

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  
BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES DE  
COLOMBIA

PRESENTA:

ADRIANA CAROLINA POSADA POSADA, CODIGO:1721981740

INGRID LIZETH CARRILLO BELTRÁN CÓDIGO: 1621982199

JOHANNA PAOLA VARGAS MILLÁN CODIGO:1621981467

MARLY JUBELY BERNAL ALDANA CODIGO:1721982358

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIÉRREZ RUBIANO MGS

BOGOTÁ, MARZO - JULIO DE 2020.

## Tabla de Contenidos

Resumen.	1
Capítulo 1. Introducción.	2
Planteamiento del problema	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.	4
Objetivos específicos.	4
Justificación.	4
Capítulo 2. Marco de referencia.	5
Marco conceptual.	5
Marco teórico.	7
Marco Empírico.	8
Capítulo 3. Metodología.	10
Tipo y diseño de investigación.	10
Participantes.	10
Instrumentos de recolección de datos.	11
Estrategia del análisis de datos.	11
Consideraciones éticas.	11
Capítulo 4. Resultados.	11
Discusión.	16
Conclusiones.	19
Limitaciones.	20
Recomendaciones.	20
Referencias bibliográficas	21
Anexos	24

## **Resumen.**

Este proyecto investigativo se centra en la importancia del bienestar laboral dentro de las organizaciones colombianas y porque se les considera una ventaja competitiva, Además se identificarán las ventajas y desventajas que genera su implementación. Es por ello por lo que se realizó una exhaustiva búsqueda de estudios realizados a diferentes empresas de nuestro país que nos orientaran para alcanzar el cumplimiento de nuestros objetivos propuestos y a su vez brindar credibilidad a nuestra investigación. El bienestar laboral se establece como una cultura organizacional donde se busca la satisfacción del trabajador y de esta manera la satisfacción del cliente, de igual modo se busca mejorar los resultados económicos, la resolución de conflictos y al mismo tiempo alcanzar el logro de la eficiencia organizacional. Mejorando también la calidad de vida de los trabajadores, esto implica ampliar beneficios, es decir brindar estabilidad dentro de la organización, modificar condiciones de trabajo, entre otros, que buscan la lealtad, la calidad, la responsabilidad y crecimiento para la organización.

Por consiguiente, se desea resaltar y dar mayor importancia a el bienestar laboral para así garantizar mayor rendimiento y productividad para la organización, en el transcurso de la investigación se hará foco en la importancia de la motivación y sus diferentes aspectos a resaltar en cuanto a la parte organizacional, es decir reconociendo los diferentes aspectos de motivación y satisfacción en los empleados de la empresa y así garantizar crecimiento prospero en la misma.

**Palabras claves:** Bienestar laboral, Cultura organizacional, Organizaciones, Productividad, Ventaja competitiva

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El bienestar laboral aparece como solución a demandas por parte del sector obrero urbano el cual en sus inicios solo se centró en lo social tratando de mejorar condiciones mentales y morales de los colaboradores, pero con el progreso del tiempo y las investigaciones realizadas se pudo realizar modificaciones orientadas a estados de la ocupación o a ofrecimientos de prestaciones especiales que complementarían los ingresos y requisitos sociales del trabajador; un aporte que es de interés tanto de académicos como de expertos por cuanto se ha determinado una correlación directa entre la complacencia de las personas con su labor. Desde hace muchos siglos se ha anhelado promover el equilibrio entre la subsistencia laboral y personal del empleado y de esta manera adquirir bienestar y eficacia empresarial del mismo (Cucaita, Alvarez, Medina, Gonzalez, & Parra, 2013).

Se busca recaudar datos que nos permita ver las ventajas competitivas que cuenta con la empresa Comité De Ganaderos Del Guaviare al tener un correcto uso de los beneficios por parte de sus empleados permitiendo una gana gana de parte de los trabajadores y la empresa ya que con estos incentivos permite realizar fidelización del personal, además de brindar un aumento considerable de motivación que conlleva a una mayor productividad y efectividad; para llegar a los conceptos básicos del proceso de implementación de bienestar laboral es importante tener claro cuáles son los factores o necesidades que se evidenciaron para brindar los beneficios y así lograr el objetivo principal que es el de satisfacer las necesidades de los empleados provocando con esto un crecimiento organizacional saludable y buena calidad de vida laboral.

Si bien el bienestar laboral abarca como beneficios económicos también debemos tener presente que abarca procesos en los cuales desea realizar medición dentro de la organización sobre posibles mitigantes de acoso laboral para poder realizar acciones disminución y solución de problemáticas utilizando herramientas como la Ley 1010 2006 las cuales nos dan una ayuda para poder realizar un manejo adecuado, e investigando los diferentes estudios realizados como encuestas en las cuales se han podido evidenciar que el 71% de las personas no son felices en sus trabajos por lo que se desea evidenciar el manejo de una o varias empresas en las cuales 90% aproximado de sus trabajadores están

satisfechos y lo muestran con lealtad y gran calidad en sus labores diarias haciendo destacar a sus empresas por el buen manejo de su bienestar laboral. con este trabajo de investigación se desea ver el avance que ha tenido en las empresas colombianas el bienestar laboral la ventaja que brinda para las empresas la buena utilización de esta herramienta que brinda un tipo de lealtad de empresa trabajador y permite un lugar óptimo para el desarrollo de actividades asociadas con calidad no solo al trabajador ni la empresa si no las familias.

### **Planteamiento del problema**

En el Transcurso del tiempo se ha evidenciado que Colombia es un país que se ha logrado destacar, y busca desarrollarse continuamente, esto a medida desde los comienzos de la economía campesina y los nuevos surgimientos de grandes compañías como la industrial. Por otro lado debido al crecimiento que se ha evidenciado en las industrias del país, en diferentes ciudades se ha visto progresión en urbanización, implementando sistemas de bienestar para cada uno de los empleados, basados en diferentes modelos de grandes compañías Europeas, las cuales se destacaban por contar con una actitud paternalista, en que el empresario combinaba el desarrollo de una vinculación emocional con el ejercicio dictador del poder enmarcado en un contexto estatal débil para regular los intereses del trabajador y empleador (Urrea y Arango, 2000). Implementar este tipo patrones al contexto nacional ocasionaron que la mano de obra se sintiera identificada y aumentara la mentalidad de pertenencia.

El bienestar analizado como “un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Pardo & Arteaga, 2001, p. 26) en el cual se busca que los trabajadores den el máximo de sus capacidades para lograr la eficiencia en las laborales que realizan dentro de las compañías. Pero, la apertura a la económica, la flexibilidad laboral y cambios sociales, culturales y políticos del medio crearon que las compañías se orientasen a lograr mejores rendimientos, disminución de costos, minimizar la calidad laboral. Lo cual ha generado quebrantamiento en cuanto a la inestabilidad y disminución de salarios, que afecta el bienestar y establece para las empresas que la idea de que el bienestar es un gasto.

En Colombia las organizaciones han reducido significativamente los programas de bienestar, dejando por fuera la visión estratégica que busca generar procesos para crear

“ventaja competitiva”. De esta ventaja nos habla Michael Porter (1991) donde afirma “es cualquier característica de las organizaciones que siendo sostenible en el tiempo le permite distinguirse de la competencia por sobre el promedio del sector, la cual permite enfrentar los cambios en el medio con mayor fortaleza que otras organizaciones, especialmente en un país donde el empleo es precarios, hay altas tasas de desempleo y donde las legislaciones le permiten a las organizaciones priorizar costos sobre el bienestar del colaborador”.

### **Pregunta de investigación.**

¿Porque se considera una ventaja competitiva, el bienestar laboral dentro de las organizaciones colombianas?

### **Objetivo general.**

Identificar las ventajas que genera la implementación de bienestar laboral dentro de las organizaciones colombianas.

### **Objetivos específicos.**

1. Identificar las ventajas económicas, emocionales y de crecimiento en las organizaciones colombianas al aplicar el bienestar laboral como ventaja competitiva.
2. Investigar cómo ha evolucionado el concepto de bienestar laboral en las organizaciones colombianas.
3. Exponer las ventajas de contar con un área de Bienestar Laboral.

### **Justificación.**

En esta investigación se desea establecer y dar a conocer la importancia que hay en las organizaciones al momento de implementar o ejercer el bienestar laboral, los beneficios que hay tanto para las empresas como para el personal. El bienestar laboral, se debe entender y dar a conocer como un proceso constante, enfocado a ejecutar, conservar y optimizar todas las situaciones que beneficien el desarrollo integral de los empleados, “Existe un reconocimiento implícito de su impacto en el bienestar y la productividad de la empresa” (Hernández, 2010), pues como bien nos dice esta referencia puede establecerse centralmente la distribución organizacional como un beneficio profesional. Esto último, como lo planteaba Porter (1991) “es cualquier peculiaridad diferenciadora con respecto a demás organizaciones de sección que sea razonable en el tiempo”. Por tal motivo es

importante dar a conocer la importancia que hay en el momento de implementar el bienestar laboral en las organizaciones, pues los beneficios que hay tanto para los empleados como el éxito en las organizaciones.

Con la plena seguridad de dar a conocer la importancia que hay en el implementar el Bienestar laboral en la organización de Colombia, la ventaja competitiva en el área de recursos humanos, pues la atracción y retención de personal que se genera es alto, mejorando así los procesos de selección, el personal se mantiene motivado, de la misma manera se reducen costos en los diferentes procesos administrativos y se garantiza mejor competitividad en relación a las empresas de la competencia que no implementan el bienestar laboral como un factor éxito.

## **Capítulo 2.**

### **Marco de referencia.**

#### **Marco conceptual.**

**Bienestar laboral:** Para conseguir el concepto, partiremos desde la concepción estatal y desde la responsabilidad de este “provisión y satisfacción de ciertas necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., bajo el amparo del estado como órgano garante y regulador” (Briceño, Jesús & Gillezeau, 2012).

A nivel conceptual sobre bienestar laboral, Casales y Bello (2005) explican:

“Existen cuatro enfoques que pueden servir para entender su relación con el colaborador y como pueden crearse en pro de la ventaja competitiva de la organización sistemas de bienestar efectivo: El enfoque ecologicista que trata la relación del colaborador con el entorno físico. El enfoque económico del bienestar se enfoca en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los colaboradores y como esto influye en su vida diaria y en su actividad laboral. El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables de los colaboradores. El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso” (p.105).

**Ventaja competitiva:** la ventaja competitiva se entiende como una característica que diferencia a una compañía de otras y genera valor para la misma y para los empleados que trabaje allí. Según Porter (2007) “la finalidad de cualquier organización es generar valor y que la ventaja competitiva es aquel valor diferencial que posee una organización

respecto a otras organizaciones competidoras, que le hace única, le permite mantener el impacto en el tiempo al ser netamente superior a la competencia y es aplicable a varias situaciones del contexto donde se desarrolla organizacionalmente, restable para la empresa costeable para el usuario”.

**Organizaciones:** Las organizaciones, en una función administrativa se refiere al proceso que da lugar a la implementación, creación y puesta en operación de una unidad social; Perez (1996) afirma:

“Es claro que cualquier empresa es una organización humana. Dentro de las organizaciones humanas constituye una especie o tipo concreto de organización cuyo objeto es el de producir y distribuir riqueza”. “Para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas aquellas tengan un propósito común: lo verdaderamente decisivo es que esas personas se organicen coordinen su actividad - ordenando la acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea por razones diferentes, estimen todos que les interesa alcanzar” (p.44).

Chiavenato (2006) afirma que la palabra organización se puede usar en dos conceptos diferentes: “1. Como organización, entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos. 2. Organización como función administrativa. En este sentido organización significa, acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos, encargados de su administración y de establecer relaciones entre ellos”.

**Cultura organizacional:** Granell (1997) define el término “aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social, esa interacción compleja de los grupos sociales de una empresa esta determinados por los valores, creencias, actitudes y conductas”.

Chiavenato (2006) la define como “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización”.

**Productividad:** “la cantidad de producción obtenida por unidad de factores de producción usados para obtenerla”. “La productividad media de un factor se define como la cantidad de output por cada unidad de factor empleado” (Coll & Blasco, 2006, p.140).

Desde el punto de vista gerencial, para (Fernandez & Sanchez, 1997) “la productividad es entendida como la razón output/input, por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo”.

### **Marco teórico.**

Existen varias teorías acerca del bienestar laboral, una importante en los tres factores de McClelland & Costa (2003); estos consisten en tres etapas donde hay logro, poder y afiliación, en cada uno de estos pasos hay algo importante, recordemos que a motivación es aquello que nos impulsa hacer algo y es lo que nos hace movernos de un punto a otro es allí donde se determina el comportamiento de los individuos.

Dentro de los factores de McClelland & Costa (2003) nos hablan de tres etapas y son: “**Motivación de logro:** es donde se establecen los logros y las metas importantes enfocado en el trabajo y la excelencia como por ejemplo el deseo a la excelencia, aceptación de responsabilidades, trabajo óptimamente realizado incluso feedback o retroalimentación. **Motivación de poder:** es el momento donde se quiere conseguir esa distinción o nombramiento importante y así conseguir estatus o nivel laboral sujeto a la necesidad de poder influir en demás personas, pues les gusta que sus ideas sean tenidas en cuenta y se consideren importantes, por último la **Motivación de afiliación:** es allí donde existe la necesidad de tener y mantener relaciones interpersonales en el ámbito laboral satisfactorias, hacer parte de algún grupo siendo popular y a su vez poder ayudar a las demás personas pues le va muy bien en cuanto al trabajo en equipo”.

En esta teoría se concluye que cada persona tiene alguna de las anteriores referencias explicadas, donde se resalta que una persona motivada según su deseo laboralmente es mucho más productiva, es importante resaltar que estas necesidades las adquirimos desde la infancia y formadas con el tiempo la vivencia cultural de cada persona y su experiencia de vida, pero siempre hay prioridad en alguna, pues la motivación de cada persona es diferente.

El bienestar laboral siempre lo hemos relacionado con el estado en el que se encuentran los empleados de cada organización y según la calidad del mismo se puede ver reflejo en la persona en los diferentes aspectos de la vida, como lo es el entorno social ,

familiar y lógicamente el aspecto laboral, es allí donde realmente se puede evidenciar la calidad de bienestar laboral que hay en la organización pues este se beneficia de manera positiva en la eficacia, efectividad, compromiso y sentido de pertenencia que deben tener los empleados en todas las organizaciones. Pues gracias al bienestar laboral se ha logrado evidenciar aspectos muy positivos en el mejoramiento de los indicadores de ausentismo, rotación de personal, incluso las relaciones interpersonales en el ambiente laboral.

### **Marco Empírico.**

En su concepto original, el término bienestar laboral fue creado para la implementación de diferentes actividades de formación entre ellas la selección, capacitación, adiestramiento, y entrenamiento del trabajador, cumpliendo con el rendimiento esperado e incrementándolo día a día, es decir, se centra en buscar que un trabajador no se sienta en desventajas frente a sus compañeros ya sea por la edad o por su condición física. El propósito inicial de implementar la formación reduccionista se basa en la importancia de preparar al trabajador mental y físicamente, para que cumpla con sus funciones con la calidad y eficiencia esperada (Parra, Calderón, 2013).

En esto se basó Aguilar (2015) para realizar su investigación con el objetivo de estudiar las prácticas de gestión del talento humano en empresas del valle del Cauca, que consistía en evaluar a 25 empresas de esta ciudad, dedicadas a diversos mercados como la distribución de productos farmacéuticos, productos alimenticios, supermercados y algunas prestadoras de servicios. Para la recolección de información se aplicó un cuestionario a cada empresa con el fin de conocer diferentes aspectos, por ejemplo su rol como socio estratégico, creación y alineamiento de la cultura organizacional, retos y procesos del área de talento humano, los resultados obtenidos muestran que las empresas participantes optan por incluir el área de talento humano como mecanismo principal para la medición y creación de estrategias de negocio, con un 56%, por el contrario 44% de ellas no incluyen la gestión de talento humano como fuente generadora de estrategias de negocio, y con ello se identifican como empresas que no cuentan con un plan estratégico que permita tener claridad de los objetivos y metas por cumplir, el estudio muestra que el 81% de dichas empresas no conocen el valor agregado que genera el área de talento humano a la hora de

alcanzar resultados y buscar las relaciones sociales entre diferentes áreas, así como la búsqueda de estrategias que conlleven al desarrollo organizacional.

Estos resultados contrastan un poco con nuestra investigación que busca demostrar los beneficios que brinda el bienestar laboral dentro de una organización, teniendo en cuenta que gran parte de las empresas estudiadas no consideran el área de gestión humana y por el ende el bienestar físico, psicológico y emocional de los trabajadores como ventaja competitiva para la empresa, sin embargo ese 56% que si es consciente de la ventaja con la que cuenta nos motiva para avanzar con nuestra investigación.

Por otro lado encontramos otra investigación que estudia el salario emocional una estrategia para mejorar el bienestar laboral en Cipres Ltda. la cual nos muestra la importancia de contar con una estructura organizacional que permita mejorar el bienestar laboral, la empresa Cipres es una empresa dedicada a la vigilancia y seguridad privada, dicha investigación se llevó a cabo con el fin de determinar las posibles causas por las que se presenta el alto índice de rotación en la empresa, generando gastos y afectando la productividad de la misma, para ello fueron seleccionado tres trabajadores a los cuales se les aplico una entrevista y los resultados arrojaron que las posibles causas de rotación constante consiste generalmente en la falta de motivación y beneficios al personal, es decir que este estudio brinda un aporte de gran importancia para nuestra investigación mediante la evidencia donde el bienestar laboral se muestra como ventaja competitiva a la hora de mantener satisfecho al personal para evitar su renuncia y pérdidas financieras para la empresa.(Gómez, Rojas, Morales y Pérez, 2017).

De igual manera encontramos un investigación con base de estudio en el Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor, nos aporta importantes hallazgos que contribuyen positivamente a nuestra investigación permitiendo demostrar los beneficios que genera la implementación del bienestar laboral dentro de la empresa, para ello se aplicó un cuestionario a 218 empleados de empresas dedicadas al sector público y privado de Argentina, sus principales variables son la identificación de satisfacción laboral del personal y la confianza en el supervisor asignado, los resultados finales muestran que la satisfacción personal depende de la motivación que brinde el supervisor al trabajador, valorando sus contribuciones y estimulando su intelecto, esto

permite que el trabajador muestre una faceta innovadora y eficiente manteniendo buenas relaciones con el equipo de trabajo y buscando siempre el bienestar organizacional (Alicia Omar, 2017).

Teniendo en cuenta las investigaciones mencionadas anteriormente se concluye de manera satisfactoria ya que en ellos se muestra que el bienestar laboral es un programa fundamental a la hora de velar por la salud de los colaboradores, satisfacción laboral y mejoramiento de la calidad de vida, permitiendo a la empresa contar con trabajadores activos, motivados y comprometidos con su desarrollo comercial, e implementación de estrategias para su crecimiento financiero.

### **Capítulo 3.**

#### **Metodología.**

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

Es una investigación específica del tipo cuantitativa que maneja un muestreo probabilístico, se recopila información mediante una encuesta mixta con preguntas abiertas y cerradas.

##### **Participantes.**

Se realizará un muestreo aleatorio en el cual se les enviará una encuesta online a los correos electrónicos de 23 colaboradores de la empresa Comité de Ganaderos del Guaviare, género mixto conformado por 8 mujeres y 15 hombres en edades comprendidas entre 22 y 58 años, con diferentes cargos y funciones dentro de la organización. Para el diligenciamiento del cuestionario de un conjunto de 10 preguntas abiertas y cerradas establecidas previamente.

La encuesta será utilizada como técnica de recolección de datos, siendo transversal realizando la descripción de la población en estudio determinado de sus labores diarias y la asociación de bienestar laboral, todo esto con el fin de conocer más afondo las actitudes, comportamientos y situación actual de la organización en su ambiente laboral; con los resultados posteriormente obtenidos dentro de la encuesta mencionada con anterioridad se realizó el análisis identificando los factores manejados por la organización en cuanto al bienestar laboral, definiendo lo más relevante y describiendo los aspectos comunes.

**Instrumentos de recolección de datos.**

Se realiza una encuesta en forma de cuestionario el cual contiene 10 preguntas dirigidas a 23 personas de la empresa; El instrumento utilizado para esta investigación contará con 10 ítems, conformada por 6 preguntas cerradas y 5 abiertas, con un nivel de medición de razón, las cuales nos ayudaran a tener un enfoque más claro sobre el planteamiento.

**Estrategia del análisis de datos.**

Finalmente se realiza un análisis global mediante el cual se identifican las características que resaltan en la población estudiada y adicional a ellos los porcentajes que se pudieron identificar frente al tema, realizando la utilización de Office 365 que no ayuda a realizar las encuestas de forma online y nos brinda en forma de gráficas los resultados para poder determinar las estadísticas obtenidas en la investigación.

**Consideraciones éticas.**

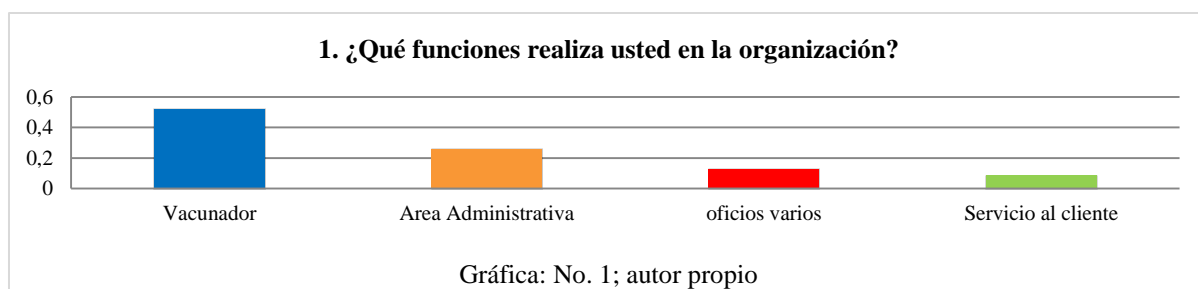
Conforme con los principios dispuestos en La ley 1090 Artículo 2, en la Ley 1581 de 2012 y en acuerdo con aspectos referidos de la resolución 008430/93 esta investigación se desenvolverá acorde a los siguientes criterios:

- Explicar y ajustar brevemente los principios éticos que justifican la investigación.
- Resolución 008430/93: Contar con el consentimiento informado autorizado del sujeto de investigación.
- Ley 1090 el Código Deontológico y Bioético: para disponer que la investigación se encaminará bajo esta ley.

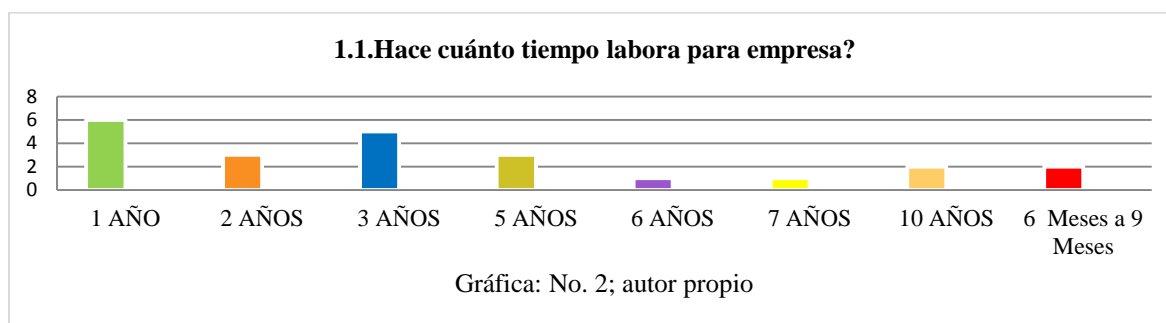
**Capítulo 4.****Resultados.**

A continuación, se representará los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada a la empresa Comité de Ganaderos del Guaviare, se realizaron tanto preguntas cerradas como abiertas para poder establecer un punto de comparación realista al saber la posición y conocimiento que tiene del tema los trabajadores.

## 1. Funciones y tiempo laborado.

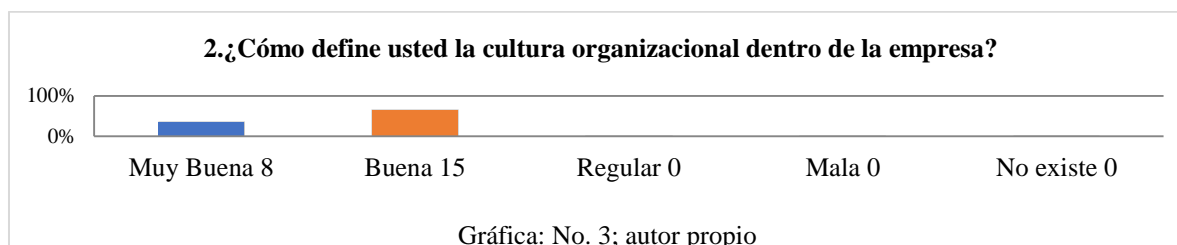


El 52% de los encuestados indica que es vacunador siendo esta una de las labores principales de la organización, seguido por el 26 % que pertenece al área administrativa que va desde las secretarias hasta los gerentes, también contamos con la participación del 13% del área de oficios varios y finalizamos con el 9 % de servicio al cliente, evidenciando así que se toma muestra de todas las áreas que maneja la empresa para poder tener más puntos de vista de nuestra investigación.



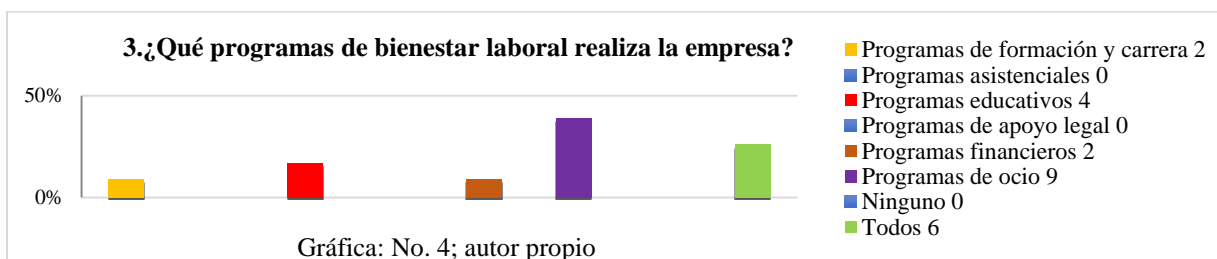
A la pregunta el tiempo laborado podemos evidenciar al ser 26% el índice más alto y el 4 % más bajo se puede indicar que la empresa está en este momento con una constante rotación laboral ya que son pocos los que cuentan la estabilidad laboral.

## 2. Cultura Organizacional

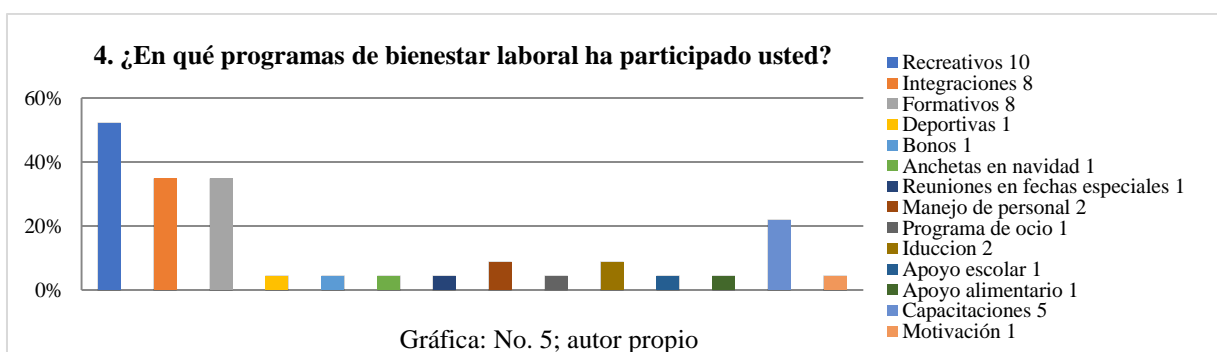


En la pregunta de cómo define la cultura organizacional en la empresa el 65% de los encuestados indica que es buena y el 35 % dice que es muy buena lo que nos lleva a un 100% de encuestados conformes con el proceso organizacional que lleva la empresa.

### 3. Programas de bienestar



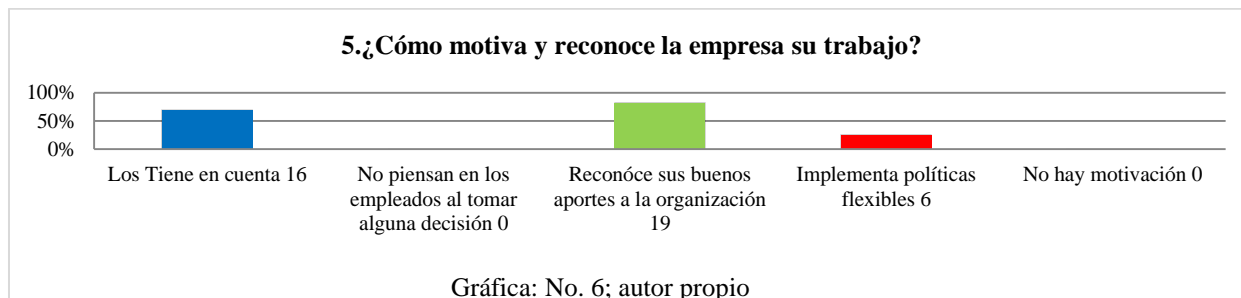
En la pregunta de programas de bienestar que brinda la empresa el 39 % de los encuestados está de acuerdo en que cuentan con programas de ocio ( como programas para vacaciones, paseos familiares, boletas para eventos), seguido por un 26% que indica que la empresa es muy completa en cuanto a beneficios y cuenta con beneficios para todas las necesidades adquiridas en el camino,( desde culturales, deportivos, educativos, de ocio, y demás) nuestro 3 indicador con el 17 % de las personas concuerdan con que son los programas educativos los programas realizados por la empresa seguido de una 9% que establece tanto programas de formación y carrera como programas financieros con los que cuenta la empresa llevándonos a un evidenciar que la gran mayoría de la empresa no tiene claro la totalidad de beneficios con los que cuenta actualmente con la empresa.



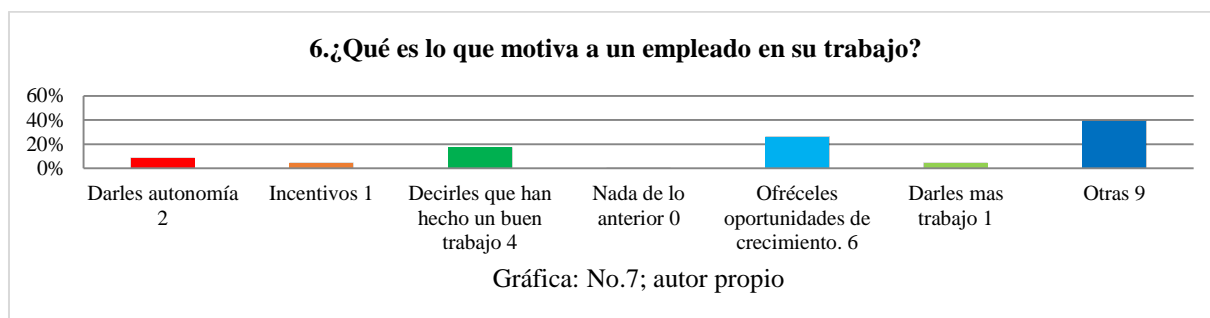
El 27 % de los encuestados informa que ha utilizados los programas recreativos, en esta pregunta contamos con porcentajes como el 18 % que están de acuerdo en que han utilizado los programas de bienestar laboral tanto para integración como para formarse, seguido del 11% lo ha utilizado de forma de capacitaciones, el 10 % dividido en 5% nos

comunica que se utiliza en inducción y manejo de personal, encontramos también un 2% que informa su participación en motivación, Apoyo alimentario, programa de ocio, fechas especiales, anchetas, bonos, deportivas ; lo que podemos evidencia con estos resultados es que falta claridad en cuanto a los beneficios que maneja la empresa.

## 5. Motivación y reconocimiento laboral.

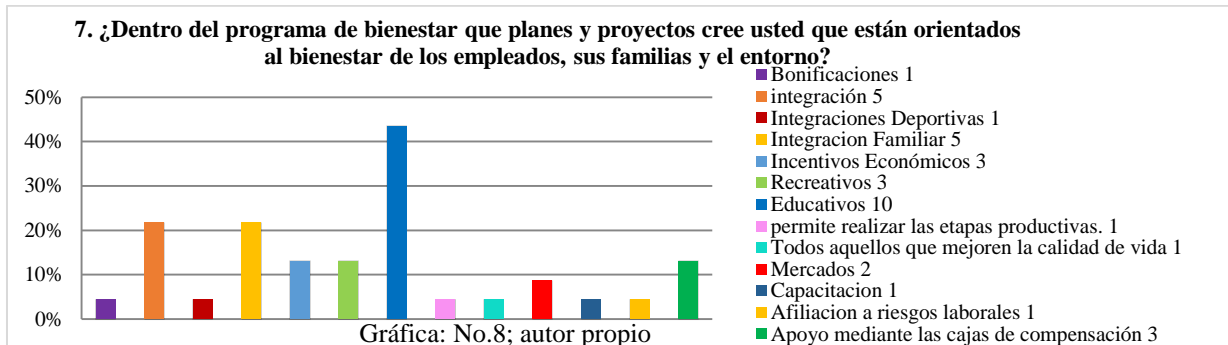


El 46% de los encuestados está de acuerdo con que la empresa reconoce sus buenos aportes, mientras el 39 % indica que la empresa los tiene en cuenta y el 15% nos nombra que implementan políticas flexibles



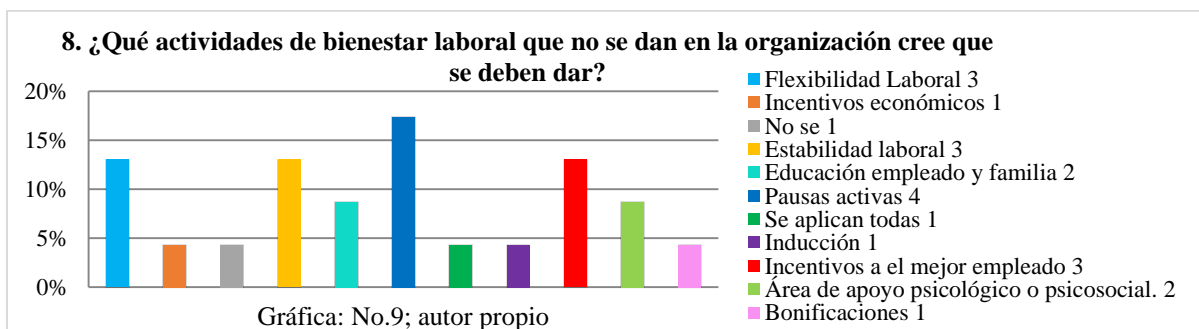
En la pregunta que motiva a el empleado en su trabajo el 39% estuvo de acuerdo que es otros incentivos como él (dinero, estabilidad) que los motiva, el 26% dice que ofrecerles oportunidades de crecimiento, mientras el 17% nos informa que decirles cuando han hecho un buen trabajo, el 9 % nos dice que darles autonomía laboral, y el 4% están de acuerdo en decir que los incentivos.

## 7. Orientados.



El 27% de los encuestados concuerdan que los programas educativos son los que esta orientados a los empleados y su familias, mientras el 13% piensa que es en la integración donde están orientados dividiendo la opinión el 13% nos informa que es efectivamente la integración pero familiar, mientras el 24% dividido en 8% cada uno piensa que es en las áreas de recreación, apoyo mediante cajas de compensación e incentivos económicos los más adecuados, también contamos con 5% que nombra incentivos en forma de mercados, contamos con opiniones muy variadas con el 3% que nombra incentivos orientados a afiliaciones a riesgos laborales, integraciones laborales también con 3% sin dejar atrás también contamos con opiniones como todos aquellos que mejoren la calidad de vida con 3% siendo opiniones muy variadas podemos observar que los colaboradores de la empresa tiene en cuenta los beneficios brindados por su empresa en cualquier momento.

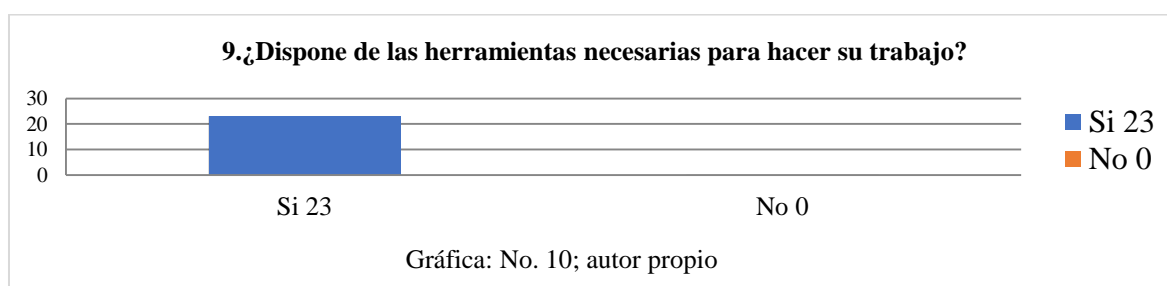
### 8. Actividades que pueden faltar.



En la pregunta qué actividades de bienestar cree que faltan en la organización el 18% nos evidencia que pausas activas son necesarias para su ámbito laboral y están faltando en este momento seguido del 14% que sugiere flexibilidad laboral para mejorar su calidad de bienestar, de igual manera el 14% manifestó estabilidad laboral ya que es una

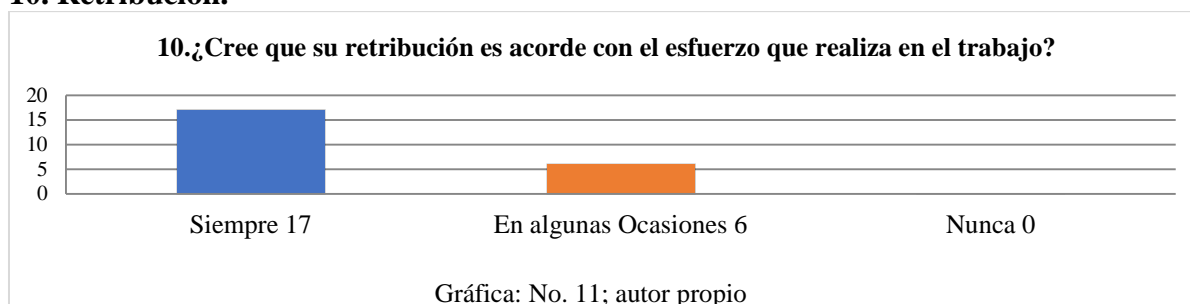
empresa donde está en constante rotación, con tamos con otro 14% que piensa es muy buen incentivo el manejar la modalidad de mejor empleado del destacando sus fortalezas como trabajadores, contamos con 9 % de los encuestados que nos dice sería bueno la implementación de un área de apoyo psicológico o psicosocial más en estos tiempos, 5% piensa falta bonificaciones, otro 5 % indica inducción y finalizamos con 4% qué nos dicen que si se aplican todas la actividades solicitadas de bienestar laboral, mientras otro 4% dice sería bueno incentivos económicos pero también contamos con 4% en no saber que haría falta.

### 9. Herramientas de trabajo



El 100% de los encuestados están de acuerdo que cuenta con las herramientas necesarias para poder realizar su labor.

### 10. Retribución.



En la pregunta si cree que la retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en su labor el 74% está de acuerdo con que siempre es adecuado mientras el 26% piensa que no siempre es así.

### Discusión.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a la empresa Comité De Ganaderos Del Guaviare, basada en el bienestar laboral como ventaja

competitiva dentro de la compañía, se comprobó que para los trabajadores es importante la implementación del bienestar laboral para mantener su motivación, buenas relaciones laborales y crecimiento organizacional, así mismo para ellos es de suma importancia contar con un apoyo extra por parte de la empresa.

El 65% de los encuestados calificaron como buena la cultura organizacional de la empresa sin embargo un 18% considera que se deben ampliar las actividades que contribuyan a la salud del trabajador, la recreación, el trabajo en equipo y la estabilidad laboral, de igual manera se pudo establecer que el reconocimiento a su buena labor dentro de la empresa, permite que el trabajador se sienta parte de la ella y motive a sus compañeros a realizar con dedicación cada una de sus funciones, por otro lado encontramos el 26 % de los trabajadores manifestando que en ciertas ocasiones no reciben las retribuciones pertinentes por parte de la empresa al realizar sus actividades correspondientes, es decir que no reconocen sus esfuerzos por alcanzar las metas propuestas, aunque el 74% considera que si reciben las retribuciones acordes a su cumplimiento es de suma importancia exponer el porcentaje de los trabajadores que se sienten inconformes, estas muestras recolectadas permiten también que la empresa identifique deficiencias e implemente actividades que ayuden a la solución de estos inconvenientes laborales.

Así mismo se concluyó que para los trabajadores es motivador contar con beneficios extras por parte de la empresa o de la caja de compensación familiar, ya sean apoyos educativos, alimentarios o de integración familiar, social y laboral. es por ello que aunque el 100% de los trabajadores encuestados cuentan con las herramientas necesarias para realizar sus actividades, para ellos esto no es lo único que requieren para sentirse motivados y cumplir con sus funciones a cabalidad, puede que el trabajador cuente con un excelente puesto laboral y buen salario, esto no es suficiente para mantener su rendimiento tanto físico como emocional, es primordial que la empresa cuente con un plan de bienestar laboral completo que enfatice en la salud mental y física de trabajador, aprovechamiento del tiempo ocio, incentivos económicos, estabilidad laboral y crecimiento profesional, fueron estos los programas escogidos con altos puntajes por los trabajadores, algunos con

los que la empresa ya cuenta y otros elegidos como opción para implementar por el área de talento humano.

De igual forma este plan de bienestar laboral debe contar con estrategias confiables que contribuyan al posicionamiento, popularidad y crecimiento de la organización. Con nuestra investigación realizada contribuimos para que el comité de ganaderos del Guaviare, logre identificar aquellas falencias que afectan las estrategias de desarrollo de la empresa y la calidad de vida del trabajador, se espera la aceptación de causas y mejoras en el programa de bienestar laboral ya que dicho programa aporta diferentes factores que favorecen las condiciones de salud tanto físicas como psicológicas del trabajador y que además no genera grandes costos a la empresa por el contrario brinda grandes beneficios en todas las áreas desde el área de talento humano, la de gerencia y servicio al cliente, hasta la administrativa y la de contabilidad, es decir que el bienestar laboral se considera como ventaja competitiva para empresa porque no solo mejora las condiciones de vida familiar y laboral del trabajador sino que también mejora sus servicios, trabajo en equipo, desarrollo y estabilidad comercial.

Con referencia a lo establecido en los marcos de nuestra investigación se concreta afirmando positivamente las coincidencias frente a los hallazgos encontrados en distintos artículos científicos que muestran la importancia de establecer como ventaja competitiva la implementación de un programa completo de bienestar laboral, todas la referencias halladas hablan de la motivación, satisfacción, mejoramiento de la calidad de vida laboral y familiar del trabajador, aunque algunas empresa estudiadas no cuenta con un plan de bienestar laboral también son conscientes que no cuentan con un orden ni desarrollo de negocio y que además carecen de estrategias y mejoramiento comercial, sin embargo son más las empresas que permiten que el área de gestión humana aporte ideas de negocio y que además mantenga la satisfacción laboral entre los trabajadores, motivándolos diariamente a cumplir de manera eficiente y satisfactoria sus funciones y permitiendo que el trabajador se sienta parte de la empresa, el grado de motivación que se genere al colaborador es el grado de cumplimiento de logros y metas establecidas por la misma, igualmente se identificó, lo motivador que resulta ser las opiniones de supervisores y jefes de personal para los trabajadores, en cuanto a sus cumplimientos y contribuciones para la empresa, esto implica

que el personal se esfuerce por cumplir con objetivos y le guste trabajar en equipo, manteniendo un lenguaje acorde y buenas referencias en su entorno social, para finalizar es importante mencionar que la investigación realizada arrojó resultados positivos que conllevan a la conclusión que el bienestar laboral si es considerado una ventaja competitiva para las organizaciones que le den la importancia que requiere y lo implementen en el entorno laboral, social y estratégico.

### **Conclusiones.**

El trabajo es una parte importante para las personas, pues se pasa más de la mitad de la vida realizando esta labor, gracias a él se obtiene una serie de reconocimientos económicos, materiales, psicológicos y sociales; es por ello por lo que identificar factores asociados al mejoramiento de las condiciones puede mejorar la salud física y psicológica y así generar una ventaja competitiva frente a las demás compañías. El proceso de investigación nos permitió observar que el bienestar laboral de los trabajadores de la compañía Comité de Ganaderos Del Guaviare es bien percibida. Los resultados del cuestionario de bienestar evidencian que los participantes definen la cultura organizacional como algo de mucho valor que es visto como un proceso de construcción permanente que busca mejorar las condiciones siempre a favor del empleado y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción y eficiencia con su labor. También se evidencia que los empleados se sienten motivados con la empresa ya que les brinda estabilidad laboral y tienen muy presentes los programas de bienestar con los que cuenta la compañía como los de ocio es decir paseos familiares, eventos; educativos y financieros ya que les genera gratificación y fidelización.

Después de realizar el análisis de los resultados, se puede concluir que las principales ventajas de contar con un buen plan de bienestar laboral es que los colaboradores se sienten bien contribuidos con la laboral que realizan, se sienten motivados y cuenta con buena disposición, sienten que su trabajo tiene significado y propósito. También se puede concluir que la implementar de un proyecto de bienestar para los empleados no requiere mayor inversión, pero si genera un alto impacto emocional para los trabajadores, teniendo en cuenta que las nuevas generaciones ya no se motivan con el salario económico ya prefieren otros tipos de beneficios adicionales, se considera que el

valor competitivo de una organización está relacionado con la manera en la que tratan a sus empleados y como hacen uso de las estrategias implementadas, su principal factor de éxito radica en la estrategia organizacional en el área de talento humano.

### **Limitaciones.**

Para completar con éxito nuestra investigación tuvimos que enfrentarnos a varias limitaciones entre ellas la manifestación por parte de los trabajadores de brindar la información necesaria siempre y cuando los datos personales referentes a nombres, apellidos y número de identificación mantuvieran privados, es decir que ellos con gusto realizaban la encuesta pero de manera anónima, aunque se les explico claramente que dicha información era netamente para uso educativo y no afectaría de ninguna forma sus actividades, estabilidad, relaciones ni puestos laborales, no fue posible contar con estos datos, sin embargo consideramos que esta protección de datos permitió que cada trabajador diera respuestas reales sin la presión de elegir solo respuestas positivas por temor de alguna represalia por parte de la empresa. Así mismo se presentó el inconveniente a la hora de firmar el consentimiento informado es por ello que teniendo en cuenta la ley 1581 de 2012 tomamos la decisión de exponer el consentimiento mediante llamadas realizadas al trabajador, de igual manera se incluyó en la encuesta la opción para autorizar o de lo contrario negar la posibilidad de utilizar la información suministrada para nuestro uso educativo.

### **Recomendaciones.**

Es importante resaltar y aclarar la importancia de crear y hacer el respectivo seguimiento a todos los programas de Bienestar dentro de la organización, es decir, seguir indagando a los trabajadores frente a su sentir en el ámbito laboral, el saber que busca dentro de la misma para así poder tener mejores ideas de cómo mantener al personal motivado.

Realizar campañas de capacitación donde puedan mejorar esos aspectos que en cada uno de los cargos siempre hay por mejorar, también que el empleado tenga la oportunidad de recordar y reconocer cuales son tanto sus derechos como sus deberes dentro de la organización, generar calidad de vida para los empleados junto con su núcleo familiar es muy importante ofrecer un subsistir lo más meritorio posible.

### Referencias bibliográficas

- Aguilar, J. (2015). *Prácticas de gestión del talento humano en empresas del valle del cauca*. Revista Internacional Administración & Finanzas Vol. 8, No. 3, 2015, pp. 113-124. Recuperado de: <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n3-2015/RIAF-V8N3-2015.pdf#page=115>
- Álvarez, C. (2006). Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1): 163-174. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Briceño Rondón, Wilmar de Jesús, & Gillezeau B., Patricia (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. *Negotium*, 8(23),26-66.[fecha de Consulta 21 de Mayo de 2020]. ISSN: . Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=782/78225158002>
- Calderón, G. (2006). *La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas*. Cuadernos de Administración, vol. 19, núm. 31. pp. 9-55. Colombia. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503102.pdf>
- Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana. (2003). CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL \*. 2020,PAG 4, de Cultura organizacional y bienestar laboral Cuadernos de Administración Sitio web: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Casales Fernández, C. y Bello Dávila, Z. (2005). *Psicología social*. Plaza de la Revolución, Cuba: Empresa Editorial Poligráfica Félix Varela: <https://isbn.cloud/9789592588394/psicologia-social/>
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a. ed.). México. McGraw Hill. pp. 298.
- Coll, V. y Blasco, O. (2006). Evaluación de la eficiencia mediante el análisis envolvente de datos Edición electrónica. Texto completo en [www.eumed.net/libros/2006c/197/](http://www.eumed.net/libros/2006c/197/)
- Congreso De La República. (2006). Ley 1090 De 2006. 05-2020
- Congreso De La República. (2013). Ley 15812012. 2020, De - Secretariassenado Decreto Reglamentario 1377 De 2013 Sitio Web: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1581\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1581_2012.html)
- McCrae RR. & Costa Jr. (2003) Influencia del neuroticismo de extraversión en el bienestar subjetivo: personas felices e infelices . *J Pers Soc Psychol* 38: 668-678
- Cucaita, Ivone; Alvarez, Helena; Medina, Lady; Gonzalez, Daniel; Parra, Lida (2013). "Impacto Del Bienestar Laboral En El Personal Administrativo De La Empresa Cibertec.". 2020, Pag18, De Universidad Nacional Abierta Y A Distancia UNAD Ciencias Economicas Administrativas Y Contables Villavicencio-Meta Sitio Web: <https://stadium.unad.edu.co/preview/unad.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216>
- Díaz Fernandez, Ileana (2009). Enfoque de Porter y de la teoría basada en los recursos en la identificación de la ventaja competitiva. *Economía y Desarrollo*, 144(j),101-114. [fecha de

- consulta 15 de abril de 2020]. ISSN: 0252-8584. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=4255/425541313005>
- Diener, E. (1997). "Correlaciones cognitivas del bienestar subjetivo". *Journal of Research in Personality*, 31(2), 240-256.
- Fernández-Ríos, M.; Sánchez, J. (1997). *Eficacia organizacional. Concepto, desarrollo y evaluación*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fuentes Chávez, Miguel (1994). *Tecnologías sociales, Relaciones Públicas y Comunicación Organizacional*. Arequipa. Universidad Católica Santa María, pp.83 - 84.
- Gómez, I. (2007). *Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo*. Universitas Psychologica, vol. 6, núm. 1. Bogotá, Colombia. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64760111.pdf>
- Granell H. (1997). "Éxito Gerencial y Cultura". Caracas: Ediciones IESA. Recuperado en 21 de mayo de 2020, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842006000100005&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842006000100005&lng=es&tlng=es).
- Hernandez, G. Galvis, S. & Narvaez, K. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral*. Cuadernos de Administración, vol. 16, núm. 25. Bogotá, Colombia. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Hurtado Cardona, Olga Lucía (2004). *Culturas empresariales en Colombia*. Investigaciones Andina, (9), 54-59. [fecha de Consulta 11 de Mayo de 2020]. ISSN: 0124-8146. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=2390/239017810008>
- Ivone Cucaita; Helena Alvarez; Lady Medina; Daniel Gonzalez; Lida Parra. (2013). "impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa cibertec". 2020, pag 18, de universidad nacional abierta y a distancia UNAD ciencias económicas administrativas y contables Villavicencio - Meta Sitio web:  
<https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>
- Ministerio de Tecnologías de la Información y Comunicaciones. *Ministerio de comercio, industria y turismo*. colombia. Recuperado de: [https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4274\\_documento.pdf](https://www.mintic.gov.co/portal/604/articles-4274_documento.pdf)
- OIT, organización internacional del trabajo. (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. Conferencia Internacional del Trabajo 91.ª reunión 2003. Recuperado de:  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- OIT, organización internacional del trabajo. (2006). *para debate y orientación*. Recuperado de:  
<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/docs/gb298/pdf/esp-4.pdf>
- Pardo, L. P. y Arteaga, P. (2001). *Gestión del talento humano*. México: Lumen Hvmanitas.  
[http://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/4-1-4%20\(60-71\)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013\\_articulo\\_id107.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/4-1-4%20(60-71)%20Pardo%20Luz%20Patricia%20rcieg%20agosto%2013_articulo_id107.pdf)
- Parra, C. & Calderon, G. (2013). *Formación y desempeño: un análisis de caso en empresas manufactureras grandes*. Pensam. gest. no.34. Recuperado en:  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-62762013000100008](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762013000100008)

- Pérez López, Juan Antonio.: Introducción a la dirección de empresa: organización humana. 2. ed. Piura. Universidad de Piura, 1996. p. 36.
- Porter, Michael E. (2007) La ventaja Competitiva de las naciones. Harvard Bussiness, ISSN 0717-9952, Vol. 85, No. 11, p. 69-95.  
<http://www.uic.org.ar/IntranetCompetitividad/1%C2%BA%20jornada/2.%20lectura%20complementaria/1.%20ser%20competitivo%20-%20michael%20e.%20porter%20cap.%206.pdf>
- Porter, Michael E. (1991) La ventaja Competitiva de las naciones. Barcelona: Publicado por Plaza y Janés. ISBN 10: [8401361249](https://www.isbn-international.org/number/8401361249) ISBN
- Prokopenko, J. (1999). La Gestión de la Productividad. C.V. México: Editorial LIMUSA S.A.
- Quijano, S. (2006). Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Ramírez, J. F., Velásquez, E. G., Quirama, L. E. & Gonzales, J. D. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción, una revisión del tema. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 3(1). 27-59.
- República De Colombia Ministerio De Salud . (1993). Resolución N° 008430 De 1993. 2020, De República De Colombia Ministerio De Salud Sitio web:  
[https://www.urosario.edu.co/Escuela-Medicina/Investigacion/Documentos-de-interes/Files/resolucion\\_008430\\_1993.pdf](https://www.urosario.edu.co/Escuela-Medicina/Investigacion/Documentos-de-interes/Files/resolucion_008430_1993.pdf)
- Ribero, R. & García, C. J. (1996). Estadísticas descriptivas del mercado laboral masculino y femenino en Colombia: 1976-1995. *Archivos de Macroeconomía*, (48). Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Sánchez, F. & Núñez, J. (1998). Educación y salarios relativos en Colombia, 1976-1995: determinantes, evolución e implicaciones para la distribución del ingreso. Departamento Nacional de Planeación, *Archivos de Macroeconomía*, # 74.
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14 (4). 828-836.
- Servan Schreiber, J. J. (1980). *O desafio mundial. (3ª edição)*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira S.A.
- Uribe, J. & Ortiz, C. (2006). *Informalidad Laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle
- Urrea, F & Arango, L. G. (2000). Culturas empresariales en Colombia, en: Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia. Bogotá: Colciencias y Corporación Calidad.

## Anexos

Link de la encuesta: [https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5VtQ3Wns9UeS38qIX-v1-qVPUnqjWHBNp\\_yQeWU2MX1UMDBaMdBDRFICNzRGRVNGNVkzQUtOTIVOQS4u](https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=5VtQ3Wns9UeS38qIX-v1-qVPUnqjWHBNp_yQeWU2MX1UMDBaMdBDRFICNzRGRVNGNVkzQUtOTIVOQS4u)

### ENCUESTA SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas que busca recopilar su percepción sobre el bienestar laboral.

Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Genero: \_\_\_\_\_

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?

Respuesta:

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la organización?

- |  |                               |                                 |
|--|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> Muy Buena        | <input type="radio"/> Regular | <input type="radio"/> No existe |
| <input checked="" type="radio"/> Buena | <input type="radio"/> Mala    |                                 |

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <input type="radio"/> Programas de formación y carrera | <input type="radio"/> Programas educativos     | <input type="radio"/> Programas de ocio |
| <input type="radio"/> Programas asistenciales          | <input type="radio"/> Programas de apoyo legal | <input type="radio"/> Ninguno           |
|  | <input type="radio"/> Programas financieros    | <input type="radio"/> Todos             |

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?

Respuesta:

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo dentro de la organización?

- |   |  |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Los Tiene en cuenta                       | <input type="checkbox"/> Reconoce sus buenos aportes a la organización |
| <input type="checkbox"/> No piensan en los empleados al tomar alguna decisión | <input type="checkbox"/> Implementa políticas flexibles                |
|   | <input type="checkbox"/> No hay motivación                             |

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?

- |  |   |
|--|---|
| <input type="radio"/> Darles autonomía                         | <input type="radio"/> Nada de lo anterior                     |
| <input type="radio"/> Incentivos                               | <input type="radio"/> Ofréceles oportunidades de crecimiento. |
| <input type="radio"/> Decirle lo que han hecho un buen trabajo | <input type="radio"/> Darles más trabajo                      |

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?

Respuesta:

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?

Respuesta:

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| <input type="radio"/> Si | <input type="radio"/> No |
|--------------------------|--------------------------|

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?

- |                               |  |                             |
|-------------------------------|--|-----------------------------|
| <input type="radio"/> Siempre | <input type="radio"/> En algunas Ocasiones | <input type="radio"/> Nunca |
|-------------------------------|--|-----------------------------|

**Consentimiento informado:**

	<b>CONSENTIMIENTO INFORMADO</b>	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	1 DE 1

Es de suma importancia que usted lea detenidamente este documento hasta el final, y complete con su puño y letra.

Ciudad \_\_\_\_\_

Municipio \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Yo \_\_\_\_\_ identificado(a) con cedula de ciudadanía N° \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ expreso mi decisión voluntaria de participar en la realización de la encuesta entregada sobre el "bienestar laboral como ventaja competitiva dentro de una organización" la cual se lleva a cabo en el comité de ganaderos del Guaviare.

Manifiesto que he sido informado(a) sobre diferentes términos y conceptos laborales que pueden aparecer en dicha encuesta, y que además no me veré afectado de ninguna manera en mi puesto de trabajo, por las declaraciones dadas.

La encuesta consta de lo siguiente:

- 10 preguntas
- 6 de selección múltiple
- 4 de pregunta abierta

Finalmente manifiesto que el/la estudiante encargado(a) de la recolección de datos me ha aclarado las dudas que me han surgido de mi participación voluntaria en esta actividad.

Firma participante:

Firma estudiante:

cc: \_\_\_\_\_

cc: \_\_\_\_\_



Encuestado 3

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 04:56

Edad: 22

Género: Masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
Respuesta: Vacunador
2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?  
 Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala
3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?  
 Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno  
 Programas financieros  Todos
4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
Respuesta: integraciones, bonos, anchetas en navidad
5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?  
 Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles
6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?  
 Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo
7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
Respuesta: Integración familiar
8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
Respuesta: no se
9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?  
 Si  No.
10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?  
 Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 4

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 04:38

Edad: 25

Género: Masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
Respuesta: Vacunador, 3 años
2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?  
 Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala
3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?  
 Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno  
 Programas financieros  Todos
4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
Respuesta: integración con los compañeros, reuniones en fechas especiales.
5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?  
 Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles
6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?  
 Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo
7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
Respuesta: apoyo educativo
8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
Respuesta: permanencia en el trabajo
9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?  
 Si  No.
10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?  
 Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 5

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 03:16

Edad: 38

Género: Masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
Respuesta: Vacunador, 1 año

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?
- Muy Buena  Regular  No existe
- Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?
- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.
- Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno
- Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
Respuesta: Recreativas.

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?
- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.
- No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?
- Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.
- Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo
7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
Respuesta: integraciones con la familia y incentivos económicos

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
Respuesta: Educativos para la familia

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?
- Si  No.
10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?
- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 6

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 03:19

Edad: 56

Género: Masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
Respuesta: Vacunador, 1 año

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?
- Muy Buena  Regular  No existe
- Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?
- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.
- Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno
- Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
Respuesta: cursos y capacitaciones

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?
- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.
- No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?
- Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.
- Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo
7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
Respuesta: las reuniones en familia y compañeros

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
Respuesta: Estabilidad laboral

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?
- Si  No.
10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?
- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca



Encuestado 9

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 03:54

Edad: 37

Género: Masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?

Respuesta: Vacunador, 2 años

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?
- Muy Buena  Regular  No existe
- Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?
- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.
- Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno
- Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?

Respuesta: de integración

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?

- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.
- No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?
- Darles autonomía  Decírles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.
- Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?

Respuesta: educativos

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?

Respuesta: se aplican todas

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?

- Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?

- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 10

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 03:54

Edad: 27

Género: femenino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?

Respuesta: Atención al cliente 6 meses

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?
- Muy Buena  Regular  No existe
- Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?
- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.
- Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno
- Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?

Respuesta: de recreación

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?

- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.
- No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?
- Darles autonomía  Decírles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.
- Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?

Respuesta: las integraciones para compartir con la empresa y familia

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?

Respuesta: se inducción

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?

- Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?

- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca





Encuestado 15

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 07:43

Edad: 58

Género: masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?

Respuesta: director ejecutivo, 10 años

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?

- Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?

- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno  
 Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?

Respuesta: capacitación, formación, recreativos, integración y inducción.

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?

- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?

- Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?

Respuesta: programas de educativos que brindan cursos de formación a los trabajadores.

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?

Respuesta: Implementar con mas cumplimiento las pausas activas de trabajadores del área administrativa.

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?

- Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?

- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 16

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 08:02

Edad: 22

Género: masculino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?

Respuesta: oficios varios, 1 año

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?

- Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?

- Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno  
 Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?

Respuesta: recreativos y formativos.

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?

- Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?

- Darles autonomía  Decirles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?

Respuesta: las integraciones.

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?

Respuesta: incentivos al mejor empleado

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?

- Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?

- Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 17

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 10:03

Edad: 25

Género: Femenino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
 Respuesta: Servicios generales, 3 años

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?  
 Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?  
 Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas financieros  Ninguno  
 Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
 Respuesta: apoyo escolar, recreativos y financieros

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?  
 Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?  
 Darles autonomía  Decírles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
 Respuesta: Todos aquellos que mejoren la calidad de vida de los empleados junto a sus familias, bonos escolares y mercados

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
 Respuesta: área de apoyo psicológico o psicosocial

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?  
 Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?  
 Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca

Encuestado 18

Tiempo que ha necesitado para completarlo: Tiempo necesario para terminar: 03:53

Edad: 27

Género: Femenino

1. ¿Qué funciones realiza usted en la organización y hace cuánto tiempo labora para ella?  
 Respuesta: Servicios generales, 3 años

2. ¿Cómo define usted la cultura organizacional dentro de la empresa?  
 Muy Buena  Regular  No existe  
 Buena.  Mala

3. ¿Qué programas de bienestar laboral realiza la empresa?  
 Programas de formación y carrera  Programas educativos  Programas de ocio.  
 Programas asistenciales  Programas de apoyo legal  Ninguno  
 Programas financieros  Todos

4. ¿En qué programas de bienestar laboral ha participado usted?  
 Respuesta: recreativos

5. ¿Cómo motiva y reconoce la empresa su trabajo?  
 Los Tiene en cuenta  Reconoce sus buenos aportes a la organización  No hay motivación.  
 No piensan en los empleados al tomar alguna decisión  Implementa políticas flexibles

6. ¿Qué es lo que motiva a un empleado en su trabajo?  
 Darles autonomía  Decírles que han hecho un buen trabajo  Ofréceles oportunidades de crecimiento.  
 Incentivos  Nada de lo anterior  Darles más trabajo

7. ¿Dentro del programa de bienestar que planes y proyectos cree usted que están orientados al bienestar de los empleados, sus familias y el entorno?  
 Respuesta: capacitación, apoyos económicos mediante las cajas de compensación familiar, afiliación a riesgos laborales

8. ¿Qué actividades de bienestar laboral que no se dan en la organización cree que se deben dar?  
 Respuesta: pautas activas

9. ¿Dispone de las herramientas necesarias para hacer su trabajo?  
 Si  No.

10. ¿Cree que su retribución es acorde con el esfuerzo que realiza en el trabajo?  
 Siempre  En algunas Ocasiones  Nunca





