



MIEMBRO DE LA RED  
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL BIENESTAR LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE  
LA EMPRESA SCARET COLOMBIA

PRESENTA:

JONATHAN HERNAN ESTUPIÑAN PEÑA. CÓD. 1521020660

ERIKA JULIETH APONTE GOMEZ. CÓD.1120013642

LAURA DANIELA MEDINA ROBERTO. CÓD. 1421026204

SUPERVISOR:

KAROL LILIAN GUTIERREZ RUBIANO.MGS

BOGOTÁ, MARZO-JULIO DE 2020

## Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción. ....	2
Descripción del contexto general del tema. ....	2
Planteamiento del problema.....	2
Pregunta de investigación. ....	2
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos. ....	3
Justificación. ....	3
Marco de Referencia. ....	4
Marco teórico.....	6
Marco empírico.....	7
Metodología.....	9
Consideraciones éticas.....	10
Resultados.....	11
Discusión.....	17
Conclusiones.....	19
Limitaciones.....	20
Recomendaciones. ....	20
Referencias Bibliográficas.....	21
Anexos.....	24
Anexo 2.....	25
Anexo 3.....	26

**INDICE DE FIGURAS**

Ilustración 1. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	11
Ilustración 2. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	11
Ilustración 3. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	12
Ilustración 4. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	12
Ilustración 5. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	13
Ilustración 6. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	13
Ilustración 7. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	14
Ilustración 8. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	14
Ilustración 9. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	15
Ilustración 10. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia.....	15

## **Resumen.**

El bienestar laboral es sin duda uno de los factores más importantes para una empresa, se busca mejorar, mantener y cultivar el ambiente en el trabajo, basados en principios, reconocimiento y estrategias que permiten tener un ambiente apropiado. En este proyecto se busca mejorar el bienestar profesional de los empleados de Scaret Colombia, promoviendo iniciativas tácticas y estrategias que cautiven a los empleados y logren estar fidelizados con la compañía, incitando al sentido de pertenecía por la empresa en la que trabajan, alcanzando su bienestar, además que se dé la rentabilidad, beneficio y rendimiento laboralmente esperado; el aprendizaje y las mejoras en el bienestar laboral harán que el empleado se sienta motivado, promoviendo un adecuado clima organizacional. Se desarrolló una encuesta a 40 empleados de la compañía 25 de ellos mujeres y 15 hombres, como conclusión según los resultados arrojados la mayoría de los empleados se sienten satisfechos con su trabajo y motivados, aunque desconocen el plan de bienestar de la empresa, a través de la encuesta se observa que se requiere de nuevas estrategias para definir y fortalecer factores como : la calidad de vida laboral, motivación, cultura organizacional y las relaciones entre los empleados y la empresa.

**Palabras clave:** Bienestar laboral, Clima Organizacional, Cultura Organizacional.

## **Capítulo 1.**

### **Introducción.**

El presente proyecto es realizado para conocer como la empresa Scaret Colombia aplica el propósito del bienestar laboral con sus empleados, este tema es de vital importancia en una organización ya que puede generar un impacto positivo o negativo en el personal. Con un plan de bienestar laboral sostenible en el tiempo, se puede aumentar la productividad y efectividad de la empresa. De esta forma buscamos brindar las herramientas para programar y ejecutar actividades de bienestar laboral que sean adecuadas y coherentes con las políticas de Scaret Colombia.

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

El recurso humano es el principal activo de una organización, por tal motivo es tan importante identificar las necesidades de los empleados, así como sus motivaciones y expectativas en la organización, Scaret Colombia no cuenta con un programa solido de bienestar laboral, lo cual hace que sus empleados no sean tan efectivos, mediante este proyecto se pretende implementar estrategias para el mejoramiento del programa que manejan actualmente.

### **Planteamiento del problema**

A lo largo del tiempo a través de varios estudios especializados, se ha llegado a la conclusión de que la gran mayoría de trabajadores tienen algún tipo de inconformidad frente a los beneficios ofrecidos por las empresas, lo que afecta significativamente el bienestar de cada colaborador y su desempeño dentro y fuera de la organización. El bienestar pensado como “un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Subdirección de recursos humanos del sector educativo, 2009) busca que los colaboradores estén al máximo de sus capacidades para lograr el máximo de su efectividad en las tareas que realiza dentro de la organización. De esta forma buscamos conocer aspectos positivos que implementa Scaret Colombia como: incentivos o actividades de integración y esparcimiento, reconocimiento y aspectos negativos como un mal salario, enfermedades causadas por el estrés laboral. Partiendo de aquí implementaremos estrategias para el mejoramiento del bienestar de los empleados de Scaret Colombia.

### **Pregunta de investigación.**

¿Cómo mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scaret Colombia?

### **Objetivo general.**

Mejorar y establecer estrategias que permitan generar un adecuado bienestar laboral de los empleados de Scaret Colombia.

### **Objetivos específicos.**

- ✓ Identificar estrategias que brinden un adecuado bienestar laboral, acorde a las necesidades de los trabajadores.
- ✓ Implementar estrategias que permitan aportar bienestar a los empleados de Scaret Colombia.
- ✓ Fomentar condiciones laborales estables que incentiven a los trabajadores a ser más productivos.

### **Justificación.**

El bienestar laboral en las compañías toma papeles importantes en pequeñas o grandes corporaciones dándoles la capacidad de mejorar su producción y su marca al manejar planes de intervención y de desarrollo del bienestar laboral a sus colaboradores, esto brinda una estrecha confianza entre directivos y operarios, dejando al área de recursos humanos al cargo de manejar este factor, el cual decide si una compañía se mantiene en el mercado o en cambio se tiene que crear planes de refuerzo y compromiso laboral por las partes.

Se desea crear formas más óptimas de integrar a los colaboradores a las compañías, gestionar un ambiente laboral integro entre todos y que los sentimientos de permanencia y fidelidad crezcan al pasar los años productivos del colaborador, por parte del área de bienestar en las compañías creando e innovando nuevos planes de acción y de recreación laboral.

## **Marco de Referencia.**

### **Marco Conceptual**

#### **Clima organizacional.**

Chiavenato (2011), plantea que el clima organizacional, es el resultado transmitido por el ambiente de trabajo: cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas unas a otras, cómo se atienden a los clientes, como es la relación con los proveedores.

Brunet (2011) considera el clima como un conjunto de características que describen una organización y la resaltan de otras en cuanto a sus productos fabricados o servicios ofrecidos, aspecto económico, organigrama, etc., considerando que son relativamente estables en el tiempo y que en cierta medida influyen en el comportamiento de los empleados dentro de la organización. (Dueñas, 2014) En su artículo habla de tips claves para conseguir una cultura organizacional correcta y ordenada sin ceñirse a la postura de liderazgo autoritario en un ambiente laboral sano con buenas prácticas.

#### **Cultura organizacional.**

Mena Méndez, D. (2019) describe en su artículo que la cultura organizacional debe asumirse en su concepción integral, presupone todas las prácticas, los valores, las presunciones, las costumbres y los hábitos, la filosofía, el clima laboral, los significados compartidos, los lenguajes, los rituales, los códigos y los reglamentos, las manifestaciones, las creencias, los modos de pensar, producir o hacer y actuar o comportarse, de generar información y contenido simbólico, de integrarse o asociarse; las formas de percepción y los sentimientos que se generan en el interior de las organizaciones, en los que se involucran los distintos tipos de públicos

Franco, C. (2010). Menciona que la cultura organizacional debe ser tomada como una oportunidad y como una estrategia que puede ser útil a la hora de mejorar las condiciones actuales y futuras de una organización, especialmente si está atravesando por una crisis

**Estructura Organizacional.**

Normalmente la estructura organizacional es “representada por un organigrama formal que muestra las relaciones de autoridad, los canales formales de autoridad, los grupos formales de trabajo, los departamentos o divisiones y las líneas formales de responsabilidad” (...) además, “describe las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar la actividad dentro de la organización” (Hodge, 2003, p. 34 y 18).

Chiavenato (2006) considera a la estructura organizacional “como el conjunto de elementos relativamente estables que se relacionan en el tiempo y en el espacio para formar una totalidad”

**Bienestar laboral.**

Autores como Blanch et al. (2010) señalan que el bienestar laboral está relacionado con “la experiencia de estar bien en la vida” y que este se encuentra mediado por elementos situacionales y personales.

Tal como lo exponen Garrosa y Carmona (2011, p. 225) que asocian las emociones al bienestar y la salud de los trabajadores en las organizaciones, cuando señalan que “Las emociones que sienten los trabajadores son una parte muy importante del bienestar laboral, ya que son necesarias para fomentar la salud en las organizaciones, influyendo en el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza y en el servicio prestado.”.

## Marco teórico.

### Teoría de los factores de Herzberg

Frederick Herzberg propone una teoría de la motivación en el trabajo, llamada teoría de motivación-higiene o teoría del factor dual, se caracteriza por dos factores, de la satisfacción y la insatisfacción.

**Factores higiénicos o factores extrínsecos:** Están relacionados con la insatisfacción, se encuentran en las condiciones o en el entorno laboral, políticas ya que estas son dadas por la empresa, y en su mayoría están fuera de las decisiones de los empleados.

Los factores higiénicos son: el salario, beneficios, el tipo de trato que los empleados reciben de sus jefes, supervisión, las condiciones físicas y ambientales, el clima laboral y relaciones interpersonales, el reglamento interno, la seguridad personal.

**Factores motivacionales o factores intrínsecos:** Se relacionan con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias que ejecuta el empleado. Estos incluyen los sentimientos o percepción de crecimiento y desarrollo personal, reconocimiento profesional, necesidades de autorrealización y responsabilidad, oportunidades de ascenso dentro de la empresa. Este factor se basa en retos, creatividad y oportunidades personales, de esta manera la empresa no solo debe preocuparse por ofrecer un lugar ameno de trabajo, también debe evitar situaciones de desinterés entre los empleados.

Esto hizo que Herzberg afirmara que los factores de higiene hacen referencia a la insatisfacción del empleado, los de motivación la hacen a la satisfacción. Son producto de experiencias completamente independientes, para él evitar la insatisfacción laboral es igual de importante que promover la satisfacción en el trabajo.

## Marco empírico

Se han realizado grandes investigaciones en el tema de bienestar laboral, manejados por reformas laborales o por los resultados generados de baterías psicolaborales, las cuales se manejan en el país desde hace vario tiempo de manera anual, abordaremos algunas investigaciones que se han publicado y los resultados obtenidos.

Meza (2011) realizo una investigación descriptiva sugiriendo como objeto de investigación la relación entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral, por lo tanto uso un instrumento adecuado de bienestar laboral de Rusbutl, se utilizó la escala de inversión con la cual se midió la relación entre el compromiso y satisfacción de las áreas, los resultados obtenidos daban indicios que había una gran relación entre el bienestar psicológico y laboral a pesar de sus diferencias, se comprobó que están relacionados entre sí y que de ahí tienen factores comunes como lo es la motivación y el equilibrio entre la vida propia del individuo y su entorno laboral, por lo consiguiente se crean planes de bienestar laboral que generara un mayor indicador en salud mental y el desarrollo psicológico de una manera equilibrada.

Por su parte Calvo, Schweiger, Mozas, y Hernández (2011) realizaron una investigación casi experimental tomando un grupo focal como muestra e incluyendo dos condiciones (entrenamiento y el no entrenamiento) para este caso, enfocando en buscar si el efecto el ejercicio físico genera impacto en el bienestar y la salud laboral y si el impacto es positivo en el bienestar laboral, tomo un grupo de 53 empleados tomado varias variables, como, midiendo su peso, masa corporal el bienestar laboral y la satisfacción y no satisfacción dentro de sus labores, dando resultados sorprendentes, las personas que hacían más ejercicio físico eran capaces de incrementar la productividad de sus labores dentro de la empresa, a lo cual se concluyó que el bienestar laboral, la productividad y el bienestar físico de los individuos mejora cuando se realizan planes de desarrollo del ejercicio físico como instrumento de mejoramiento del rendimiento y bienestar laboral mientras se maneje controladamente.

Monterroso (2013) efectuó una investigación de tipo descriptivo correlacional con el propósito de hallar la relación de la actitud laboral y el bienestar laboral en el manejo del personal administrativo de una corporación de salud no gubernamental, en donde se aplicó un cuestionario de 25 ítems en la escala de Likert a 30 empleados como muestra de investigación, entre hombres y mujeres variando su religión y estado civil, en donde se demostró a pesar de los

que se pensaba, las personas casadas no son las de mayor compromiso con la labor, la investigación comprobó que los solteros también tienen las mismas necesidades de bienestar laboral, lo que produce que el inconformismo aumente, a que se generen planes de bienestar laboral dirigidos de forma en que no se discrimine por religión o condición civil.

Sheyly Jubelkys López Salinas(2015) se toma como última referencia la investigación de Sheyly Jubelkys López Salinas que para su tesis de grado presentó una investigación en una empresa en Quetzal para comprobar si se manejaba el bienestar laboral en la que se realizaba el cargue de sólidos al granel, barcaza, porta contenedores, buques de carga, gaseros entre otros, donde se tomó una muestra de 72 trabajadores de todas las áreas, aplicándoles un cuestionario tipo Likert donde se medían 5 aspectos específicos, los cuales eran reconocimiento, promoción, factor del logro, responsabilidad y el trabajo en sí, en el cual se recibieron resultados positivos ya que cuentan con un alto nivel de bienestar laboral y riesgo nulo psicolaboral en donde se recomendó llevar en la empresa controles periódicos para no bajar los niveles de los resultados obtenidos.

Granados, P. (2011) El término 'calidad de vida laboral' tuvo sus inicios en una serie de conferencias patrocinadas a finales de los años 60 e inicios de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Compañía FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por el entonces ampliamente popular fenómeno de la "alienación del trabajador" simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el trabajo.

Las grandes mentes enfocadas en el bienestar y calidad laboral enfocan sus estudios en comprobar que las formas de interacción y reconocimiento favorable por parte de las compañías aumenta en grandes proporciones el afecto que los trabajadores demuestran a sus labores, siempre y cuando se cumplan protocolos establecidos y el reglamento de la compañía, realizar

estudios frente a la importante labor del área de bienestar laboral nos garantiza que no quede sin investigar los factores que bajan o aumentan la efectividad y la productividad laboral individual.

## **Metodología**

### **Tipo y diseño de la investigación**

La aplicación del método de investigación que trabajaremos es cualitativa, busca examinar frente al bienestar laboral, las mejoras y las nuevas estrategias en cuanto al desarrollo de las relaciones laborales; se realiza una búsqueda bibliográfica que exponga las estrategias empresariales y el bienestar laboral en diversas empresas. El diseño de la investigación es de tipo causal ya que el objetivo principal es determinar el efecto positivo o negativo que se obtiene al incluir nuevas estrategias en una compañía, buscando un mejor ambiente laboral, incluyendo condiciones laborales estables que permitan estudiar dos variables: las estrategias empresariales y como aplicarlas, son variables que van de la mano y trabajan en conjunto para lograr el objetivo principal.

### **Participantes**

Para el desarrollo de la encuesta se seleccionó 40 empleados que están laborando en los últimos 2 años con Scaret Colombia, abarcando opiniones tanto de los empleados más antiguos, como los más recientes; la elaboración y ejecución de las encuestas fue realizada en un periodo de 10 días por uno de los tres integrantes del proyecto, la encuesta se realizó con los trabajadores de la sede ubicada en la ciudad de Bogotá, 25 de ellas las obtuvimos del género femenino y 15 masculino, en algunos casos se tuvo que contextualizar al entrevistado para poder obtener una postura objetiva, franca y coherente por parte del entrevistado.

## **Instrumentos**

Diseñamos y aplicamos una encuesta a 40 integrantes de la compañía elegidos al azar, el único filtro que se hizo para su elección fue que llevaran 2 años o menos laborando en la empresa; la encuesta nos permite tener la información más exacta y concreta de lo que buscamos, nos proporciona un acercamiento con la población, además, analizando algunas de las respuestas, con dichos resultados llegamos a un análisis referente al planteamiento del problema:

1. Se creó una encuesta con preguntas cerradas que permiten saber si el entrevistado está en acuerdo o desacuerdo. Link encuesta: <https://www.surveymonkey.com/r/3S5DXSV>
2. Se toma una muestra de 40 personas a estudiar con características precisas (antigüedad en la empresa)
3. Se almacena y organiza la información obtenida con el fin de realizar un análisis cualitativo con los datos arrojados.
4. Se procede a generar conclusiones con los resultados.

## **Estrategia de análisis**

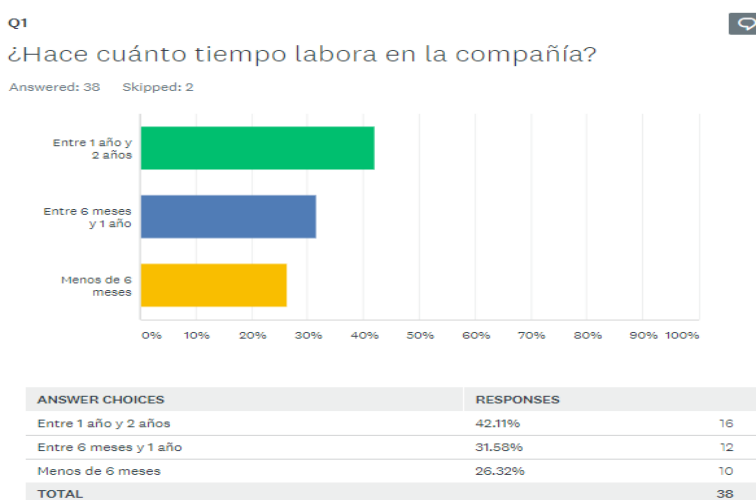
Se recolecto la información de las encuestas, por medio de la aplicación Surbey Monkey que arroja información precisa y exacta para lograr un análisis acertado de lo que queremos obtener, se puede determinar el comportamiento y la percepción individual de cada empleado. Link encuesta: <https://www.surveymonkey.com/r/3S5DXSV>

## **Consideraciones éticas**

Las personas encuestadas deben declarar que han respondido de manera verdadera y real, seguido de la protección de la información suministrada, aclarando que su uso es solo con fines académicos, derecho a la privacidad y consentimiento informado. La población encuestada acepto el consentimiento informado anexo en el proyecto, de manera voluntaria, dejando claro que a la información suministrada se deberá garantizar la seguridad, confidencialidad y de ser posible el anonimato de la persona que proporciona los datos.

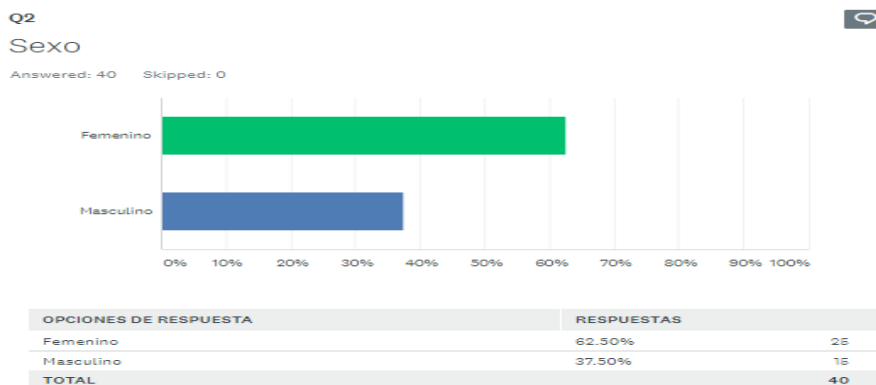
## Resultados

Con el fin de obtener resultados objetivos con relación al bienestar laboral en Scaret Colombia, se encuestaron a 40 empleados en total, 15 de ellos de género masculino y 25 femenino; el 42% de los empleados lleva más de un año trabajando en la compañía, seguido de un 32% que tiene una antigüedad entre 6 meses y un año y finalmente el 26% lleva 6 meses o menos en la compañía, lo que nos muestra que gran parte de los empleados son antiguos.



*Ilustración 1. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia*

Al indagar sobre la antigüedad en la compañía pudimos comprobar que el 74% de sus empleados lleva más de seis meses laborando y menos de 2 años lo que nos muestra que tienen estabilidad laboral, no tiene alto índice de rotación.



*Ilustración 2. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia*

El mayor número de empleados son mujeres con un 62% y un 37% de los empleados son del género masculino.

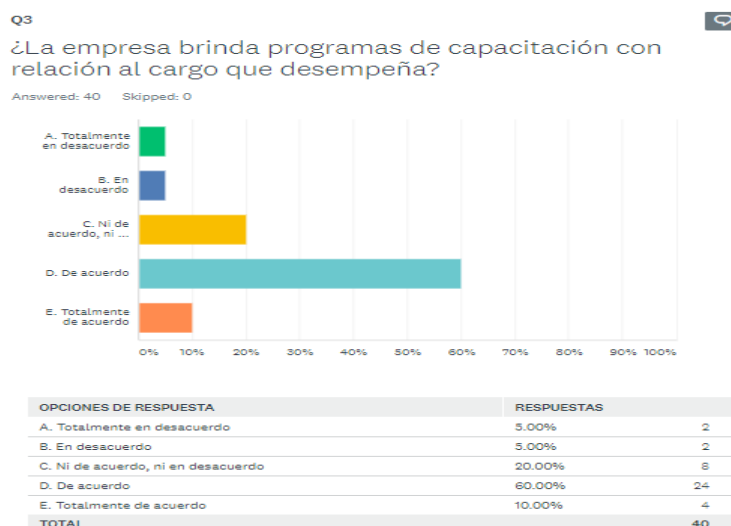


Ilustración 3. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia

Al indagar sobre los programas de capacitación, el 60% estuvo de acuerdo con que la compañía le brinda las capacitaciones necesarias y requeridas para la labor que desempeña cada uno, sin embargo, el 5% está totalmente en desacuerdo a la pregunta con respecto a la capacitación, se identifica que ese porcentaje corresponde a 2 trabajadores que tienen menos tiempo en la compañía por lo que no se le ha brindado el acompañamiento necesario para cumplir sus labores diarias.

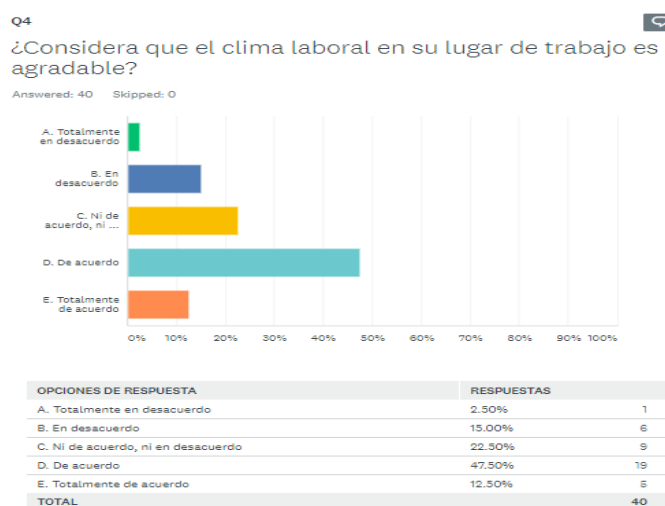


Ilustración 4. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia

Al preguntar si el clima laboral es agradable un 2% menciono estar totalmente en desacuerdo, lo que corresponde a uno de los empleados encuestados, mientras que un 15% refirió estar en desacuerdo con el clima laboral. Basados en los resultados se evidencia que prevalece un clima laboral agradable, sin embargo, no existe una diferencia sustancial entre los que están de acuerdo y los que no les afecta la situación.

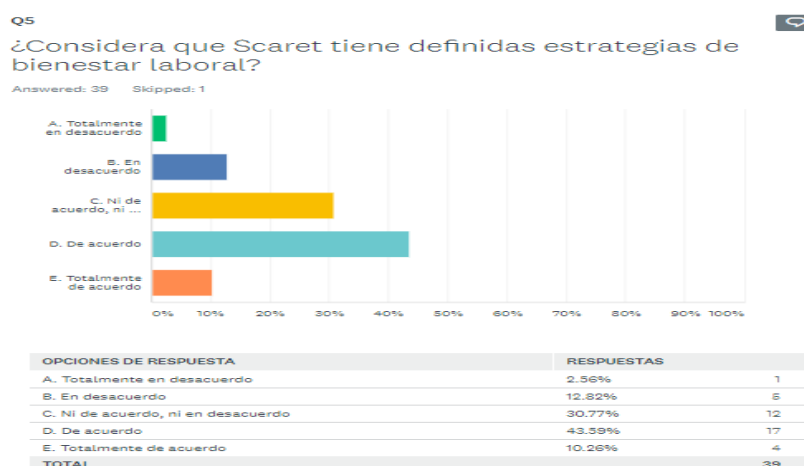


Ilustración 5. Resultados encuesta bienestar laboral Scret Colombia

Al averiguarle a los participantes con respecto a las estrategias laborales, el 43% estuvo de acuerdo, mientras que el 30% tomo una postura en la que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo, un 12% está en desacuerdo presentando alarma en cuanto si están o no definidas las estrategias. Se demuestra que la mayoría de los encuestados considera que Scret tiene estrategias de bienestar definidas.

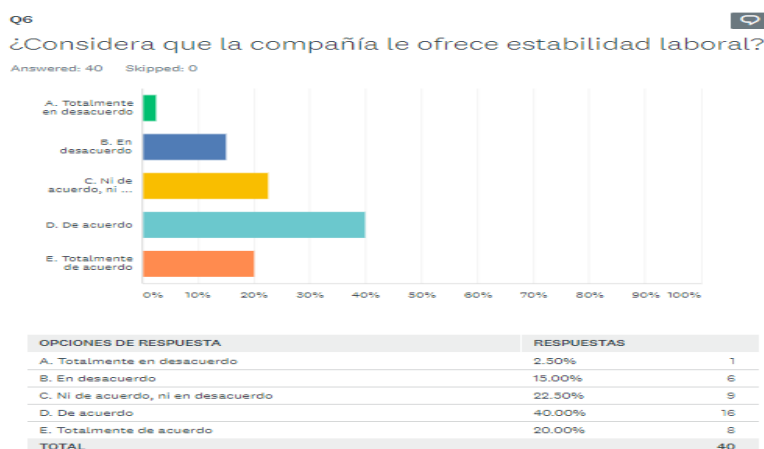


Ilustración 6. Resultados encuesta bienestar laboral Scret Colombia

Al indagar sobre la estabilidad que le brinda la compañía, un 40% de los encuestados estuvo de acuerdo, seguido de un 22% que se apropió de una postura, ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 2% que considera no tener estabilidad laboral. Se revela que la mayoría de los encuestados consideran tener estabilidad laboral, sin embargo, el 15% afirma estar en desacuerdo con respecto a su estabilidad dentro de Scret.

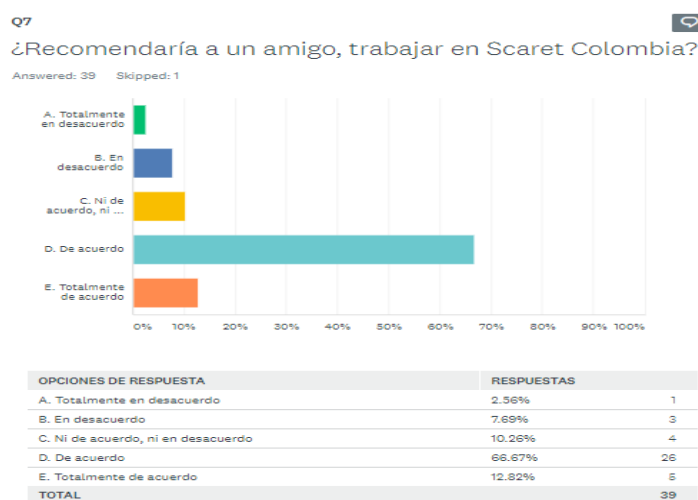


Ilustración 7. Resultados encuesta bienestar laboral Scret Colombia

Con el fin de evaluar la satisfacción de trabajar en la compañía, se les pregunto a los empleados si recomendarían a un amigo trabajar en la empresa a lo cual el 66% estuvo de acuerdo en recomendar a un amigo, el 7% estuvo en desacuerdo, sin embargo, en general más de 50% de los empleados recomienda a Scret Colombia.

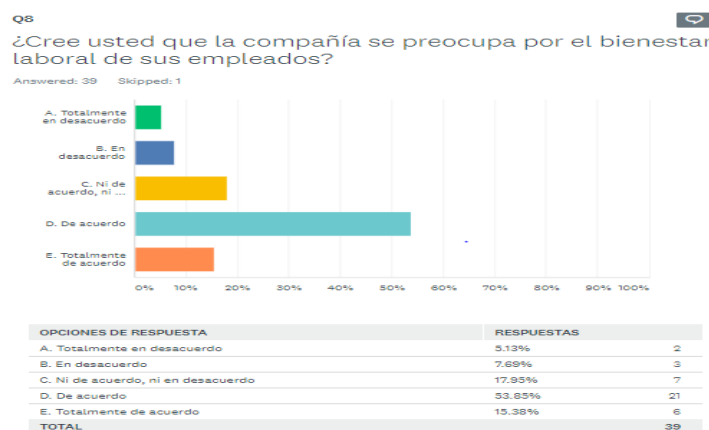


Ilustración 8. Resultados encuesta bienestar laboral Scret Colombia

Al profundizar sobre el bienestar laboral de la compañía hacia sus empleados, se demostró que el 53% de los encuestados reconoce que la compañía se preocupa por los empleados mientras que el 5% asegura estar totalmente en desacuerdo con el bienestar del trabajador, en este aspecto se debe entrar a evaluar directamente a los afectados.

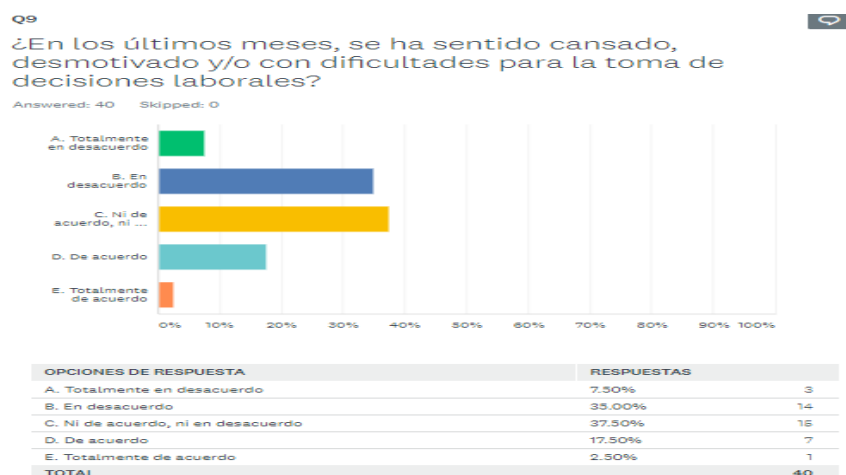


Ilustración 9. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia

Con el fin de evaluar el contexto entre la motivación laboral y la toma de decisiones importantes en la compañía, el 37% de los encuestados tomo una postura definida en ni de acuerdo, ni en desacuerdo lo que nos lleva a evaluar si realmente están motivados o si por el contrario les da igual estar bien en su trabajo, un 17 % estuvo de acuerdo afirmando no estar cansado afectando esta situación en el ámbito laboral.

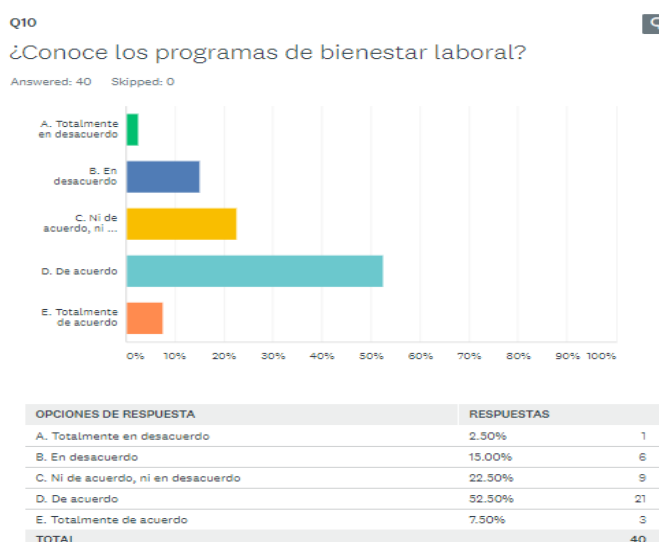


Ilustración 10. Resultados encuesta bienestar laboral Scaret Colombia

Para la compañía es importante que sus empleados conozcan los programas de bienestar, aproximadamente el 50% de ellos conocen los programas de bienestar, seguramente porque han participado de ellos o por que hacen parte de su labor diaria; sin embargo, el 2% admitió no conocer ningún programa para el bienestar laboral.

## Discusión

El bienestar en las compañías son por gran parte la forma en que los jefes y directivos reconocen la labor que realiza el trabajador en su compañía, el esfuerzo en sus labores aumenta el compromiso por la marca que representan, empresas como Google, Houston Methodist y Fitbit son las mejores compañías en su bienestar laboral según el portal web Mashable, esto mirando factores como la reducción de costos médicos y la reducción de días libres por enfermedad.

El estudio comprobó que la percepción de los trabajadores de la compañía Scaret Colombia es positiva frente a estudios de otras compañías del mismo sector, comprobando que el compromiso del área de gestión humana se ve reflejado en las positivas respuestas a la prueba, tomando las opiniones de los trabajadores que comparan su calidad laboral con las de las mejores compañías. Se considera que el factor motivacional fuera del trabajo afecta de manera notable la forma en que la persona se comprometen con su trabajo, bajando la productividad y el esfuerzo en su labor, realizando más planes de acción que generen en el área de bienestar laboral y en esa base, proceder a realizar programas de motivación enfocados a las familias de los trabajadores, a transformar el ambiente laboral como una oportunidad de realizar actividades que fomenten la camarería con el demás personal de trabajo.

Está comprobado que la productividad está directamente relacionada en base al nivel de satisfacción de los trabajadores de la compañía, con el apoyo de los jefes y directivos se pueden crear iniciativas que fomenten de forma positiva la percepción que tienen los trabajadores como pilar de la compañía, promoviendo el sentido de pertenencia y aumentando a la mano la eficiencia y la productividad en las labores que desarrollan en sus áreas establecidas, mostrando que la gestión realizada a los trabajadores aumentan la satisfacción, compromiso y estabilidad laboral. Según la investigación realizada por Meza (2011) la relación entre el bienestar psicológico y el bienestar laboral, tiene conexión directa con los resultados hallados en la encuesta se comprobó que están relacionados entre sí y que de ahí tienen factores comunes como lo es la motivación, la felicidad y el equilibrio entre la vida del individuo y su entorno laboral.

El bienestar laboral de la compañía puede encaminarse a convertirse en una ventaja frente a los mercados del mundo a largo plazo, los beneficios y reconocimientos no económicos se traduce en mayor productividad individual. Los factores motivacionales o factores intrínsecos, se relacionan con la satisfacción en el cargo y con las tareas propias que realiza el empleado. Este incluye la percepción de crecimiento y avance personal, reconocimiento profesional, necesidades de autorrealización y responsabilidad, oportunidades de ascenso dentro de la empresa; según los resultados los empleados se sienten motivados, están satisfechos con la estabilidad laboral que la compañía les ofrece, lo que permite tener una mejor calidad de vida. Este factor se basa en nuevos desafíos, imaginación y oportunidades personales, de esta manera la empresa no solo debe preocuparse por ofrecer un lugar ameno de trabajo, también debe evitar situaciones de indiferencia y desapego entre los empleados.

Las fuentes de estrés laboral abarcan desde sobre carga de actividades y desorganización laboral, hasta malas relaciones con los demás, por lo que éstas deben ser descubiertas y erradicadas frente a los efectos negativos que genera, aunque no impactan por igual, ya que los efectos relacionados dependen de la manera en que son afrontados. Cuando las formas de afrontamiento fallan, la persona puede presentar enfermedades propias del estrés, desde cuestiones físicas como pueden ser dolores de cabeza, gastritis, colitis, (2013)

Para finalizar se puede evidenciar que los resultados obtenidos tienen relación con la satisfacción y el desempeño de los empleados de Scaret Colombia.

## **Conclusiones.**

A través del desarrollo de este proyecto se logró identificar que los empleados de la empresa Scaret Colombia no están seguros de las estrategias de bienestar laboral que implementa la compañía estén bien definidas y la gran mayoría tampoco se sienten motivados llegando a afectar así su efectividad en el trabajo, sin embargo, se evidencia un buen clima laboral. Estas falencias son de fácil corrección, Scaret Colombia debe fortalecer sus estrategias implementando capacitaciones que no incluyan únicamente el cómo realizar las actividades propias de cada puesto de trabajo, sino que también se puedan adquirir otras habilidades como el liderazgo, manejo de conflictos, entrenamiento motivacional, conocimiento de la cultura organizacional; mediante conferencias, talleres o cursos online. También consolidar el buen clima laboral con actividades de integración, deportivas, de salud, recreativas y culturales.

Otro factor por mejorar es el apoyo para ascensos y reconocimientos, para el trabajador sentir el agradecimiento de sus superiores por el trabajo realizado es importante. Cuando se reconoce la labor de una persona, se refuerzan aquellos comportamientos y acciones que están bien y que la empresa quiere que sigan dando, el premiar los logros tanto económicamente como a través de otros incentivos ayuda a mejorar la satisfacción de los empleados y mejora la productividad empresarial.

Se destaca el interés de Scaret Colombia por implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales de los empleados, a fin de consolidarse como un buen equipo de trabajo que permita la buscar y obtener nuevos negocios. Dicha iniciativa nos facilitó la comunicación con los empleados de la organización, lo que nos permitió obtener la información necesaria para definir la situación y diseñar el programa de bienestar laboral.

### **Limitaciones.**

El mundo se vio afectado por un tema de salud pública, una de nuestras limitaciones para el desarrollo de esta investigación fue precisamente el Covid-19, no pudimos tener ningún contacto directo con los entrevistados lo que nos generó un poco de distanciamiento y nos limitó a conocer más a fondo su percepción, opinión e imagen de la compañía para la que actualmente laboran, queríamos evaluar que tanto conocían los programas de bienestar y cuales eran, el tiempo y la situación actual no nos permitieron conocer más al detalle.

Para algunos encuestados fue difícil el desarrollo de la encuesta, se les complicó el desarrollo de la misma ya que no manejan nuevas tecnologías, algunos omitieron respuestas del cuestionario, sin embargo, esto no impidió el desarrollo normal de la investigación.

### **Recomendaciones.**

Es necesario que el área de Recursos Humanos divulgue a todos los empleados el plan de bienestar laboral y semestralmente haga revisión de este mediante una evaluación que permita medir el impacto y los resultados sobre las nuevas estrategias diseñadas. Determinar si su implantación contribuye al mejoramiento de la productividad y la calidad del bienestar laboral de la empresa. Sugerir hacer un estudio de competencias de los empleados mediante las evaluaciones de desempeño para temas de ascensos que incentiven al trabajador. Utilizar instrumentos como las encuestas, para medir el clima laboral y bienestar de personal al menos una vez al mes.

Se sugiere que los jefes de la organización crear un plan para mantener el recurso humano motivado para lograr las metas propuestas de la empresa, se propone que el área de recursos humanos y desarrollo elaboren programas con actividades dinámicas donde se le reconozca los buenos resultados trimestralmente de cada empleado.

## Referencias Bibliográficas

- Alderfer (1972). *Teorías de motivación; teoría de jerarquía de Alderfer*. Recuperado de: <https://teoriasmotivacionales.wordpress.com/teoriasmodernas-de-motivacion/teoria-de-jerarquia-de-alderfer/>
- Blanch, J.M, Sahagún, M., Cantera, L., y Cervantes, G. (2010). *Cuestionario de Bienestar Laboral General: Propiedades y estructura psicométrica*. Revista Psicología del Trabajo, 26 (2), 157-170
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*, 7ª. ed. México: Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Disponible en: <http://www.xlibros.com>
- Calvo, J., Schweiger, I., Mozas, O. y Hernández, J. (2011). *Efecto del ejercicio físico en la productividad laboral y el bienestar*. Madrid España. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/detail?vid=3&sid=ef86bd5a-2776-4547-8951-58-6633924dc810%40sessionmgr4002&hid=4214&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=a9h&AN=69710505>
- Franco, C. (2010). *La cultura organizacional es clave para el éxito de una empresa*. Recuperado de [https://www.tendencias21.net/La-cultura-organizacionales-clave-para-el-exito-de-una-empresa\\_a4976.html](https://www.tendencias21.net/La-cultura-organizacionales-clave-para-el-exito-de-una-empresa_a4976.html).
- Fundación Más Familia y tatum. (2015). *#Conciliación, la vitamina C de la empresa saludable: Impacto de la gestión de la conciliación en la salud y bienestar de las organizaciones y sus colaboradores*. Recuperado de [www.masfamilia.org/actividades/zona-de-descargas/doc\\_download/24-laconciliacion-vitamina-c-para-las-empresas+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co](http://www.masfamilia.org/actividades/zona-de-descargas/doc_download/24-laconciliacion-vitamina-c-para-las-empresas+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co)
- Granados, P. (2011) Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios, revista de Investigación en psicología, 14(2), 271- 276

- Hodge, B., Anthony, W. Gales, L. (2003). *Teoría organizacional, un enfoque estratégico*. 6ª Ed. Madrid, España: Prentice Hall.
- Mena Méndez, D. (2019). *La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones*. *Pensamiento & Gestión*, 46, 11–47.
- Meza, S. (2011) *Bienestar y nivel de inversión en la relación de parejas en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura Inéditas). Universidad católica de Perú. Recuperado de:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1181/MEZA\\_VILLAR\\_SONIA\\_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1181/MEZA_VILLAR_SONIA_BIENESTAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Monterroso, A. (2013). *Relación entre el bienestar laboral y la actitud laboral en el personal administrativo de una entidad de salud no gubernamental*. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Rafael Landívar.
- Pérez, J., Méndez, S. y Jaca, M. (2010). *Motivación de los empleados: Teoría de Herzberg*. Sevilla, Bandera de España España: Universidad de Sevilla. Consultado el 20 de noviembre de 2019 de [http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page\\_04.htm](http://ocwus.us.es/psicologia-social/psicologia-de-los-recursos-humanos/temas/tema3cg/page_04.htm)
- Porret, M. (2008). *Recursos Humanos dirigir y gestionar personas en las organizaciones*. Madrid: ESIC.
- Sheyly, L. Salinas (2015) *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Recuperado de:  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Subdirección de recursos humanos del sector educativo. (2009). *Guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Uribe, J.F. (2014). *Clima y Ambiente Organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. México. Editorial el Manual Moderno S.A de C.V.

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD. (2013). *Impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa Cibertetc*. Consultado el 28 de junio del 2020.  
Recuperado de <http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2669/1/1121895216.pdf>

## Anexos

### Anexo 1.

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr(a) Usuario, por favor lea atentamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confidencialidad de sus datos, Si tiene cualquier duda consúltelas con el/la psicóloga/o.

**1. USO Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS:** Toda la información concerniente a la entrevista y encuesta, son confidenciales y no serán divulgadas ni entregadas a ninguna otra institución o individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con lo señalado el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1090 de 2006: “Los psicólogos que ejerzan su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: 5. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”. Es necesario quebrantar este principio de confidencialidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad.

**2. MODELO DE LA ENCUESTA:** La encuesta realizada es llevada a cabo como una muestra en el proceso de investigación que se está realizando de manera educativa.

**3. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**

Yo, \_\_\_\_\_ identificado con cédula de ciudadanía número \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en calidad de participante, o en representación del menor

\_\_\_\_\_ con documento de identidad No.

\_\_\_\_\_, declaro que:

1. He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
2. Han aclarado todas mis dudas y respondido todas mis preguntas.
3. Conozco los posibles riesgos que implica mi participación.
4. Conozco el manejo que se le dará a la información suministrada por mí.
5. Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o contraprestación económica por la participación en este proyecto.
6. Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee.
7. Estoy enterado de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de la misma.

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y conscientemente, en uso de mis plenas facultades, firmo el día \_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

**Firma del participante:** \_\_\_\_\_

## Anexo 2.

Link de la encuesta: <https://www.surveymonkey.com/r/3S5DXSV>

<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?</b></p> <p><input type="radio"/> Entre 1 año y 2 años</p> <p><input type="radio"/> Entre 6 meses y 1 año</p> <p><input type="radio"/> Menos de 6 meses</p>	<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>2. Sexo</b></p> <p><input type="text"/></p>
<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>	<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>4. ¿Considera que el clima laboral en su lugar de trabajo es agradable?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>
<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>5. ¿Considera que Scaret tiene definidas estrategias de bienestar laboral?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>	<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>6. ¿Considera que la compañía le ofrece estabilidad laboral?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>
<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>7. ¿Recomendaría a un amigo, trabajar en Scaret Colombia?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>	<p><b>Bienestar Laboral Scaret Colombia</b></p> <p><b>8. ¿Cree usted que la compañía se preocupa por el bienestar laboral de sus empleados?</b></p> <p><input type="radio"/> A. Totalmente en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> B. En desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p><input type="radio"/> D. De acuerdo</p> <p><input type="radio"/> E. Totalmente de acuerdo</p>

**Bienestar Laboral Scaret Colombia**

**9. ¿En los últimos meses, se ha sentido cansado, desmotivado y/o con dificultades para la toma de decisiones laborales?**

A. Totalmente en desacuerdo

B. En desacuerdo

C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

D. De acuerdo

E. Totalmente de acuerdo

**Bienestar Laboral Scaret Colombia**

**10. ¿Conoce los programas de bienestar laboral?**

A. Totalmente en desacuerdo

B. En desacuerdo

C. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

D. De acuerdo

E. Totalmente de acuerdo

### Anexo 3.

Evidencia de la autorización para la encuesta y encuesta demostración de realización de la encuesta.

#### Participante 1. Femenino

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Señal Usario, por favor leer detenidamente el siguiente documento que tiene como objetivo explicarle el uso y confiabilidad de sus datos, si tiene cualquier duda comuníquela con el investigador.

**1. USO Y CONFIABILIDAD DE LOS DATOS:** Toda la información suministrada a la encuesta y encuesta, sus confidenciales y no serán divulgados ni entregados a ninguna otra institución ni individuo sin su consentimiento expreso, excepto cuando la orden de entrega provenga de una autoridad judicial competente. Sin embargo, de acuerdo con lo señalado el artículo 2º, numeral 5º de la Ley 1093 de 2008: "Los psicólogos que ejercen su profesión en Colombia se regirán por los siguientes principios universales: 3. Confidencialidad. Los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confiabilidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revisarán tal información a los demás solo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellos casos en que los participantes se que no hacerlo llevaría un evidente daño a la persona o a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de los límites que impone la confiabilidad". Es necesario que exista una prueba de confiabilidad en caso de presentarse situaciones que pongan en grave peligro su integridad física o mental o de algún otro miembro de la comunidad.

**2. MODELO DE LA ENCUESTA:** La encuesta realizada es llevada a cabo como muestra en el proceso de investigación que se está realizando de manera educativa.

**3. DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO:**  
Yo, Señal Usario (Nombre completo) identifico con claridad de qué manera mis datos serán utilizados y acepto voluntariamente mi participación en esta encuesta, o en cualquiera de sus sucesos.

Yo, Señal Usario (Nombre completo) con documento de identidad No. 1000000000000 declaro que:

- He leído y comprendido este documento de consentimiento informado.
- He aceptado todas sus cláusulas y aceptado todos sus términos.
- Conozco los posibles riesgos que implican mi participación.
- Conozco el tiempo que se le dará a la información suministrada por mí.
- Se me ha informado que no recibiré ningún tipo de remuneración o compensación económica por la participación en este proyecto.
- Me han explicado que mi participación en este proyecto es totalmente voluntaria y que puedo retirarme de él en el momento en que así lo desee.
- Estoy consciente de que luego de finalizada la investigación, recibiré información referente a los resultados de la misma.

Por lo anterior, expreso mi voluntad de participar y consentimiento, en uno de mis plenos facultades, firmo el día 23 del mes de Febrero del año 2024.

Firma del participante: [Firma]

Encuestado 1

---

**DETALLES**

Realización	Completada
Recopilador	Enlace móvil
Última entrada	hace un mes
Tiempo utilizado	0:18:40

**1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?**

Entre 6 meses y 1 año

**1. Sexo**

Femenino

**1. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?**

D. De acuerdo

#### Participante 2. Femenino

< Encuestado 2 >

DETALLES

Realización: Completada

Recopilador: Enlace móvil

Última entrada: hace un mes

Tiempo utilizado: 0:01:42

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?

Entre 1 año y 2 años

1. Sexo

Femenino

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 3. Masculino

< Encuestado 3 >

DETALLES

Realización: Completada

Recopilador: Enlace móvil

Última entrada: hace 10 días

Tiempo utilizado: 0:01:10

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?

Entre 6 meses y 1 año

1. Sexo

Masculino

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 4. Masculino

< Encuestado 4 >

DETALLES

Realización: Completada

Recopilador: Enlace móvil

Última entrada: hace un día

Tiempo utilizado: 0:00:00

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?

Entre 1 año y 2 años

1. Sexo

Masculino

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 5. Femenino

< Encuestado 5 >

DETALLES

Realización: Completada

Recopilador: Enlace móvil

Última entrada: hace un día

Tiempo utilizado: 0:00:00

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?

Entre 1 año y 2 años

1. Sexo

Femenino

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Yo, el/la participante, he leído y comprendido que este estudio es un estudio científico que busca comprender mejor el mundo del trabajo y que los datos que se recolecten serán utilizados para fines de investigación y no serán divulgados en ningún momento a terceros.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 6. Femenino





ENCUESTADO 16

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:33**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 16. Masculino

ENCUESTADO 16

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:33**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 17. Masculino

ENCUESTADO 17

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:33**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 18. Femenino

ENCUESTADO 18

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:33**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 19. Masculino

ENCUESTADO 19

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:37**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 20. Femenino

ENCUESTADO 20

DETALLES Realización **Completada** Recopilador **Enlace móvil** Última entrada **hace un día** Tiempo utilizado **00:03:40**

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

**COMENTARIO DEL PARTICIPANTE**

Señalamos que desde el momento que ingresé a la compañía he estado realizando un trabajo de apoyo en el área de logística, específicamente en el área de control de inventarios y en el área de control de calidad. Actualmente estoy realizando un curso de capacitación en el área de logística, el cual me ha permitido adquirir conocimientos y habilidades que me serán de gran utilidad en mi trabajo.

1. ¿Hace cuánto tiempo labora en la compañía?  
Entre 6 meses y 1 año

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
B. De acuerdo

### Participante 21. Masculino

< Encuestado 21 >

Identificación:  Realización:  Completada

Receptor:  Entabla móvil

Última encuesta:  Hace un día

Tiempo utilizado: 01:01:55

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la compañía?  
Entre 1 año y 2 años

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
D. De acuerdo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este trabajo se hace con el propósito de obtener información sobre el conocimiento de los participantes en el uso de la tecnología móvil en el trabajo. Los datos serán utilizados para fines de investigación y no serán compartidos con terceros. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Este consentimiento es válido por un periodo de 12 meses. Si el participante desea más información, puede contactar al investigador principal en el teléfono 011-261-1234 o por correo electrónico a [correo].

Por la presente, manifiesto mi consentimiento en participar en esta investigación y autorizo al investigador principal a utilizar los datos de esta encuesta para fines de investigación.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 22. Femenino

< Encuestado 22 >

Identificación:  Realización:  Completada

Receptor:  Entabla celular

Última encuesta:  Hace un día

Tiempo utilizado: 01:01:55

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la compañía?  
Entre 1 año y 2 años

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
D. De acuerdo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este trabajo se hace con el propósito de obtener información sobre el conocimiento de los participantes en el uso de la tecnología móvil en el trabajo. Los datos serán utilizados para fines de investigación y no serán compartidos con terceros. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Este consentimiento es válido por un periodo de 12 meses. Si el participante desea más información, puede contactar al investigador principal en el teléfono 011-261-1234 o por correo electrónico a [correo].

Por la presente, manifiesto mi consentimiento en participar en esta investigación y autorizo al investigador principal a utilizar los datos de esta encuesta para fines de investigación.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 23. Masculino

< Encuestado 23 >

Identificación:  Realización:  Completada

Receptor:  Entabla móvil

Última encuesta:  Hace un día

Tiempo utilizado: 01:01:46

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la compañía?  
Entre 1 año y 2 años

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
E. Totalmente de acuerdo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este trabajo se hace con el propósito de obtener información sobre el conocimiento de los participantes en el uso de la tecnología móvil en el trabajo. Los datos serán utilizados para fines de investigación y no serán compartidos con terceros. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Este consentimiento es válido por un periodo de 12 meses. Si el participante desea más información, puede contactar al investigador principal en el teléfono 011-261-1234 o por correo electrónico a [correo].

Por la presente, manifiesto mi consentimiento en participar en esta investigación y autorizo al investigador principal a utilizar los datos de esta encuesta para fines de investigación.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 24. Masculino

< Encuestado 24 >

Identificación:  Realización:  Completada

Receptor:  Entabla móvil

Última encuesta:  Hace un día

Tiempo utilizado: 01:04:02

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la compañía?  
Entre 1 año y 2 años

2. Sexo  
Masculino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
D. De acuerdo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este trabajo se hace con el propósito de obtener información sobre el conocimiento de los participantes en el uso de la tecnología móvil en el trabajo. Los datos serán utilizados para fines de investigación y no serán compartidos con terceros. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Este consentimiento es válido por un periodo de 12 meses. Si el participante desea más información, puede contactar al investigador principal en el teléfono 011-261-1234 o por correo electrónico a [correo].

Por la presente, manifiesto mi consentimiento en participar en esta investigación y autorizo al investigador principal a utilizar los datos de esta encuesta para fines de investigación.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 25. Femenino

< Encuestado 25 >

Identificación:  Realización:  Completada

Receptor:  Entabla móvil

Última encuesta:  Hace un día

Tiempo utilizado: 01:01:13

1. ¿Hace cuánto tiempo trabaja en la compañía?  
Entre 1 año y 2 años

2. Sexo  
Femenino

3. ¿La empresa brinda programas de capacitación con relación al cargo que desempeña?  
E. Totalmente de acuerdo

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Este trabajo se hace con el propósito de obtener información sobre el conocimiento de los participantes en el uso de la tecnología móvil en el trabajo. Los datos serán utilizados para fines de investigación y no serán compartidos con terceros. Los participantes tienen el derecho de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. Este consentimiento es válido por un periodo de 12 meses. Si el participante desea más información, puede contactar al investigador principal en el teléfono 011-261-1234 o por correo electrónico a [correo].

Por la presente, manifiesto mi consentimiento en participar en esta investigación y autorizo al investigador principal a utilizar los datos de esta encuesta para fines de investigación.

Firma del participante: [Firma]

### Participante 26. Masculino





