el estrés en el ámbito netamente laboral. Esto ha obligado a las autoridades de salud y seguridad respectivas a que se generen normas e indicaciones con el fin de evitar enfermedades laborales.

Las encuestas en el país respecto a la calidad de la salud y el trabajo llevadas a cabo por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013 confirman que las causas de riesgo reconocidos principalmente por las diferentes personas que figuran como dependientes fueron los ergonómicos y psicosociales. También se ve reflejado que 2 de cada 3 empleados, revelaron estar expuestos a elementos psicosociales; entre 20% y un 33% presentaron niveles altos de estrés.

Según la encuesta nacional de condiciones de salud del ministerio de trabajo del año 2007 y 2013 se identifica que los trabajadores se encuestas expuestos a factores de riesgos ergonómicos y psicosociales, evidenciando que de 2 a 3 trabajadores están expuestos con una tasa más alta al riesgo psicosocial indicando que dentro de su jornada laboral sienten altos

niveles de estrés identifican que una población de 47,47% ejerce atención al cliente y maneja un nivel de aplicación muy alto, un 43% de los trabajadores indica que tiene que ejercer su labor de manera muy rápida y con metas estrictas y el 20% refiere que nunca pueden tomar pausas activas en su jornada laboral causando así altos niveles de estrés en los trabajadores. Se observó un aumento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento entre 2009 y 2012, primariamente acontecimientos de ansiedad y de depresión.

Fasecolda (federación de aseguradores de Colombia) informa que del año 2009 al 2017 los trastornos de ansiedad se encuentran en un primer lugar con un 44% en segundo lugar se encuentran el trastorno depresivo recurrente con un 15,5% seguido de estrés grave y trastorno de adaptación con una población del 12,7% por último con un 11,1% trastornos mixtos de conducta y emociones y episodios depresivos con un 9,5 de la población trabajadora.

Planteamiento del problema

La falta de reconociendo laboral por parte de las empresas a sus empleados puede generar conflictos personales y/o laborales entre quienes laboran dentro la organización o un sector específico de ella, actualmente se presenta situación de inconformidad por parte de los empleados de la empresa de seguros Falabella de la sucursal Tunja, ya que a estos al exigírseles metas o logros por cumplir no se presenta ningún tipo de reconocimiento o remuneración si no se logra en su totalidad, además la empresa en esta sucursal no cuenta con un área de bienestar que brinde espacios de actividades extralaborales y/o recreativas que permita a sus empleados momentos de esparcimiento entre compañeros, con los cuales se incentivaría un ambiente laboral agradable y proactivo.

Con esta propuesta se busca establecer de qué manera la falta reconocimiento y motivación laboral, puede llevar a un riesgo para salud emocional y psicológica del empleado y a su vez una menor productividad y mayores conflictos entre los trabajadores.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influye la falta de reconocimiento en los factores de exposición emocionales y la baja motivación de los empleados de la empresa seguros Falabella sucursal Tunja?

Objetivo general.

Identificar de qué manera influye la falta de reconocimiento con la baja motivación de los empleados seguros Falabella sucursal Tunja.

Objetivos específicos.

- Conocer estrategias de reconocimiento por parte de la empresa a los colaboradores.
- Caracterizar la población de seguros Falabella sucursal Tunja para conocer su interés en cuanto a bienestar y calidad de vida.
- Demostrar la importancia de estrategias de gestión humana en cuanto a bienestar y calidad de vida.

Justificación.

La presente investigación, a través de sus resultados, busca identificar de qué manera la falta de reconocimiento de los factores emocionales influye en los empleados de la empresa banco Falabella de la ciudad de Tunja; así, de esta forma se podrá implementar el programa de bienestar laboral que mejor se ajuste a las necesidades de la empresa, de manera que los empleados se sientan a gusto en el lugar donde pasan la mayor parte de su tiempo.

El alcance de este proyecto puede llegar a mejorar los programas de bienestar laboral existentes en la empresa, con esto se benefician tanto empleados como empleador ya que un

trabajador que se sienta motivado será un trabajador productivo. Se estudiarán las teorías que existen y que permitan profundizar en el estudio de la calidad de vida laboral, con esto se pretende implementar modelos que puedan mejorar o mitigar los problemas de bienestar y salud en el trabajo que conllevan a la falta de desempeño del trabajador o la deserción.

Marco de Referencial.

Marco Conceptual.

En la actualidad las organizaciones se ven inmersas en realizar actividades recreativas y culturales para sus trabajadores, permitiendo desarrollar y mantener el equilibrio emocional, social y físico del empleado, estos beneficios aparte del reconocimiento aportan una mejor calidad de vida y por tanto su productividad.

El área de recursos humanos dentro de una empresa se encarga de organizar y maximizar las funciones de sus colaboradores (capital humano) logrando aumentar su productividad laboral por tal motivo en algunas organizaciones se encuentra como plan estratégico en su plan de negocios, encontrándose de vital importancia para el crecimiento de las organizaciones.

El bienestar laboral dentro de la rama de Gestión Humana es de vital importancia puesto que es el área en el cual se le incentiva y maximiza al empleado trabajando con sus emociones para un buen desarrollo de labores según Diener y Suh (2000) proyecta 3 ítems para definir bienestar los cuales son subjetividad, figura positivos y elementos negativos.

Desde el punto de vista psicológico de las emociones básicas como la alegría, miedo, ansiedad, tristeza e ira se dicen que estas aparecen en todos los seres humanos sin importar su cultura o biodiversidad siendo especialmente agradable o desagradable, haciendo parte de la comunicación con los demás y actuando como poderosos motivos de conducta (Cano-Vindel & Miguel-Tobal, 2001).

Frederick Taylor, considerado como un visionario de los recursos humanos defendía los incentivos para los trabajadores que cumplían o superaba sus objetivos, algo que hoy aún se mantiene en algunas empresas como método de motivación.

La motivación es la que nos permite mantener la conducta orientada a lograr un objetivo y satisfacer una necesidad, según la RAC define la palabra motivación como el estímulo o interés que determina algunas veces las acciones de las personas.

Los programas de bienestar laboral datan desde finales del siglo XIX cuando algunos teóricos se empezaron a preocupar por la satisfacción de sus trabajadores basándose en valores morales y religiosos de las empresas según Barley y Kunda (1992) como la industria había adquirido riqueza con la ayuda sus trabajadores ,se veían moralmente comprometidos asumir sus responsabilidades frente a la economía, el bienestar individual y colectivo de sus trabajadores, actualmente las empresas requieren que sus de sus jefes incluyan componentes técnicos y socioculturales constituyendo el bienestar y la satisfacción o los empleados, conociendo y actuando sobre variables de carácter sociocultural.

Otra palabra clave dentro de la investigación es el clima laboral definida por el autor Forehand y Von Gilmer (1964) Forehand y Von Gilmer (1964) “como el grupo de particularidades que describen a una organización y que la diferencian de otras organizaciones, estos tipos son relativamente a lo permanentes en el tiempo e influyen en la conducta de los individuos de la organización.

Para Cornell (1950) definió el clima como un acumulado de percepciones de las personas que componen la compañía, aunque este constructo no salió avante hasta los años 60 por citado por (Fernández y Sánchez). Según Cropanzano y Wright (2001), indicaron que existe alta asociación entre el estado de depresión o poca felicidad en la actividad que realizan los

empleados, la baja energía y motivación que muestran al realizar su labor llevándolo a un bajo rendimiento.

Marco Teórico.

El trabajo es una actividad que todas las personas realizamos con un fin o un propósito, en la mayoría de las personas el trabajo representa calidad de vida, bienestar y sostenibilidad, de tal forma que a lo que aspiran las personas en general es poder tener un trabajo en el cual puedan desarrollar sus conocimientos en pro de un beneficio mutuo; por lo tanto es importante poder encontrar un empleo en donde el reconocimiento y los beneficios sean equitativos y que puedan generar un sentido de pertenencia en los trabajadores.

El objetivo es identificar, revisar, extraer y recopilar la información necesaria de acuerdo al concepto de calidad de vida laboral, oportunidades de formación y desarrollo, y los beneficios a los cuales los trabajadores puedan acceder.

El ser humano ha estado condicionado e influido por las leyes sociales, económicas, patrones culturales y clases sociales. La calidad de vida es un concepto que varía y así mismo es subjetivo y depende claramente de la cultura, la época y el grupo social al cual pertenece, varía de acuerdo a la percepción de cada individuo.

Para Herzberg, la presentación de dos ideas revolucionarias le permitió presentar a la industria, lo que para él era relevante y fue el tener en cuenta la insatisfacción y la satisfacción, hasta ahora las estrategias motivacionales que se habían venido implementando no eran suficiente pues el solo tener en cuenta el aumento en los salarios no era suficiente sin tener en cuenta las condiciones de trabajo de los colaboradores.

La teoría de la motivación de los dos factores de Herzberg se formuló en el año 1959 y se refiere a que los componentes que producen satisfacción en algún momento podrían no ser

consecuentes con aquellos que causan insatisfacción, debido a que las personas tienen un conjunto de necesidades doble; uno destinado a evitar el sufrimiento y el otro al crecimiento emocional e intelectual.

De acuerdo a este tipo de necesidades Herzberg formuló su teoría como una forma de explicar el comportamiento de las personas en sus trabajos:

Factores de Higiene donde se encuentra la insatisfacción del empleado pues se encuentran aquellos que son los usuales como el sueldo, la seguridad social, condiciones del ambiente de trabajo y todo lo que hace parte de lo inicialmente pactado y ofrecido por las empresas pero que a la larga no satisfacen las expectativas de los trabajadores pues son factores que están cubiertos pero que podrían no generar una satisfacción a largo plazo.

Factores de motivación son aquellos que hablan de reconocer los logros y de la debida promoción de los empleados y del crecimiento profesional además de la confianza y autonomía para el desarrollo del trabajo.

Dentro del entorno laboral lo que se hace importante para los trabajadores son los incentivos laborales, los cuales deberían incluir planes de retribución, políticas y preocupación por el bienestar de los empleados.

Herzberg realizó un estudio con 1.685 trabajadores encuestados de diferentes sectores y cargos concluyendo que las respuestas de las personas que se sentían bien en su empresa eran muy diferentes a los que se sentían insatisfechos, indicando la relación de las respuestas con la satisfacción laboral, desarrolló un cuadro de similitudes con la teoría de las necesidades Maslow permitiendo un enfoque más amplio sobre el comportamiento humano.

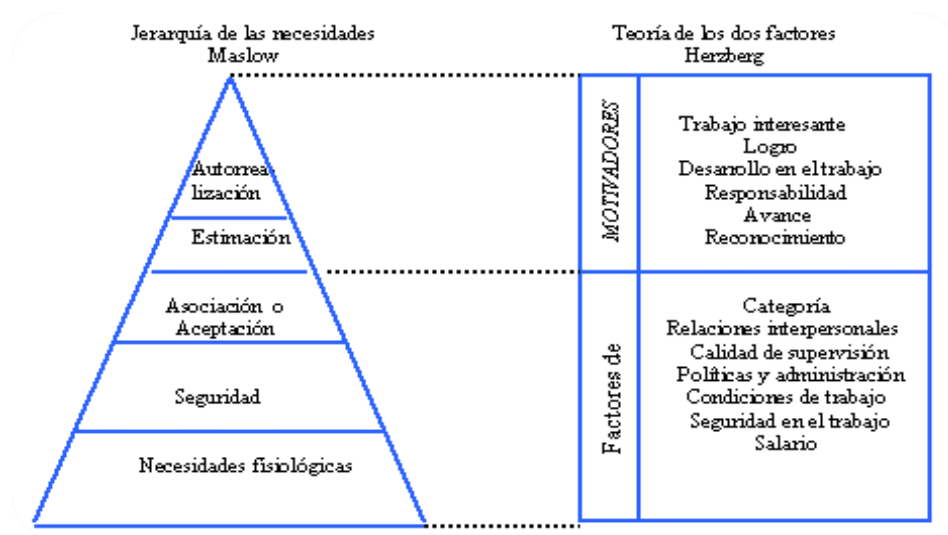


Tabla 1. Tomado de: Teoría de los dos factores de Herzberg (2013)

Marco Empírico.

Es indispensable resaltar el trabajo investigativo que antecede, entre esos fueron identificados los siguientes:

En la primera investigación de García V. (2012) se toma una muestra de 20 trabajadores con estabilidad laboral, se tuvo en cuenta técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. Respecto a los resultados es importante resaltar que se detectó poca motivación por la retribución económica con un 45% y por otra parte el 55% de personal entrevistado desistiría de su empleo por un mal ambiente laboral. Como acción de mejora se visualiza que los porcentajes más altos refieren apreciar el reconocimiento y la remuneración económica, seguido de la importancia para las relaciones interpersonales y la remuneración.

Para la segunda investigación de Lagos, V. (2015), se toma una muestra de 75 funcionarios de una empresa específica (COPELEC) en Chile, se tuvo en cuenta enfoque cualitativo. Para este caso la mayoría de los entrevistados cuenta con contrato a término indefinido (92%) y con antigüedad mayor a 1 año (90,5%). En este apartado fue puesta en

práctica la teoría de Herzberg y se logra identificar que el factor de insatisfacción (higiene) de mayor importancia para los colaboradores son las condiciones de trabajo con un 37% por su parte, respecto a los factores de motivación (satisfacción) el primer lugar lo obtuvieron las relaciones interpersonales con supervisores o jefes con un 38%. Finalmente, el estudio logra aportar una recomendación importante a partir de las herramientas gerenciales, tales como la organización. Integración y creación de un clima laboral personal.

En la investigación número 3 tomando en cuenta a Giovannone, P. (2011), investigación de tipo descriptiva, se encuestan 104 trabajadores, aquí se evidencia que según factores de satisfacción y confirmando su importancia el 100% expresa “Que el trabajo que realizo sea importante”, también se evidencia que el 37% de los trabajadores están medianamente satisfechos con el cargo que desarrollan, mientras que el 28% indicaron ninguna satisfacción. También se observó que algunas variables higiénicas no son tan relevantes en la apreciación de la satisfacción (generalizada).

Posteriormente, para la cuarta investigación se trae a colación a Gutiérrez, E. (2014), fueron tenidos en cuenta 64 colaboradores del campo aéreo, específicamente del área operativa, bajo un enfoque cuantitativo. En esta investigación se utilizó como unidad de medida Alpha de Cronbach; en la característica “condiciones de motivación interna” el logro cuenta con el primer lugar con 48.47, en “Medios preferidos para obtener retribución” indica Dedicación a la tarea con 51.03 y en “Condiciones motivacionales externas” sería la Supervisión con 48.31. Esta investigación obtiene resultados muy distintos a los de las investigaciones anteriores, ya que los resultados arrojan que la correlaciones entre los factores de cultura no influyen en la motivación laboral.

Metodología.

La presente investigación busca resolver el problema de Cómo influye la falta de reconocimiento en los factores de exposición emocionales y la baja motivación de los empleados del banco Falabella, por las características de esta se ajusta al diseño cualitativo ya que a través del análisis de una problemática ya mencionada mediante el estudio de las teorías ya existentes con las cuales se pretende identificar el problema y darle una solución.

Por los objetivos este proyecto se trabajará en un diseño tipo aplicado ya que lo que se busca es solucionar la dificultad que tienen los trabajadores, para el autor Ezequiel Ander-Egg Hernández muestra que la investigación aplicada es un recurso eficaz y se fundamenta a un problema que se ha reconocido.

Para ello se tomará como población a 10 empleados de seguros Falabella de la ciudad de Tunja, a los cuales se les aplicará una encuesta donde se evidencie las falencias que tiene la empresa en cuanto al bienestar y la calidad laboral.

Estrategias de Análisis de Datos Cualitativos

En esta investigación se realizaron análisis de datos cualitativos por la naturaleza de la misma. Para ello se implementará una estrategia que se adapte a los resultados que se quieren obtener basados en los resultados de las encuestas además se fundamentó en la problemática presentada en los interrogantes de la investigación:

- Revisión de los datos
- Agrupación y reducción de los datos
- Análisis de los datos

La interpretación de la información es fundamentada en documentos técnicos y revisiones teóricas existentes que conllevan a identificar el programa de bienestar y calidad laboral que se acople de mejor forma a los requerimientos de la empresa. Dicha interpretación se halla sistematizada en las encuestas realizadas.

Consideraciones éticas

Como parte de nuestro trabajo y a fin de proteger la confidencialidad con las personas que participaron en nuestra investigación, nos regimos con el comportamiento ético y parte de los principios básicos que tuvimos en cuenta fue el respeto a su dignidad, cuidado responsable, integridad del adulto mayor y la responsabilidad ante nuestra sociedad, como parte de la Ley 1090 del año 2006; así mismo respetamos su privacidad utilizando la debida autorización de la persona encuestada siguiendo lo establecido también con el consentimiento informado establecido en la resolución 8430 de 1993.

Resultados.

En la presente investigación la muestra que se tomó fueron 5 empleados de la empresa banco Falabella de la ciudad de Tunja, por motivos de la pandemia por covid-19 se redujo la muestra expuesta en la primera fase de la investigación debido a que algunos de los empleados ya no se encuentran laborando en la compañía y otros están en teletrabajo dificultando así la realización de la misma, los resultados de la muestra planteada reflejan los factores de exposición emocionales en la baja motivación de los empleados, se hizo una encuesta en donde los empleados respondían preguntas relacionadas directamente con el ambiente y la calidad de vida laboral dándose los siguientes resultados.

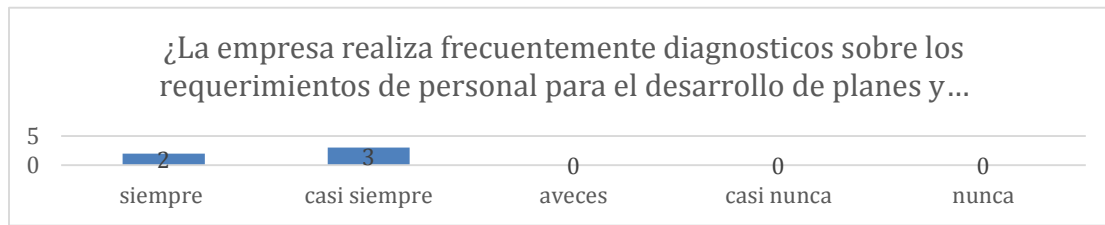


Gráfico 1. Respuesta a la pregunta 1

Basados en los resultados de la encuesta la empresa casi siempre realiza con frecuencia análisis sobre las necesidades de personal para el desarrollo de planes y programas. esto ayuda a que no halla sobre carga laboral.

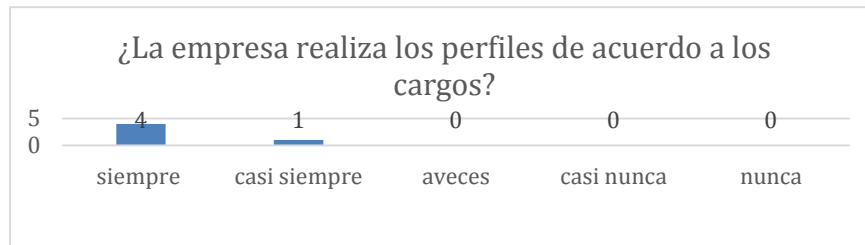


Gráfico 2. Respuesta a la pregunta 2

Se evidencia que 4 de los 5 empleados entrevistados considera que la empresa si tiene definido de manera correcta los perfiles de los trabajadores de acuerdo a los cargos. De manera que hay una correcta colocación del personal permitiendo que no hayan reprocesos en los procedimientos internos de la empresa.

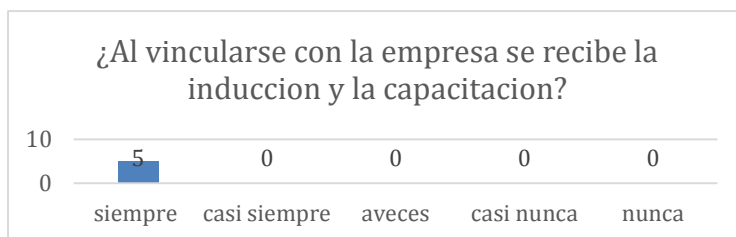


Gráfico 3. Respuesta a la pregunta 3

Claramente se observa que todos los empleados de la muestra reciben la inducción y la capacitación respectiva para la recibir el cargo que va a desempeñar. Esto evita que el empleado

cometa errores a la hora de desempeñar su cargo y evita faltas al manual de operaciones de la empresa.

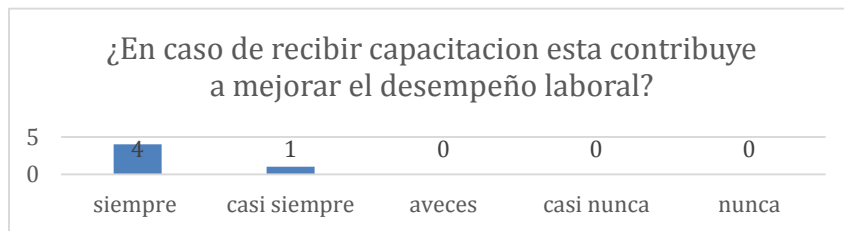


Gráfico 4. Respuesta a la pregunta 4

Según la encuesta realizada a los empleados de la empresa seguros Falabella de la ciudad de Tunja manifiestan que la capacitación siempre contribuye a mejorar el desempeño laboral de manera que se pueda estar recibiendo las actualizaciones respectivas de acuerdo al cargo.

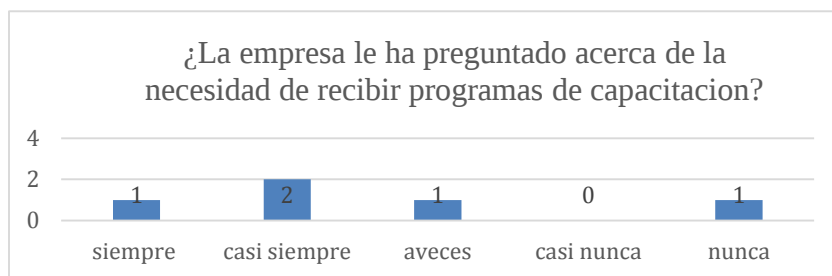


Gráfico 5. Respuesta a la pregunta 5

A la pregunta formulada en la encuesta se evidencia que los empleados no tienen claridad, sobre la necesidad de recibir capacitación al parecer la empresa no a todos les pregunta si sienten que necesitan capacitación en algún tema en especial este es uno de los ítems donde la empresa tiene una oportunidad de mejora.

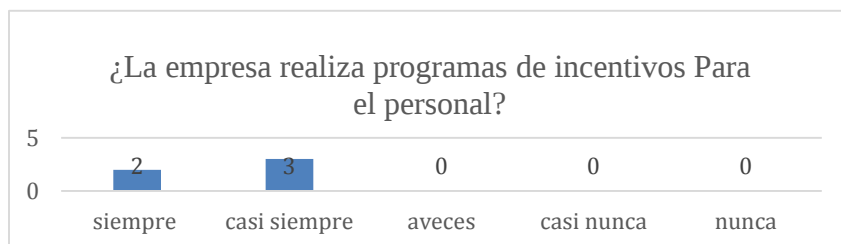


Gráfico 6. Respuesta a la pregunta 6

Al parecer la empresa en su mayoría realiza programas de incentivos a los trabajadores. Esto ayuda a que los empleados estén motivados y muestren un mejor desempeño laboral, de manera que el empleador este satisfecho y hay una relación gana-gana.

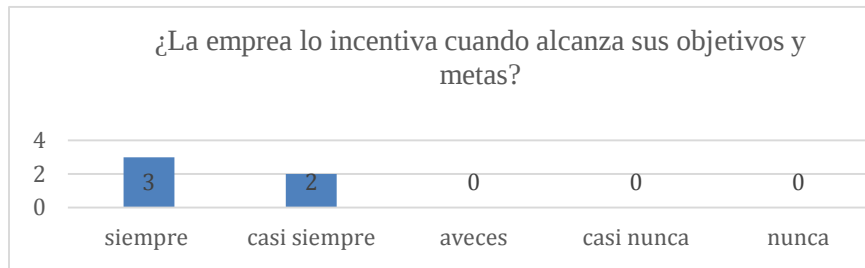


Gráfico 7. Respuesta a la pregunta 7

Según los encuestados la empresa Falabella reconoce sus logros y los incentiva a lograrlos. Esto provoca un mejor desempeño del trabajador de manera que se logren los objetivos de la empresa y del trabajador

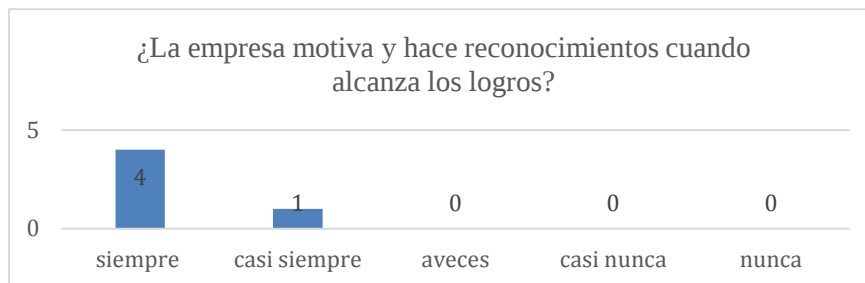


Gráfico 8. Respuesta a la pregunta 8

La empresa motiva a sus empleados la mayor parte del tiempo cuando alcanzan sus logros, un empleado motivado es un empleado que muestra un buen desempeño y se esfuerza por alcanzar las metas de la empresa de manera que se logre el reconocimiento.

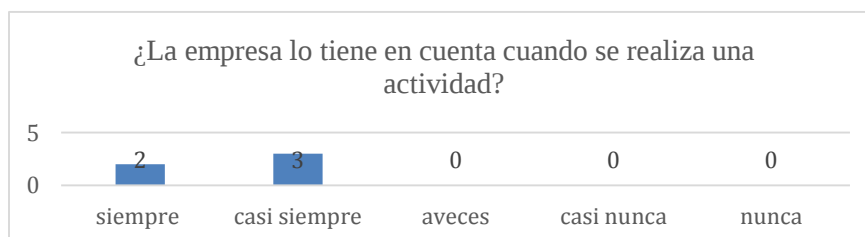


Gráfico 9. Respuesta a la pregunta 9

Casi siempre la empresa les tiene en cuenta cuando se realiza una actividad para un empleado es importante que la empresa lo tome en cuenta a la hora de realizar una actividad porque le da sentido de pertenencia en la compañía.

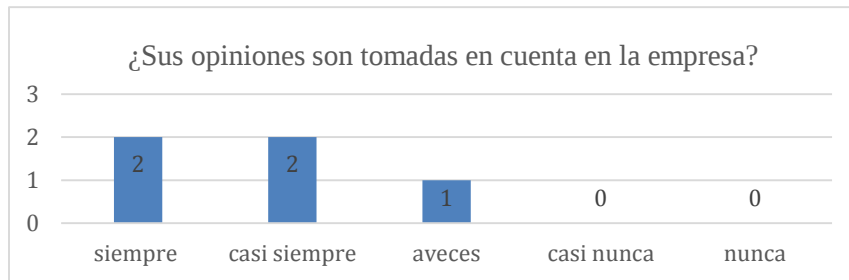


Gráfico 10. Respuesta la pregunta 10

A la pregunta los empleados refieren que siempre o casi siempre la empresa les toma en cuenta su opinión. No están muy de acuerdo con este ítem, pero pues es claro que de alguna manera la empresa tiene en cuenta sus opiniones de todas maneras a veces es difícil poner de acuerdo a los empleados entonces pues hay empresas que toman decisiones y luego se las hacen saber.

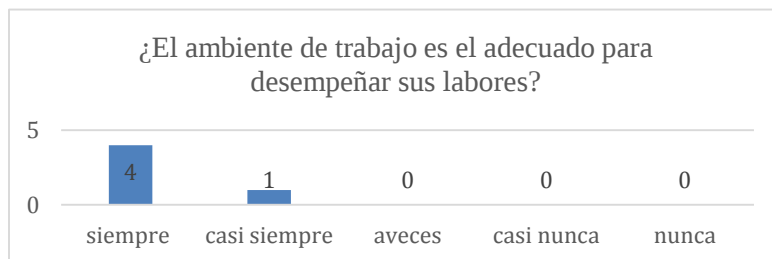


Gráfico 11. Respuesta la pregunta 11

A los empleados de la empresa les gusta el ambiente laboral que viven dentro de la empresa y reflejan que es el óptimo para el desempeño de sus labores. Esto ayuda a que haya una buena cohesión entre el trabajador y la compañía.

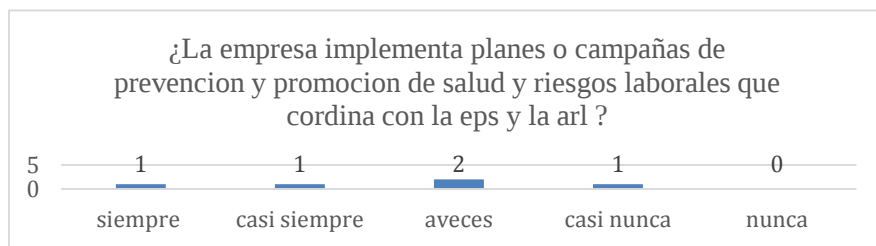


Gráfico 12. Respuesta a la pregunta 12

En este ítem la empresa no reporta un óptimo desempeño en las campañas de promoción y prevención de riesgos laboral este un punto de mejora que la empresa debe corregir, la empresa tiene una oportunidad de mejora debido a que los programas de promoción y prevención para evitar accidentes y enfermedades laborales lo cual representa grandes implicaciones para la empresa de esto modo la empresa debe actuar de manera inmediata y empezar a implementarlos.

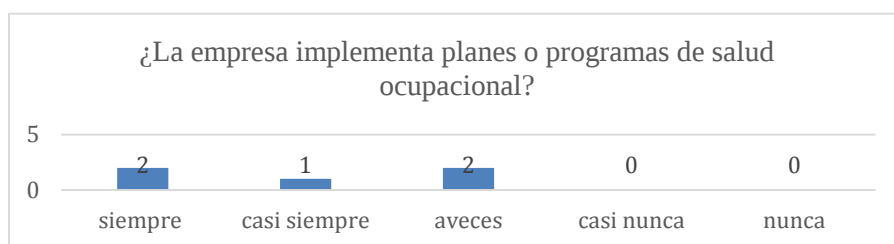


Gráfico 13. Respuesta a la pregunta 13

La empresa requiere una mejora, en la implementación de programas de salud ocupacional de manera que se mitiguen o se prevengan los mismos. Teniendo en cuenta que la salud del trabajador está en riesgo es importante hacer énfasis en este apartado y mejorarlo.

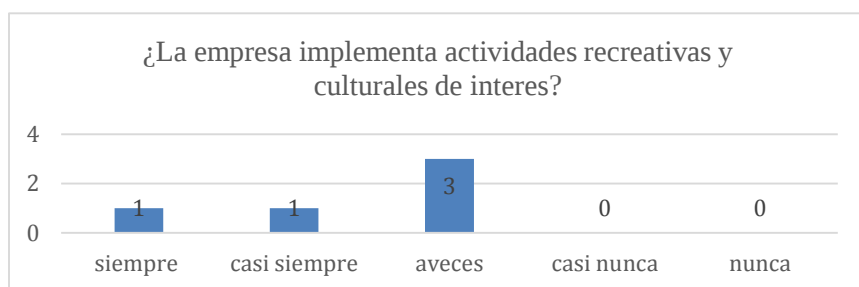


Gráfico 14. Respuesta a la pregunta 14

La empresa solo en ese aspecto porque se sabe que un empleado motivado en esa área es un empleado que es feliz y mejora su desempeño.

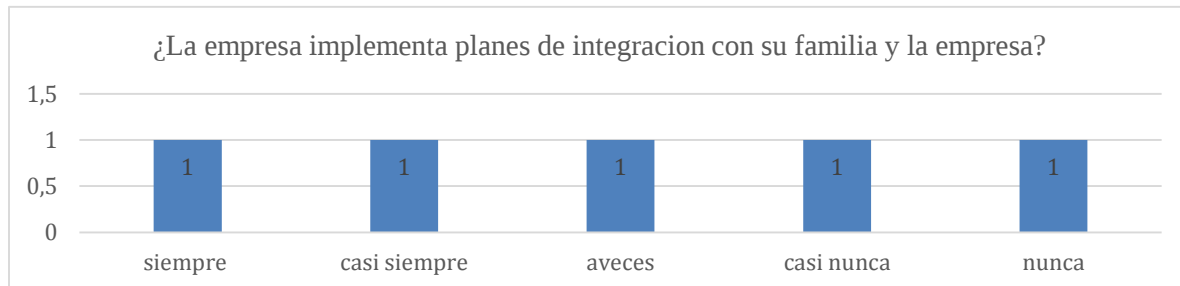


Gráfico 15. Respuesta a la pregunta 15

En esta pregunta en la encuesta se evidencia que hay diferentes respuestas de los empleados no es posible validar cual es el estado real de la empresa. Es indeterminado saber si la empresa tiene un punto fuerte en este punto es una debilidad.

a veces implementa estrategias recreativas y culturales de interés es también una oportunidad de mejorar.

Discusión.

Realizado un comparativo en cuanto a los resultados obtenidos vrs la teoría de Herzberg identificamos que los trabajadores tienen necesidad de progreso profesional y reconocimiento (factor motivacional) de satisfacción, aunque denota que los factores de higiene (insatisfacción) se encuentra de forma adecuada demostrando que, si el factor de insatisfacción disminuye la motivación, los de satisfacción aumentan la motivación.

Herzberg logró incluir dos factores importantes para el área de capital humano de las empresas, logrando identificar factores de motivación que ayudan a crecer las compañías de una manera efectiva y acertada, teniendo como estrategia los factores independientes y específicos, los independientes están directamente relacionados a los sentimientos negativos.

En la investigación número 3 del marco empírico indican que la población de trabajadores se encuentra medianamente satisfechos en el cargo desarrollado demostrando que no necesariamente se encuentran en insatisfacción por tanto la teoría indica que, si sube la satisfacción, la insatisfacción puede subir, bajar o quedarse estable de forma unidireccional.

Los empleados incluidos en la muestra de nuestra investigación indican que las organizaciones reconocen sus logros incentivándolos a realizar una buena labor acertando con la teoría de Herbert puesto que inician poseer una satisfacción laboral influenciada por factores de motivación (logros, reconocimiento entre otros) mejorando exponencialmente los factores motivacionales para aumentar la satisfacción laboral en la compañía. Monterroso (2013) realizó un estudio en el cual se proponía identificar la relación entre el bienestar laboral y la actitud de los colaboradores utilizando un cuestionario, demostrando que posee una relación significativa entre estas variables afianzando la teoría propuesta puesto que esta relacionando motivación con aptitud.

La teoría de Maslow está directamente relacionada puesto que Herbert analizó su propuesta a partir de esta teoría encantando que la necesidad de autorrealización y estima se encuentra directamente relacionada con la motivación y que las necesidades sociales de seguridad y fisiológicas se encuentran relacionadas con el factor de higiene, los factores están estrechamente relacionados con temas de satisfacción laboral.

Conclusiones

El presente proyecto ha aportado de forma significativa a la identificación de uno de los aspectos a tener en cuenta por los empleadores y que se consideran indispensables para el bienestar del clima organizacional, lo que finalmente se traduce en una mayor productividad y

crecimiento de la empresa. Al desarrollar el proyecto y analizar los resultados se debe reflexionar y tomar acciones teniendo en cuenta las recomendaciones ofrecidas.

Tal como se refleja en la introducción, el proyecto fue el estudio se desarrolló según los objetivos proyectados. Por ende, se cierra de la siguiente manera:

- El presente trabajo contó con restricciones que se considera no permiten un resultado limpio del mismo, es importante tener en cuenta que se logra identificar que las respuestas de los participantes no fueron transparentes por temor a represalias, adicionalmente el área encargada no proporcionó información respecto a estrategias de reconocimiento hacia los colaboradores.
- Teniendo en cuenta los resultados ofrecidos por la encuesta aplicada a los participantes se infiere que la empresa cuenta con un manejo adecuado en el ámbito de bienestar al empleado y seguridad y salud en el trabajo respecto de sus funcionarios, ofreciéndoles la importancia que requiere el caso, sin embargo, es importante tener en cuenta el hallazgo identificado respecto a la veracidad de las respuestas; considerando este dato podemos identificar que dicha población representa un aspecto a reforzar y es indispensable tomar acciones de mejora de carácter prioritario, pues es imprescindible que el empleador y el empleado sean aliados de confianza en pro de un gana- gana para ambas partes.
- Finalmente se logra demostrar la trascendencia que tiene la falta de reconocimiento y la desestimación de un plan de acción en el área de gestión humana y bienestar en el factor emocional de los empleados, ya que como se ha evidenciado en diversos estudios un empleado feliz es un empleado más productivo, en este caso podemos resaltar el de Dutschke, G. (2013), quien encuentra hallazgos importantes respecto a la felicidad organizacional y su estrecho lazo con el aumento del desempeño en los empleados.

En ese orden de ideas y basados en las respuestas que ofrecieron los participantes podemos concluir que la empresa cuenta con un buen plan de bienestar al empleado, ya que los colaboradores manifiestan ser tenidos en cuenta no solo para llevar a cabo sus labores sino también para actividades que refuercen tanto las relaciones interpersonales dentro de la compañía como con su núcleo familiar, estos datos nos enseñan una asertividad en las actividades que generan una relación sólida entre el empleador y el cliente interno; este vínculo finalmente genera mayor productividad, pues la apropiación del funcionario para con la empresa es más alta, y asimismo, su motivación al momento de laborar será mayor.

Limitaciones.

Dada la situación que actualmente atraviesa el país y que debido a ello las empresas han tenido que optar por el teletrabajo, esto nos ha generado inconvenientes en la recolección de la información pues no tenemos a la mano las personas para poder efectuar las entrevistas, además que no ha sido fácil la ubicación y el factor de tiempo también ha sido limitante, debido a lo mencionado no se han podido elaborar las entrevistas de forma presencial y hemos tenido que recurrir a medios tecnológicos para poder obtener las respuestas. Un limitante adicional que tuvimos fue el hecho de que al final no se pudo obtener la totalidad de las encuestas, pues desafortunadamente algunas personas ya no hacen parte de la compañía y otras por estar en teletrabajo no tuvieron la disponibilidad requerida.

Otro aspecto importante a mencionar es el temor de las personas al contestar la encuesta pues al parecer sienten que esto podría ser utilizado de forma perjudicial en el trabajo, es importante señalar que son opiniones expresadas de forma anónima y que en ningún momento la pretensión es perjudicar a nadie y mucho menos hacerlo de conocimiento público, se trata de hacer un sondeo de opiniones para poder tratar de implementar / recomendar cambios.

Recomendaciones.

Se recomienda implementar un cronograma de recursos humanos que incluya actividades de bienestar, integración y actividades de capacitación que permitan mejorar el bienestar laboral de la compañía con una revisión periódica que permita evaluar si dicha herramienta está surtiendo el resultado esperado.

Utilizar indicadores de gestión que permitan darle un seguimiento al proceso y poder generar soluciones al inconformismo de los trabajadores para con el área de Bienestar Laboral. e sugiere la implementación de una estrategia que le permita al área de Bienestar Laboral mejorar sus procesos y/o actividades en pro de los trabajadores de tal forma que sientan que son incluidos y motivados.

Es importante que las recomendaciones dadas vayan de la mano con las políticas de la compañía y que al final sean puestas en marcha generando una sincronía trabajador / compañía.

Referencias bibliográficas

- Acuña, O. Lagos, V. (2015) Chillán. La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas Copelec. Universidad del Bío- Bío. Departamento de Gestión Empresarial. Recuperado de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/1533>
- Andrews, S. Fastqc, (2010). A quality control tool for high throughput sequence data.
- Augen, J. (2004). Bioinformatics in the post-genomic era: Genome, transcriptome, proteome, and information-based medicine. Addison-Wesley Professional.
- Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana Cultura organizacional y bienestar laboral; Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25, enero-junio, 2003, pp. 109-137; Pontificia Universidad Javeriana; Bogotá, Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Castillo, J. (2020). Gestión humana integral. Ecoe Ediciones. Página: 6. Tomado de <https://www-ebooks7-24-com.loginbiblio.poligran.edu.co/?il=9923&pg=22>
- Colciencias. (2014). Modelo de Medición de Grupos de Investigación Desarrollo Tecnológico o de Innovación y reconocimiento de investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, tecnología e Innovación 2014. Recuperado de [http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO MEDICI%C3%93N GRUPOS - INVESTIGADORES VERSI%C3%93N FINAL 15 10 2014 \(1\).pdf](http://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/files/DOCUMENTO%20MEDICI%C3%93N%20GRUPOS%20-%20INVESTIGADORES%20VERSI%C3%93N%20FINAL%2015%2010%202014%20(1).pdf)
- Dutschke (Universidade Atlântica), G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad en Portugal. Revista De Estudios Empresariales. Segunda Época, (1). Recuperado a partir de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/819>

- María-José, & Sánchez-Montero, Juan-Manuel. (2019). Hacia la felicidad laboral: Atender motivaciones y eliminar «temores digitales. RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía, 9(18), 239-257. <https://dx.doi.org/10.17163/ret.n18.2019.04>
- Galvis, Murillo, Sandra Milena, et al. Cultura organizacional y bienestar laboral, Red Cuadernos de Administración, 2006. ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=3165402>.
- García V. (2012) La motivación laboral, estudio descriptivo de algunas variables. Universidad de Valladolid. Trabajo de grado. Recuperado de <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/1144>
- Giardine, B., Riemer, C., Hardison, R. C., Burhans, R., Elnitski, L., Shah, P., & Nekrutenko, A. (2005). Galaxy: a platform for interactive large-scale genome analysis. Genome research, 15(10), 1451-1455.
- Giovannone, P. (2011) La Palta. La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg. Trabajo final. Recuperado de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/22438>
- Gutierrez, E. (2014) Bogotá. La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo. Trabajo de grado. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/46665/>
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.
- Herzberg, F. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg. Obtenido de Teoría de los dos Factores de Herzberg: [http://prof. usb. ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02. pdf](http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02.pdf).

Manso, Pinto, Juan. (2006) El legado de Frederick Irving Herzberg, Red Universidad Eafit.

ProQuest Ebook Central, <https://ebookcentral-proquest->

[com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=3165239](https://ebookcentral-proquest-com.loginbiblio.poligran.edu.co/lib/bibliopoligransp/detail.action?docID=3165239)

Naquin, S. S., & Holton III, E. F. (2002). The effects of personality, affectivity, and work commitment on motivation to improve work through learning. *Human Resource Development Quarterly*, 13(4), 357-376.

Piqueras, J. Ramos, V. Martínez, A. Oblitas, L. Emociones Negativas Y Su Impacto En La Salud Mental Y Física diciembre, 2009, pp. 85-112 Bogotá, Colombia

<https://www.redalyc.org/pdf/1342/134213131007.pdf>

Singh, D. (2006). Emotional intelligence at work: A professional guide. Sage. Investigación Aplicada. Calameo. Recuperado de es.calameo.com https://www.ser.es/wp-content/uploads/2015/09/Faq3_2.pdf

Weiss, H. M. (2002). Introductory comments: Antecedents of emotional experiences at work. *Motivation and Emotion*.

Anexos

Instrumentos de Recolección de Datos

	Encuesta para detectar las necesidades de bienestar laboral
--	---

OBJETIVO: conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa banco Falabella en cuanto a la calidad y el bienestar laboral.

Nombre: _____ identificación: _____

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

Administrativo: ____ operativo: ____

Temporal: ____ temporal: ____

Planta: ____ planta: ____

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

SI: Siempre AV: a veces Un: Nunca

CS: Casi siempre CN: Casi nunca

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?					
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?					
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?					
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?					

5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?					
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?					
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?					
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?					
9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?					
10	¿Sus opiniones son tomada en cuenta en la empresa?					
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?					
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la arl.					
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?					
14	¿La empresa implementa actividades, recreativas y culturales, de interés?					
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?					

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que poseía. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento del mismo, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: _____ NO DOY: _____ Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: _____ Firma del participante _____

“Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento”.

Fecha: _____ Firma del Investigador: _____

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

POLI | INSTITUTO
POLÍTICO
GRANCOLOMBIANO

Anexos

Instrumentos de Recolección de Datos

Encuesta para detectar las necesidades de bienestar laboral

OBJETIVO: conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Banco Falabella en cuanto a la calidad y el bienestar laboral.

Nombre: Tatiana Norei R. identificación: 405395893

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

Administrativo: ☐ operativo: ☐

Temporal: ☐ temporal: ☐

Planta: ☒ planta: ☐

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

SI: Siempre AV: a veces Un: Nunca

CS: Casi siempre CN: Casi nunca

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?		☒			
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?	☒				
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?	☒				
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?	☒				
5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?			☒		
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?	☒				
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?	☒				
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?	☒				

9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?	☒				
10	¿Sus opiniones son tomadas en cuenta en la empresa?		☒			
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?	☒				
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la arl.		☒			
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?		☒			
14	¿La empresa implementa actividades, recreativas y culturales, de interés?		☒			
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?			☒		

Consideraciones Éticas

Consentimiento Informado

Encuesta

Investigación aplicada acerca del bienestar y la calidad laboral

Politécnico Grancolombiano

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que posea. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: ☒ NO DOY: ☐ Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: 20-06-2020 Firma del participante Tatiana Norei R.

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

"Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento".

Fecha: _____ Firma del Investigador: _____



sección

Instrumentos de Recolección de Datos

Encuestas para detectar las necesidades de bienestar laboral	
--	--

OBJETIVO: conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa respecto a la calidad y el bienestar laboral.

Nombre: Dr. Juan Carlos **Identificación:** 103411234

Trabaja con una X el cargo que ocupa dentro de la empresa:

Administrador: ☒
 Asesor: ☐
 Ejecutor: ☐
 Otro: ☐

Completar cada pregunta del cuestionario de acuerdo con el siguiente esquema:

SI: Siempre
 CS: Casi siempre
 N: Nunca
 A: A veces

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?	X				
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?	X				
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?	X				
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?	X				
5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?		X			
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?		X			
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?	X				
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?	X				

9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?	X				
10	¿Sus opiniones son tomadas en cuenta en la empresa?	X				
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?	X				
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la arl.		X			
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?		X			
14	¿La empresa implementa actividades recreativas y culturales, de interés?		X			
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?		X			

Consideraciones Éticas

Consentimiento informado

Encuesta

3

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

Investigación aplicada acerca del bienestar y la calidad laboral

Politécnico Grancolombiano

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que posea. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: _____ NO DOY: _____ Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: 20/06/20 Firma del participante: 

"Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento".

Fecha: _____ Firma del Investigador: _____



Anexos

Instrumentos de Recolección de Datos

	Encuesta para detectar las necesidades de bienestar laboral
--	---

OBJETIVO: conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Banco Falabella en cuanto a la calidad y el bienestar laboral.

Nombre: Marcela Gombasica identificación: 9056231015

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

Administrativo: _____ operativo: ☒

Temporal: _____ temporal: _____

Planta: _____ planta: ☒

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

SI: Siempre AV: a veces Un: Nunca

CS: Casi siempre CN: Casi nunca

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?		☒			
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?		☒			
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?	☒				
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?	☒				
5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?					☒
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?		☒			
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?		☒			
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?		☒			

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?		X			
10	¿Sus opiniones son tomada en cuenta en la empresa?		X			
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?	X				
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la arl.				X	
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?			X		
14	¿La empresa implementa actividades, recreativas y culturales, de interés?			X		
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?					X

Consideraciones Éticas

Consentimiento Informado

Encuesta

3

Investigación aplicada acerca del bienestar y la calidad laboral

Politécnico Gran Colombiano

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que posea. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: X NO DOY: / Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: 20 de octubre de 2020 Firma del participante [Firma]

4

"Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento".

Fecha: _____ Firma del Investigador: _____

5



Anexos

Instrumentos de Recolección de Datos

	Encuesta para detectar las necesidades de bienestar laboral
--	---

OBJETIVO: conocer la percepción que tienen los trabajadores de la empresa Banco Falabella en cuanto a la calidad y el bienestar laboral.

Nombre: Hector Pineda identificación: 16.724.420

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

Administrativo X operativo: _____

Temporal: _____ temporal: _____

Planta: _____ planta: _____

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

Sí: Siempre AV: a veces Uz: Nunca

CS: Casi siempre CN: Casi nunca

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?		X			
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?		X			
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?		X			
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?		X			
5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?		X			
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?		X			
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?		X			
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?		X			

2

9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?		X			
10	¿Sus opiniones son tomadas en cuenta en la empresa?		X			
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?		X			
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la arl.		X			
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?		X			
14	¿La empresa implementa actividades recreativas y culturales, de interés?		X			
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?		X			

Consideraciones Éticas

Consentimiento Informado

Encuesta

3

Investigación aplicada acerca del bienestar y la calidad laboral

Politécnico Grancolombiano

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que posea. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: ☒ NO DOY: ☐ Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: 20-06-2020 Firma del participante

4

*Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y

No	PREGUNTAS	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes y programas?		X			
2	¿La empresa diseña los perfiles de acuerdo a los cargos?		X			
3	¿Al vincularse con la empresa se recibe la inducción y la capacitación?		X			
4	En caso de recibir capacitación ¿esta contribuye a mejorar el desempeño laboral?		X			
5	¿La empresa le ha preguntado acerca de la necesidad de recibir programas de capacitación?		X			
6	¿La empresa realiza programas de incentivos para el personal?		X			
7	¿La empresa lo incentiva cuando alcanza los objetivos y metas?		X			
8	¿La empresa motiva y hace reconocimientos cuando alcanza los logros?		X			

2

FACTORES DE EXPOSICIÓN EMOCIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL



9	¿La empresa lo tiene en cuenta cuando se realiza una actividad?	X			
10	¿Sus opiniones son tomada en cuenta en la empresa?	X			
11	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar las labores?	X			
12	La empresa implementa programas, planes o campañas de prevención y promoción de salud y riesgos laborales que coordina con la eps y la ari.	X			
13	¿La empresa implementa planes o programas de salud ocupacional?	X			
14	¿La empresa implementa actividades, recreativas y culturales, de interés?	X			
15	¿La empresa implementa planes de integración con su familia y la empresa?	X			

Consideraciones Éticas

Consentimiento Informado

Encuesta

"Hago constar que he explicado las características y el objetivo del estudio y sus riesgos y beneficios potenciales a la persona cuyo nombre aparece escrito más arriba. Esta persona otorga su consentimiento por medio de su firma fechada en este documento".

Fecha: _____ Firma del Investigador: _____

Investigación aplicada acerca del bienestar y la calidad laboral

Politécnico Gran Colombiano

Datos del participante:

1. Declaro que he leído y la Hoja de Información al Participante sobre el estudio citado.
2. Se me ha entregado una copia de la Hoja de Información al Participante y una copia de este Consentimiento Informado, fechado y firmado. Se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo.
3. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que posea. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.
4. Se me ha asegurado que se mantendrá la confidencialidad de mis datos.
5. El consentimiento lo otorgo de manera voluntaria y sé que soy libre de retirarme del estudio en cualquier momento de este, por cualquier razón y sin que tenga ningún efecto sobre mi tratamiento médico futuro.

DOY: ☒ NO DOY: ☐ Mi consentimiento para la participación en el estudio propuesto.

Firmo por duplicado, quedándome con una copia

Fecha: 10-11-20 Firma del participante: _____