



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO

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

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA
Bienestar Y Calidad De Vida Empresa Publibra S.A

PRESENTA:

DANIELA LONDOÑO FRANCO 100219775

YURANY GAVIRIA TORO 1921980888

GICELA MADERO RINCON 1811024032

SUPERVISOR:

HEIDI URREGO

BOGOTÁ, MARZO - JUNIO 2022.

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1 Introducción	2
Descripción del contexto general del tema.	2
Planteamiento del problema.....	3
Pregunta de investigación.	4
Objetivo general.....	4
Objetivos específicos	4
Justificación.	5
Capítulo 2.....	5
Marco de Referencia	6
Marco Conceptual.....	6
Marco Teórico.....	8
Marco empírico.....	9
Capítulo 3.....	11
Metodología	11
Tipo y diseño de investigación	11
Instrumento de recolección	11
Estrategia de Análisis.....	12
Consideraciones éticas	12
Capítulo 4.....	13
Resultados	13
Discusión.....	33
Conclusiones	34
Recomendaciones	36
Referencias bibliográficas.....	37
Anexos	38
Anexo A. Encuesta motivación y bienestar laboral	38
Anexo B. Consentimiento informado organizacional.....	39
Figura 26	40

Resumen.

El bienestar y calidad de vida laboral se ha determinado en una relación directa entre la satisfacción del empleado con su trabajo, los resultados financieros de la empresa, la satisfacción de los clientes y los contextos en general de la dirección empresarial. Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones por lo cual se hace significativo determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación y satisfacción al realizar su labor los colaboradores de la empresa Publifibra S.A, La metodología implementada para realizar esta investigación se basó bajo un tipo de investigación cualitativa , buscando analizar de manera descriptiva aquella información recogida para indagar en el bienestar laboral de los empleados de la empresa Publifibra S.A, utilizando una encuesta tipo Likert de creación propia con 25 preguntas, la cual fue aplicada a 15 empleados del área operativa de la empresa, empleados entre los 25 y 60 años. Como resultados se obtuvieron los principales motivos de insatisfacción como falta de espacios y áreas de esparcimiento, salarios y bonificaciones, se realizaron recomendaciones para crear estrategias importantes que generen motivación y satisfacción al empleado determinando así su importancia.

Palabras clave: Bienestar, empleado, motivación, productividad, organización, satisfacción.

Capítulo 1

Introducción

El bienestar y calidad de vida laboral se ha determinado en una relación directa entre la satisfacción del empleado con su trabajo, los resultados financieros de la empresa, la satisfacción de los clientes y los contextos en general de la dirección empresarial (Carazas, 2006), define la insatisfacción laboral como “el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo” (P. 118), El tema de bienestar laboral inicialmente se dio bajo la implementación de programas sociales con miras a mejorar las condiciones mentales y morales del trabajador, luego se desarrollaron proyectos enfocados a mejorar o modificar las condiciones de trabajo incluyendo ingresos y condiciones de prestaciones sociales, después tuvo un enfoque en las estrategias de incrementar la motivación y la lealtad al trabajo y por último su búsqueda se da en mejorar de manera íntegra la calidad de vida laboral (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003).

Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones, de acuerdo con (Simon Dolan, 2007) enfocados en ello, esta investigación estará concentrada en identificar cuáles son los factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental y determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación, actitud y enfoque del trabajador al realizar su labor en la empresa Publifibra S.A.

Descripción del contexto general del tema.

El crecimiento industrial cada día avanza más rápido, esto conlleva a un aumento en la carga laboral y riesgo psicosocial, es por esto que se busca la implementación de espacios enfocados en el bienestar y motivación del trabajador evitando ambientes de trabajo desmotivantes y riesgosos los cuales tienen un enfoque fijo en solo productividad, en los últimos años el ambiente y bienestar laboral ha tomado gran importancia ya que en la empresa es el entorno laboral donde los trabajadores pasan el

mayor tiempo del día y con ello la carga laboral y el estrés se incrementa; de acuerdo con esto es importante la creación de métodos e implementación de actividades o estrategias que permitan brindar ambientes de trabajos más placenteros, saludables y seguros (Castañeda Yesica, 2017).

La motivación es muy importante en cualquier área; en el ámbito laboral, se puede lograr que los empleados motivados se esfuercen por desarrollar sus actividades de la mejor manera y con gran sentido de pertenencia. La motivación consiste sobre todo en mantener valores y cultura corporativa con enfoque en un alto desempeño individual y organizacional.

Publifibra S,A es una empresa de más de 30 años en el mercado dedicada a la fabricación de productos en fibra de vidrio, enfocada en dos sectores: La línea de transporte con la fabricación y mantenimiento de carrocerías para carga seca y refrigerada y en el sector construcción con la fabricación y mantenimiento de tanques para almacenamiento de agua potable, ductos de basura, impermeabilización y embudos, actualmente la compañía se caracteriza porque sus materias primas son de la mejor calidad, lo cual garantiza excelentes productos, larga duración y la mejor inversión para sus clientes. Cuenta con 23 empleados entre operarios de planta y administrativos.

Planteamiento del problema

En Colombia, desde los años setenta se vio la importancia de empezar a generar un bienestar laboral, realizando una evaluación a los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la carga excesiva de trabajo, la falta de seguridad, el riesgo psicosocial como consecuencia del estrés la cual ha ido incrementando según encuestas y estudios realizaos en los últimos años y la inestabilidad laboral. (Castañeda Yesica, 2017).

Es por esto la importancia la generación de conciencia en las empresas u organizaciones para la creación e implementación de programas de motivación y bienestar laboral, la creación diferentes actividades de crecimiento y fortalecimiento profesional que permitan a los trabajadores sentirse cómodos en su puesto de trabajo y

realización de actividades que conlleve a la obtención de objetivos y metas organizacionales.

En la empresa Publifibra S.A se logró identificar que actualmente no se cuenta con ningún programa de bienestar laboral, situación que refleja un ambiente laboral poco óptimo para la salud mental de los funcionarios, reflejado ello en la despersonalización y la insatisfacción del logro, inconformidad con la labor que se ejerce dentro de la compañía generando así sentimientos y actitudes negativas; es por ello que esta investigación busca identificar cuáles son los factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar mental y determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación, actitud y enfoque del trabajador al realizar su labor en la empresa objeto de investigación.

Pregunta de investigación.

¿Cuáles son los principales factores de insatisfacción que afectan el bienestar laboral de los trabajadores en la empresa Publifibra S.A?

Objetivo general.

Determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación y satisfacción al realizar su labor en los colaboradores de la empresa Publifibra S.A

Objetivos específicos

1. Identificar los principales factores de insatisfacción laboral que afectan el bienestar laboral de los trabajadores de la empresa Publifibra S.A
2. Analizar las falencias que presenta la empresa Publifibra S.A en su área de bienestar del talento humano
3. Evaluar el posible impacto de estrategias de bienestar laboral en la motivación, actitud y enfoque del trabajador al realizar su labor en la empresa Publifibra S.A

Justificación.

El bienestar laboral se considera en la actualidad como una de las variables más importantes en la investigación del comportamiento organizacional al ser uno de los elementos socioculturales de la organización, lo que obliga a su estudio para poder gestionar equipos de trabajo y empresas (Calderón Hernández, Murillo Galvis, & Torres Narváez, 2003). Para toda organización es de vital importancia el recurso humano ya que gracias a estos la empresa puede cumplir sus objetivos o metas a corto, mediano y largo plazo, razón por la cual se vuelve indispensable que cada organización cuente con un área de bienestar para ofrecer actividades a sus colaboradores que los puedan mantener motivados y se sientan incluidos para que así puedan ofrecer al máximo de su productividad.

Para el trabajador, el bienestar es la experiencia positiva que experimenta al sentirse satisfecho porque ha valorado de manera favorable las condiciones laborales, su propio desempeño, la pertenencia a la organización y su posibilidad de obtener beneficios y logros profesionales que considera importantes (Reyes, 2010) Además, se sabe que cuando los individuos se sienten estimulados por la organización, muestran una mayor implicación con los objetivos de la organización, e incluso exhiben conductas adicionales de ayuda a sus compañeros (Eisenberger, 2001). Para lograr mantener motivados y mantener una excelente percepción de bienestar laboral es importante que la organización mantenga una buena comunicación con todos sus colaboradores para mantenerlos informados de cada uno de los aspectos importantes de la organización, mitigar las incertidumbres y generando un ambiente de satisfacción y compromiso en cada uno de sus miembros.

Esta investigación es de gran importancia para la empresa Publifibra S.A, y cada uno de sus colaboradores ya que al darse cuenta de la importancia de brindar un bienestar y motivación a sus colaboradores van a lograr que ellos tengan un mejor desempeño y sea poca la rotación de personal dentro de la misma, teniendo empleados mucho más comprometidos.

Capítulo 2

Marco de Referencia

Marco Conceptual

Bienestar Laboral: el concepto de bienestar laboral se puede relacionar con el concepto de clima laboral u organizacional ya que se relaciona como concepto del clima como todos aquellos factores que interactúan en una región o zona; basado en este concepto se delimita al área laboral definiéndolo como una serie de factores determinantes con los que el trabajador se encuentra en interacción constante y esto afecta su grado de desempeño y satisfacción laboral (Herrera, 2019).

La definición de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca el crecimiento en el desarrollo humano general en una organización, ya que se presenta preocupación en referencia a la naturaleza poco de baja motivación y recompensante del trabajo y un aumento cada vez mayor de la insatisfacción con el empleo (Martínez, 2017).

El bienestar laboral genera gran complacencia y satisfacción en la vida personal de los trabajadores, disminuye el estrés, el estrés no es solo un elemento que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor importante en la afectación de la vida personal y social de los trabajadores, ya que los mayores índices de estrés se dan por la falta de una estabilidad laboral, la presión de parte del empleador y el ambiente laboral de la organización el cual es determinante para determinar la falta de bienestar laboral (Carla Aguirre Mas, 2015).

Motivación Laboral: La motivación es un concepto que ha tomado mucha relevancia en el entorno laboral esto debido a que la motivación es el conductor de las acciones que realiza una persona persiguiendo unos objetivos, de acuerdo con Abraham Maslow “la motivación es un aspecto intrínseco del ser, el cual está basado en el interés del individuo, quien solo se motiva cuando recibe un beneficio. Así mismo menciona que las acciones del bien común están basadas en el propio interés de la persona” (Maslow, 1992, p.22) con esto se logra evidenciar la importancia que tienen la motivación en de cada trabajador en una organización ya que si una persona no se encuentra bien en cuanto su estado de ánimo de esta misma forma estará su motivación

para realizar su desempeño en el entorno laboral afectando así las metas y objetivos de la organización (Pérez, 2016).

Productividad: Se puede entender la productividad como un fenómeno complejo, que encierra una importancia estratégica para las empresas que aspiran en destacarse y permanecer en el tiempo. Para algunos autores, la productividad se da bajo la medición de indicadores, cuya diferenciación en el tiempo muestra el comportamiento de la empresa y la incitación en el proceso de la toma de decisiones.

Para otros autores lo que menos importa es la medición de los indicadores y manifiestan la importancia en la motivación y participación de los trabajadores. Considerando que, si cada trabajador actúa más en la productividad, el resultado global de la organización traduce en una empresa más productiva (Haydeé, 2001)

Adaptación Laboral: es un proceso importante y complejo que va más allá de las destrezas o actitudes laborales de la persona, ya que esto implica el adaptarse a una organización, sus actividades y su ambiente laboral, esto siendo algunas veces dificultoso en el proceso debido a que las condiciones laborales son en ocasiones desfavorables y cambiantes, afectando de esta forma la satisfacción y rendimiento laboral de los empleados y la productividad de la organización.

La adaptación laboral adquiere más importancia cuando se quiere analizar los resultados de una organización, medir su rendimiento, productividad, satisfacción y clima laboral de los empleados, ya que las organizaciones son mediadas por las calidad y rentabilidad, es el rendimiento y satisfacción de los trabajadores quien en alto grado determinaran esos resultados (Calle, 2011).

Satisfacción laboral: se puede definir como una actitud verdaderamente positiva de la persona hacia su trabajo es decir cómo nos sentimos en nuestro trabajo realizando nuestras funciones, en la satisfacción laboral se pueden reconocer factores extrínsecos como lo pueden ser los beneficios o bonos y los intrínsecos como la capacidad de general relaciones con los demás, el crecimiento de autoestima, la autorrealización y el gran aprendizaje de conocimientos y la generación de habilidades.

La satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida del trabajador, la sociedad y la organización, para la persona el poder trabajar significa tener un propósito de vida poder expresarse y sentirse útil de poder servir y contribuir a una comunidad. La satisfacción laboral será mayor si se diferencia entre lo que el individuo quiere y lo que tiene en su trabajo (Enf. Víctor Contreras, 2015).

Marco Teórico

El bienestar laboral y la motivación de los colaboradores, ha sido en los últimos tiempos un aspecto muy importante para las empresas y de su área organizacional. En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, p. 691).

La retribución económica por sí sola no es suficiente fuente de motivación laboral, pues el trabajador espera recibir además un salario, un beneficio o recompensa para él o su familia, es decir, aquel reconocimiento por parte de su empleador, superiores y compañeros, el fomento del bienestar y calidad de vida del trabajador, son principales fuentes de motivación que la misma retribución económica (García, 2012).

Para Kurt Lewin (1939) citado en (Alex Medina Giacomozzi, 2011), sostiene que el comportamiento humano varía en función de la persona y del medio, es decir que influye mucho el ambiente dentro de la organización y el comportamiento de cada persona, esos comportamientos pueden ser buenos o malos dependiendo de las situaciones dentro de la organización.

La falta de motivación y bienestar son una de las problemáticas más dadas dentro de las organizaciones, donde esta situación tiene cambios y comportamientos en los trabajadores dentro del ambiente laboral, la motivación es un fenómeno originado por diversas fuentes, tales como los incentivos, los reconocimientos, promociones, metas, objetivos, las condiciones de trabajo, los salarios etc. (Cortés Mejía, 2004), al no tener

este tipo de motivaciones dentro de las organizaciones genera que los empleados tengan insatisfacción laboral.

Los programas de bienestar laboral se convierten en medios de obtener legitimidad social tanto ante los trabajadores como en el apoyo a sectores populares. Los recursos dedicados a vivienda, educación, salud y recreación, principales elementos del bienestar laboral del momento, además de la intención asistencial, tenían la intencionalidad de incrementar la productividad del trabajo y el compromiso del trabajador con la empresa (Dávila, 2001; Urrea y Arango, 2000; López, 1997).

Posibilidad de articular el proyecto de vida personal de cada trabajador con los planes y proyectos organizacionales mejoran notablemente la interacción entre los colaboradores y la organización y potencia al trabajador (Chatman, 1991).

Dado que al percibir que su proyecto de vida, sueños y metas están muy ligados a su labor o trabajo, el poder realizarse y crecer profesionalmente dentro de la compañía, mejora su desempeño y aumenta el amor y agradecimiento hacia su empleador, sintiéndose siempre con la obligación o necesidad de brindar el cien por ciento de su potencial.

Finalmente, a lo largo de este proyecto se busca identificar los factores de insatisfacción que afecta la motivación y bienestar de los colaboradores de Publifibra S.A, con el fin de incentivar a la mejora y toma de planes de acción por parte de la empresa, encaminando el mismo en base y en pro de mejora del día a día del colaborador en su sitio de trabajo.

Marco empírico

El bienestar laboral, es considerado hoy día como un pilar fundamental dentro de las organizaciones, el mismo según conclusiones de múltiples investigaciones, conlleva a la injerencia del desarrollo y comportamiento del colaborador dentro del entorno laboral, su productividad, relaciones socio - laborales, satisfacción laboral, entre otros factores, que afectan de manera positiva o negativa el rendimiento de la empresa, así como se puede

observar en los hallazgos encontrados en las investigaciones que han sido los antecedentes utilizados para el presente trabajo investigativo:

(Lopez, 2018) en su trabajo de grado denominado “concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín”, concluye que: la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y físico generado en los ambientes laborales, permiten mantener altos niveles de salud y bienestar de los empleados en todas las dimensiones de su vida, incluso influyen positivamente en sus proyectos de vida y familiares; la utilización de buenas prácticas de bienestar laboral, generan altos niveles de motivación en los trabajadores pues es un factor extrínseco al bienestar laboral que influye sobre el sentido de pertenencia, la satisfacción y productividad del colaborador.

Así mismo, se toma como referente trabajo investigativo de un grupo de estudiantes de la universidad nacional abierta UNAD del año 2013, quienes centraron su estudio en “el impacto del bienestar laboral en el personal administrativo de la empresa de Cibertec”, esta investigación fue orientada a identificar las condiciones laborales, físicas, psicológicas, económicas, y mentales que se presentan y desarrollan en la organización y como ejercen impacto laboral en las distintas áreas de la empresa y en su personal, y en la cual se obtuvo como hallazgo que dicha empresa no contaba con un programa adecuado de bienestar laboral, esto reflejando niveles de bajo rendimiento, productividad y satisfacción del colaborador, razón por la cual el grupo sugiere dentro de su investigación el diseño de un programa de Bienestar laboral en la empresa, que permita la satisfacción de los empleados en los aspectos: biológicos, psicosociales, económicos, espiritual y cultural. Con el fin de crear un entorno de trabajo ideal, que sea construido por parte de la administración y los empleados conjuntamente para llegar a acuerdos que satisfagan las dos partes sin perder los objetivos y las metas de la empresa.

Por otra parte, en medio de la revisión documental realizada para la presente investigación, se logra la referencia de una monografía de grado para optar al título de Especialista en Psicología Organizacional, en la cual se concluye que:

Está comprobado que la productividad se ve directamente relacionada con el nivel de satisfacción de los colaboradores en la organización, con apoyo de las directivas se puede implementar iniciativas que promuevan la percepción de los colaboradores como parte fundamental de la gestión de la empresa, promoviendo el sentido de pertenencia y aumentando por consiguiente la productividad y eficiencia de los procesos donde se desarrollan las actividades laborales (Martinez, 2018).

Capítulo 3

Metodología

Para este proyecto implementamos una investigación de carácter cualitativo, bajo la cual buscamos describir y analizar la cultura y el comportamiento de los trabajadores de la empresa Publifibra S.A en cuanto a la importancia del bienestar laboral y los principales factores de insatisfacción bajo el cual desarrollan su trabajo día a día.

Tipo y diseño de investigación

La metodología implementada para realizar esta investigación se basó bajo un tipo de investigación cualitativa , buscando analizar de manera descriptiva aquella información recogida para indagar en el bienestar laboral de los empleados de la empresa Publifibra S.A, utilizando una encuesta tipo Likert de creación propia con 25 preguntas, la cual fue aplicada a 15 empleados del área de operativa de la empresa, empleados entre los 25 y 60 años, bajo esta encuesta buscamos dar respuesta a la pregunta de investigación, planteamiento del problema y objetivos.

Instrumento de recolección

Para este proyecto utilizamos encuestas individuales determinadas bajo un enfoque cualitativo, con el fin de recopilar información de manera directa, estas encuestas se realizaron de modo individual presencial en las instalaciones de la empresa Publifibra S.A. la encuesta se realizó con un total de 25 preguntas con respuesta tipo Likert con

cuatro opciones de respuesta (siempre, casi siempre, nunca, casi nunca), teniendo como objeto de la aplicación de esta encuesta determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación y satisfacción al realizar su labor en los colaboradores de la empresa Publifibra S.A captando aquellos factores de insatisfacción y motivacionales que desmejoran su trabajar.

Estrategia de Análisis

Para el análisis de datos de la presente investigación se realizará una tabulación de la información obtenida durante la encuesta realizada a los trabajadores de la empresa Publifibra S.A, esta tabulación se realizará en Excel bajo un análisis de contenido cualitativo de acuerdo con la categorización dada en la encuesta. De esta manera se podrá dar una interpretación de las necesidades e insatisfacciones presentes en el bienestar laboral de la empresa sintetizando y estructurando las respuestas obtenidas en la encuesta y así poder determinar la importancia de la implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación y satisfacción en la realización de las labores de los trabajadores de la empresa Publifibra S.A

Consideraciones éticas

Teniendo en cuenta la ley 1090 de 2006 se establece que el psicólogo tanto en las investigaciones, como en las evaluaciones y diagnósticos, se deben cumplir unos parámetros o principios éticos que establece la ley, hay que tener en cuenta que la información de los pacientes es confidencial, se debe respetar la integridad del paciente, se evitara el uso inadecuado de los resultados de la evaluación, así mismo se debe tener presente el Artículo 25 donde la información obtenida y la evaluación realizada debe tener su respectivo consentimiento informado debidamente diligenciado y firmado, donde se informara a los participantes datos importantes de la intervención, así como conocer el contenido del mismo, si los pacientes tienen alguna incapacidad o es menor de edad la información se le debe entregar a sus padres o tutor encargado. (Congreso, 2006)

Así mismo se tiene presente la resolución 8430 de 1993 donde la norma de investigación con seres humanos en el artículo 2, se debe tener un comité de ética en investigación, donde se encargue de resolver todos los asuntos relacionados con el tema, así mismo en el capítulo 1 en el Artículo 5, se habla que donde haya una investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto y la protección de sus derechos, en el artículo 8, las investigaciones con los seres humanos se protegerá la privacidad del individuo y se utilizarán siempre y cuando este lo autorice, de igual forma se tendrán en cuenta los tipos de riesgo a los que estará expuesto los participantes. (Ministerio, 1990).

Capítulo 4

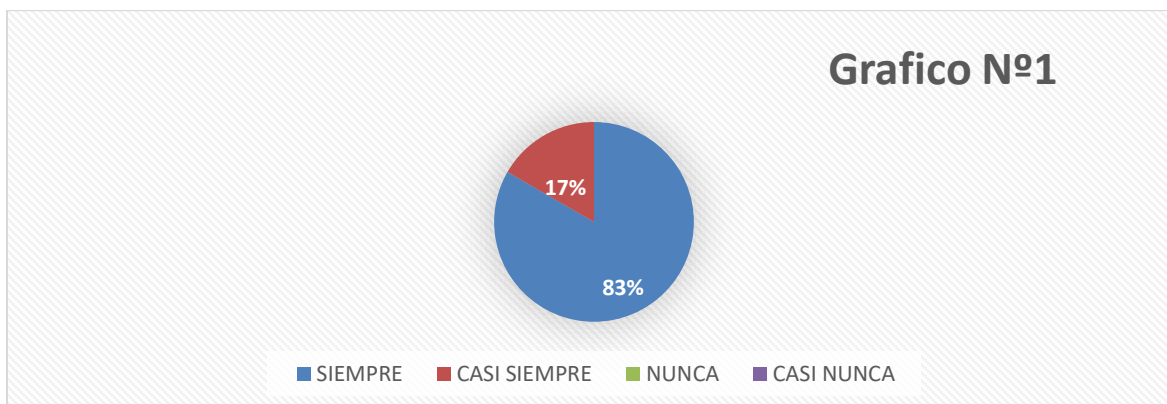
Resultados

Análisis del instrumento aplicado sobre un grupo de trabajadores de la empresa Publifibra S.A, con el objetivo de identificar los principales factores de insatisfacción que afectan el bienestar laboral en esta organización.

Tabla N°1 – Pregunta N°1

1. ¿Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	10	83%
Casi Siempre	02	17%
Nunca		00%
Casi Nunca		00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 1*Gráfico 1*

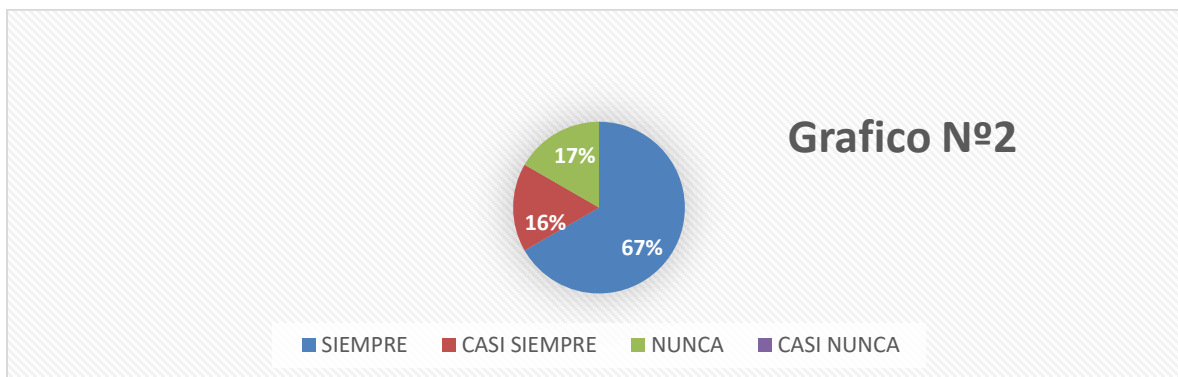
Nota: Se refleja que un 83% del personal encuestado manifiesta sentir confianza y apoyo en sus superiores en el marco del desarrollo de las actividades laborales.

N°2 – Pregunta N°2

2. ¿Recibe una retroalimentación de los trabajos realizados según el desempeño de su cargo?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	08	67%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	02	16%
Casi Nunca		
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 2*Gráfico 2*



Nota: Se logra evidenciar, que, un poco de más de la mitad de la población objeto, manifiestan recibir retroalimentación de los trabajos realizados, aun así, un 33% manifiestan que casi siempre o nunca reciben esta retroalimentación.

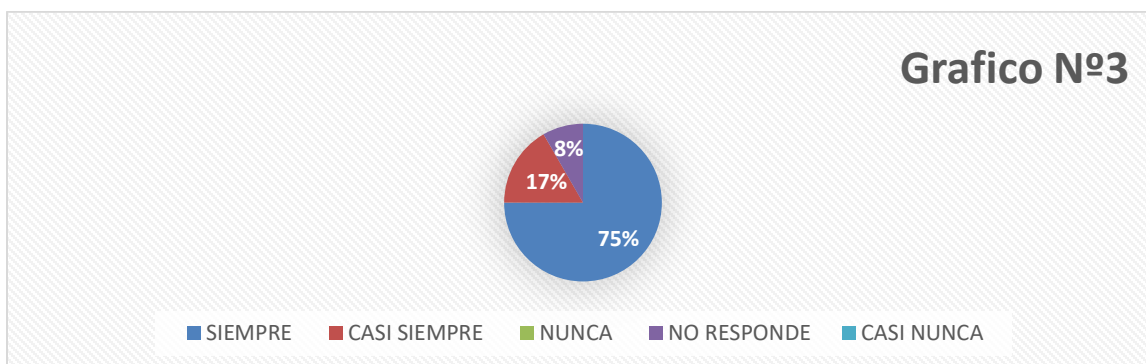
Tabla N°3 – Pregunta N°3

3. ¿Le brindan las herramientas necesarias para realizar las funciones asignadas?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	02	16.6%
Nunca		
Casi Nunca		
No Responde	01	8.3%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 3

Gráfico 3



Nota: El 75% de los colaboradores encuestados manifiestan contar con las herramientas necesarias para realizar las funciones asignadas.

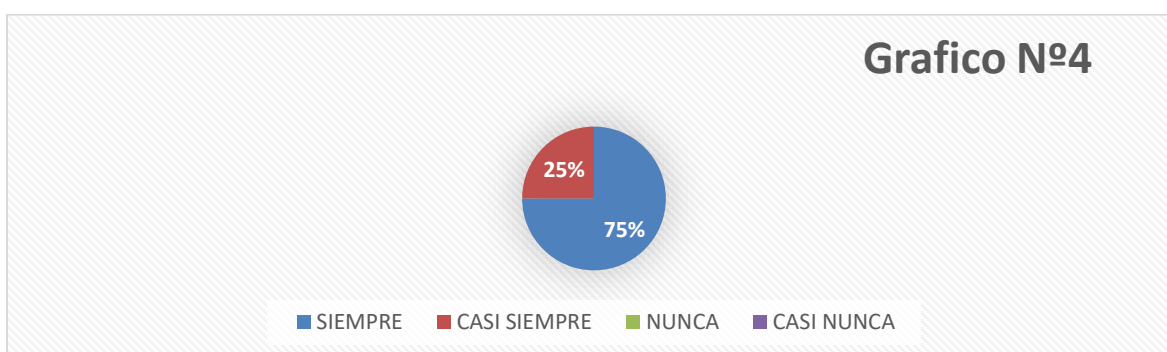
Tabla N°4 – Pregunta N°4

4. ¿Tiene buenas relaciones con sus compañeros?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	03	25%
Nunca		00%
Casi Nunca		00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 4

Gráfico 4



Nota: Se logra evidenciar que las relaciones interpersonales en la empresa no son un punto crítico para el bienestar laboral ya que 75% manifiestan tener buenas relaciones y un 25% casi siempre.

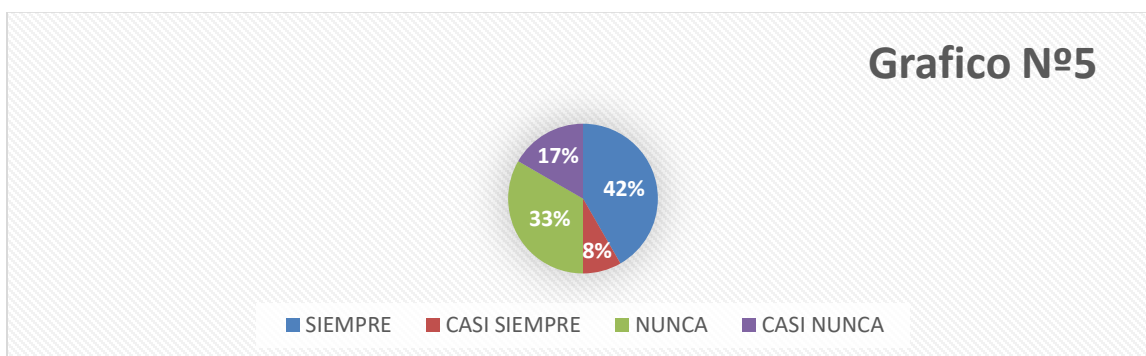
Tabla N°5– Pregunta N°5

5. ¿Le hacen participe de decisiones que afecten su trabajo?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	05	42%
Casi Siempre	01	8%
Nunca	04	33%
Casi Nunca	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 5

Gráfico 5



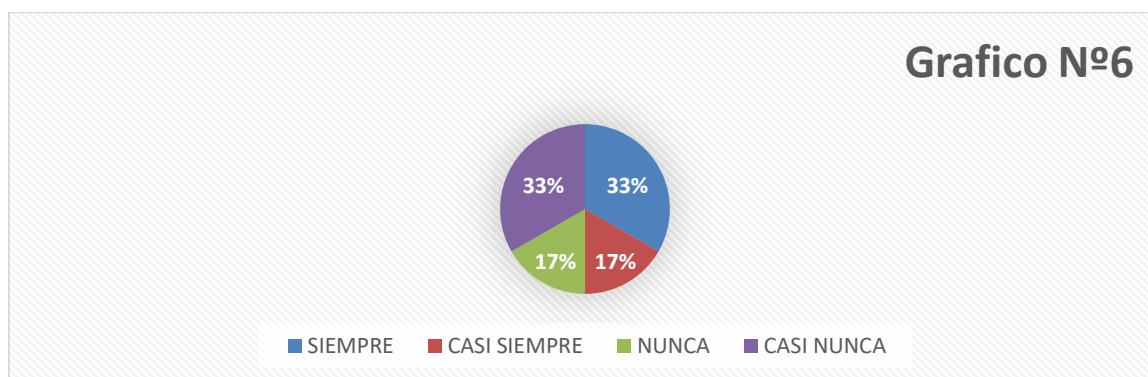
Nota: 50% de los funcionarios manifiestan que nunca o casi nunca son participes de las decisiones que afectan su trabajo, y el otro 50% manifiestan que siempre o casi siempre los hacen participes de ello.

Tabla N°6– Pregunta N°6

6. ¿Existen en la empresa espacios para compartir temas de interés entre compañeros?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
------------	-------------	-----------

Siempre	04	33%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	02	17%
Casi Nunca	04	33%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 6*Gráfico 6*

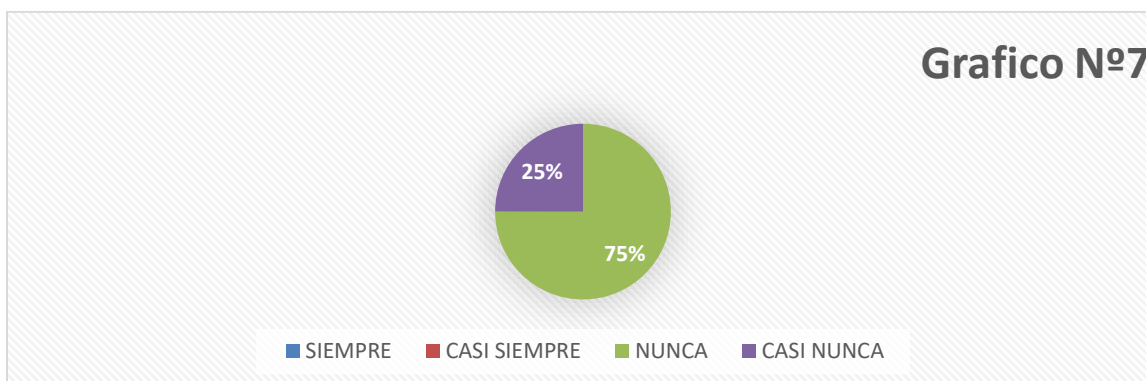
Nota: 50% de los funcionarios manifiestan que nunca o casi nunca existen espacios para compartir entre compañeros y el otro 50% manifiestan que siempre o casi siempre existen estos espacios.

Tabla N°7– Pregunta N°7

7. ¿Se realizan en la empresa paseos, actividades deportivas, físicas, entre otras actividades de diversión?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	00	00%
Casi Siempre	00	00%
Nunca	09	75%
Casi Nunca	03	25%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 7*Gráfico 7*



Nota: El 100% de la población encuestada manifiestan que nunca y casi nunca hay en la empresa actividades de diversión tales como paseos, actividades deportivas, físicas, entre otras.

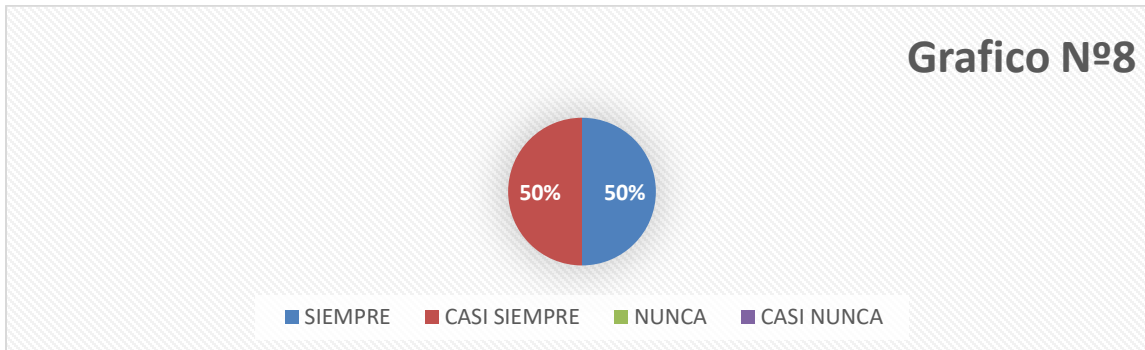
Tabla N°8– Pregunta N°8

8. ¿Para realizar las funciones asignadas cuenta con el tiempo suficiente?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	06	50%
Casi Siempre	06	50%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 8

Gráfico 8



Nota: El 100% de los colaboradores cuenta con tiempo suficiente para realizar las funciones asignadas al cargo.

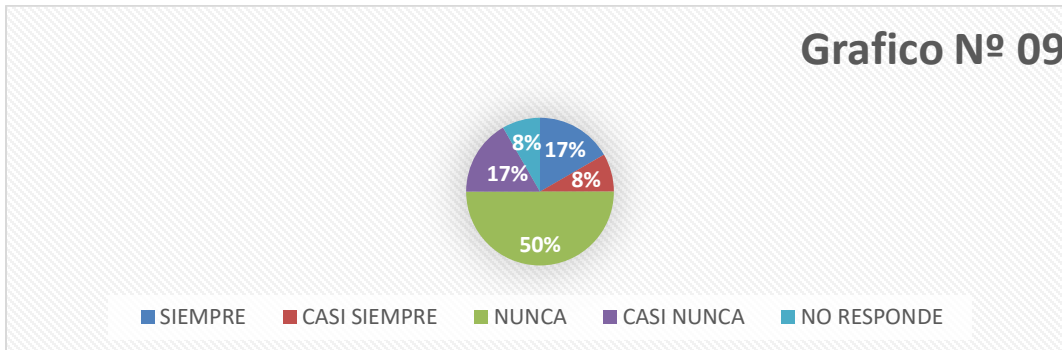
Tabla N°9– Pregunta N°9

9. ¿Toma decisiones en su trabajo sin consultárselo a su jefe?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	02	17%
Casi Siempre	01	08%
Nunca	06	50%
Casi Nunca	02	17%
No Responde	01	08%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 9

Gráfico 9



Nota: Se observan en los resultados que el 67% nunca o casi nunca toma decisiones sin consultárselo a su jefe, un 25% siempre o casi siempre lo hacen.

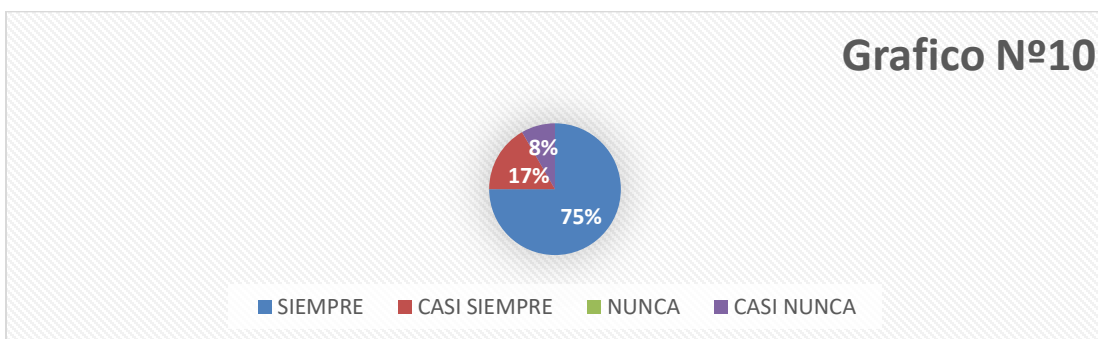
Tabla N°10– Pregunta N°10

10. ¿Existe colaboración y trabajo en equipo entre los trabajadores?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	01	08%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 1

Gráfico 1



Nota: El 92% contestan que existe colaboración entre los trabajadores, un 08% contesta que casi nunca hay colaboración.

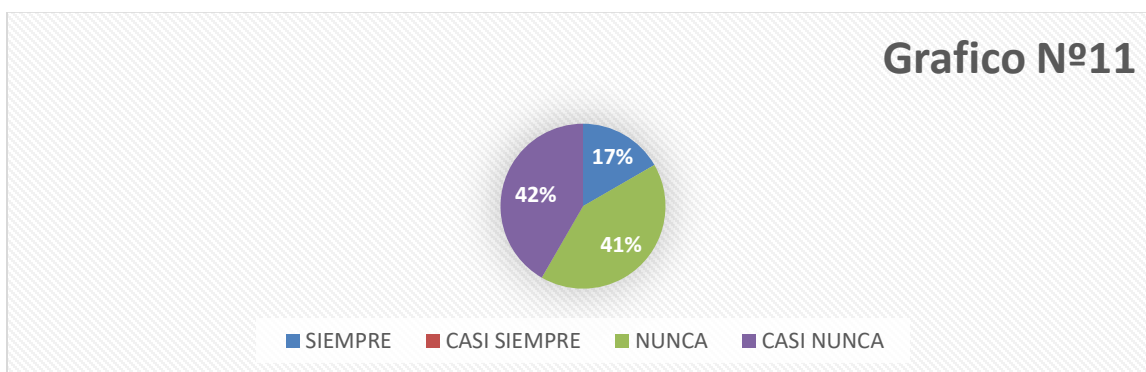
Tabla N°11– Pregunta N°11

11. ¿Recibe recompensa por el logro de las metas trazadas?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	02	17%
Casi Siempre	00	00%
Nunca	05	41%
Casi Nunca	05	42%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 11

Gráfico 11



Nota: Del 100% del personal encuestado, 83% manifiestan que nunca o casi nunca reciben recompensa por el logro de las metas, un 17% manifiestan siempre recibir las.

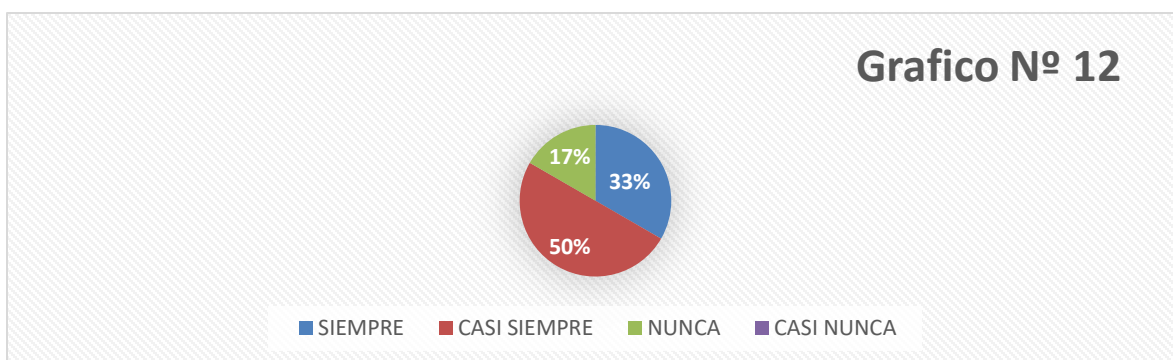
Tabla N°12– Pregunta N°12

12. ¿El trabajo que usted realiza satisface sus necesidades económicas, de crecimiento y aprendizaje?

RESPUESTAS	Nº PERSONAS	RESULTADO
Siempre	04	33%
Casi Siempre	06	50%
Nunca	02	17%
Casi Nunca	00	00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 12

Gráfico 12



Nota: El 83% coinciden en que siempre y casi siempre el trabajo que realiza satisface sus necesidades económicas, de crecimiento y aprendizaje, el 17% manifiesta que nunca su trabajo satisface esas necesidades.

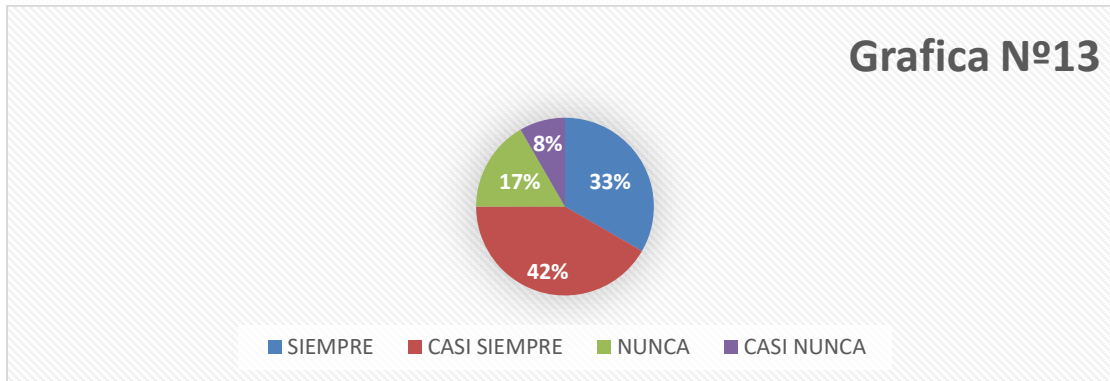
Tabla N°13– Pregunta N°13

13. ¿Se siente valorado como empleado en la empresa Publifibra SA?

RESPUESTAS	Nº PERSONAS	RESULTADO
Siempre	04	33%
Casi Siempre	05	42%
Nunca	02	17%
Casi Nunca	01	08%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 13

Gráfico 13



Nota: Un poco más de la mitad, siendo representado con un 75% se sienten siempre y casi siempre valorados como empleados, el 25% nunca o casi nunca se sienten bien valorados

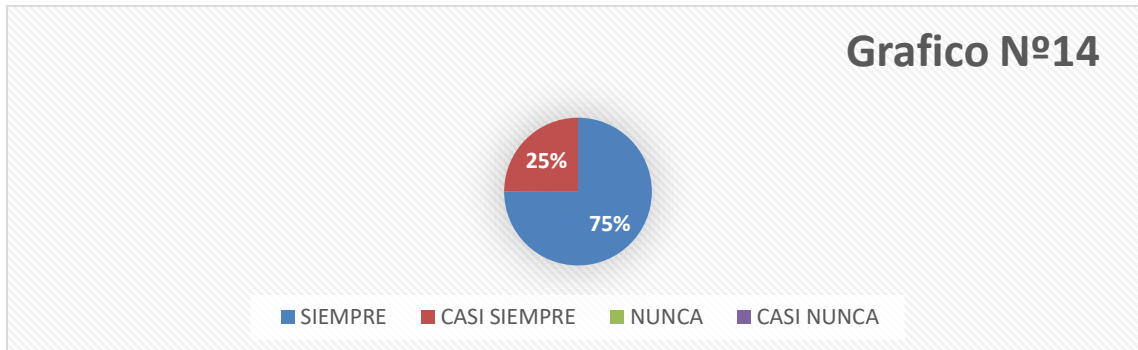
Tabla N°14– Pregunta N°14

14. ¿Son delegadas claramente las funciones y responsabilidades de trabajo?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	03	25%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 14

Gráfico 14



Nota: El 100% manifiestan que siempre o casi siempre tienen claras las funciones delegadas bajo su responsabilidad.

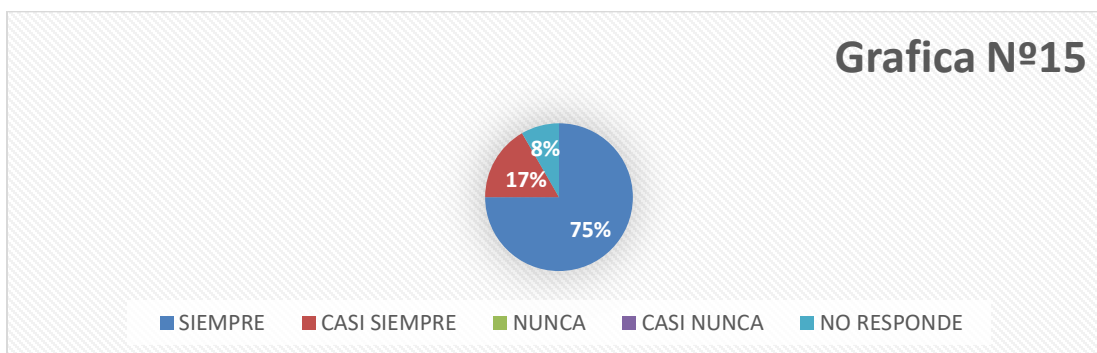
Tabla N°15– Pregunta N°15

15. ¿Al ingresar a laborar le fueron informados los objetivos y políticas de la empresa?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
No Responde	01	08%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 15

Gráfico 15



Nota: El 100% manifiestan que siempre o casi siempre le fueron informados los objetivos y políticas de la empresa al ingresar a laborar a esta.

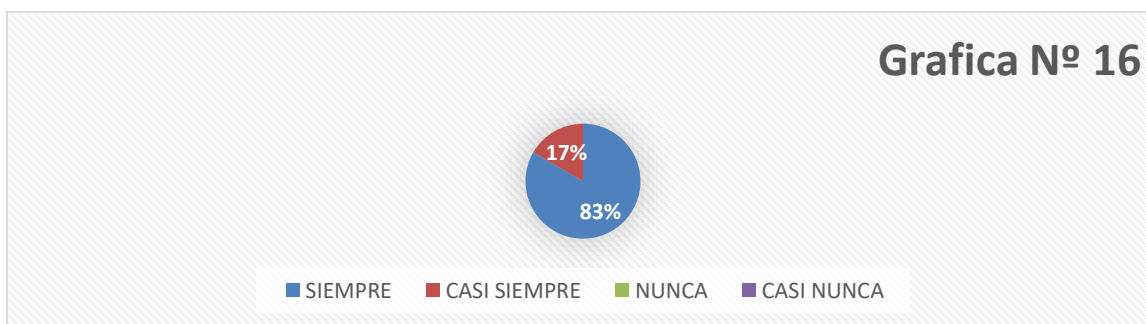
Tabla N°16– Pregunta N°16

16. Si se encuentra con un problema o una situación inusual, ¿sabe a dónde acudir para encontrar solución?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	10	75%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 16

Gráfico 16



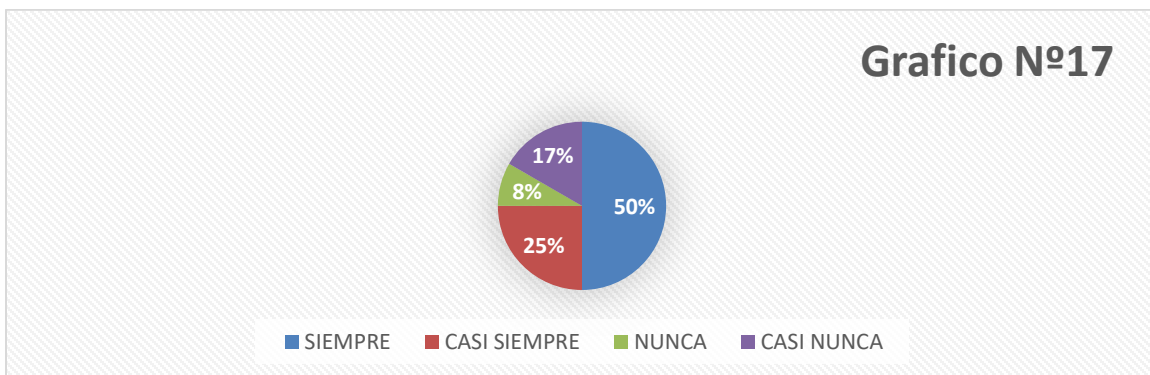
Nota: El 100% manifiestan que siempre o casi siempre sabe a dónde acudir para encontrar solución a un problema o situación inusual.

Tabla N°17– Pregunta N°17

17. ¿Recibe información sobre acontecimientos de la empresa?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
------------	-------------	-----------

Siempre	06	50%
Casi Siempre	03	25%
Nunca	01	08%
Casi Nunca	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 17*Gráfico 17*

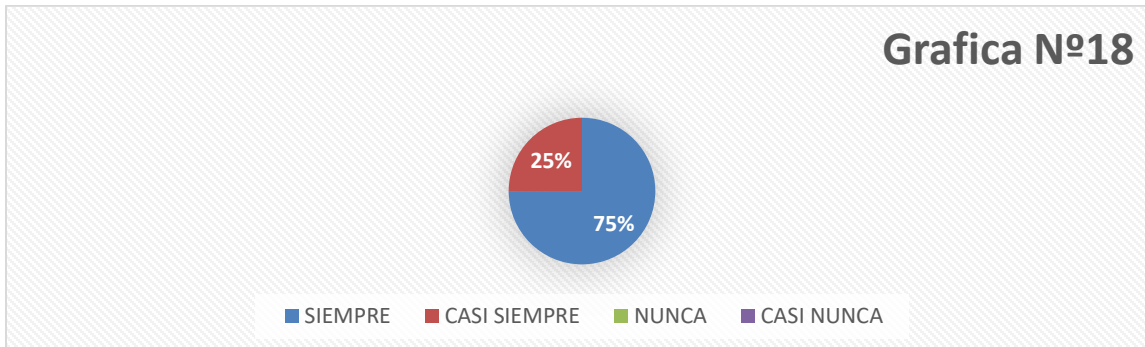
Nota: Un 75% de la población objeto recibe información sobre acontecimientos de la empresa, un 25% nunca o casi nunca recibe este tipo de información.

Tabla N°18– Pregunta N°18

18. ¿Puede comunicarse de manera abierta con sus jefes y demás compañeros?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	03	25%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	10%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 18*Gráfico 18*



Nota: 100% siempre o casi siempre tienen comunicación asertiva con sus jefes.

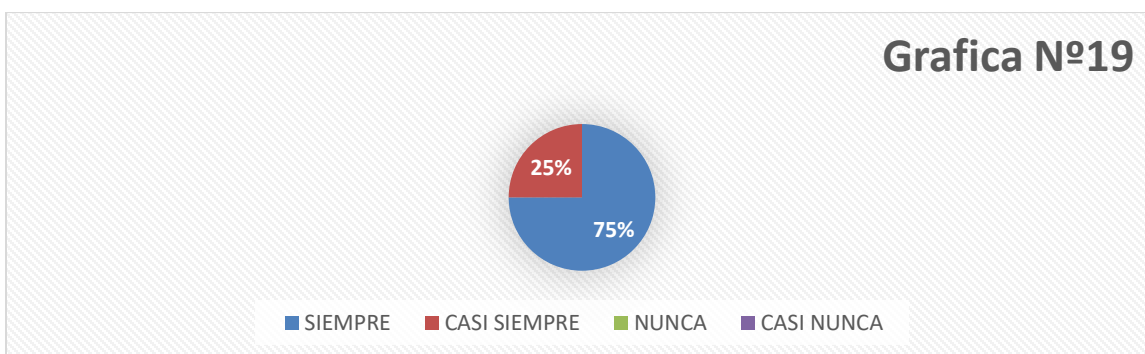
Tabla N°19– Pregunta N°19

19. ¿Siempre que inicia un trabajo tiene claridad de como ejecutarlo?

RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	03	25%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 19

Gráfico 19



Nota: El 100% Siempre o casi siempre que inicia un trabajo tiene claridad de como ejecutarlo.

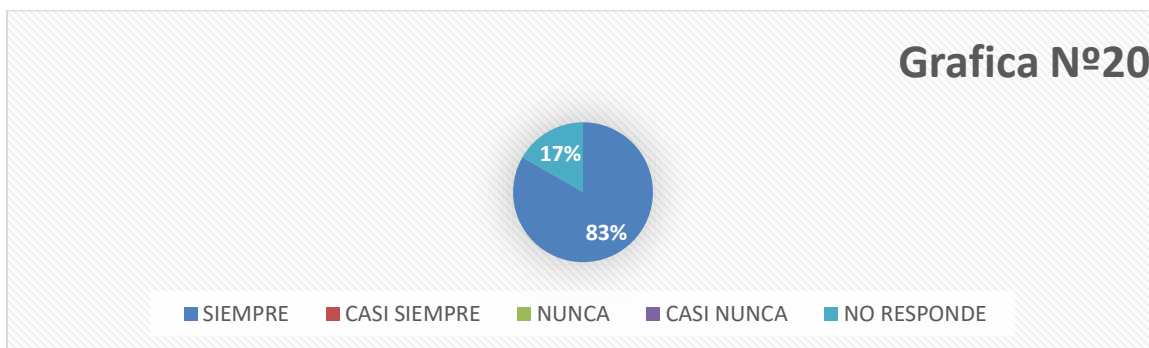
Tabla N°20– Pregunta N°20

20. ¿Cuándo está trabajando está enfocado 100% en sus funciones y deberes como trabajador?

RESPUESTAS	Nº PERSONAS	RESULTADO
Siempre	10	83%
Casi Siempre	00	00%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	02	00%
No Responde	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 20

Gráfico 20



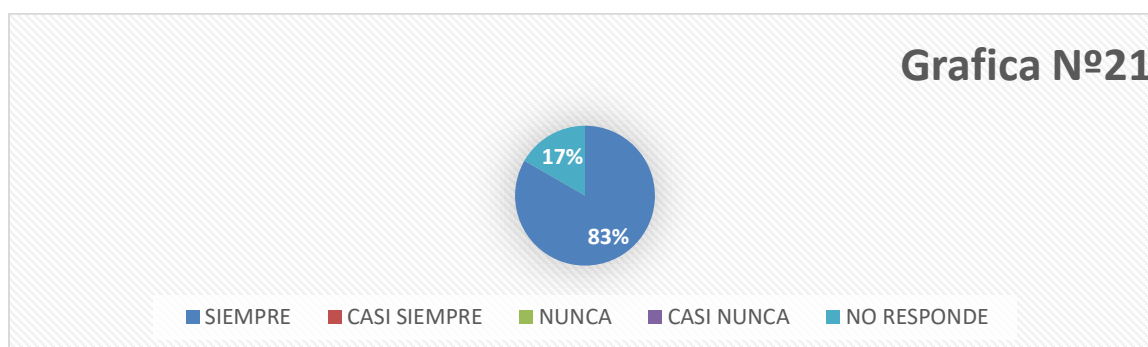
Nota: El 83% de la población manifiesta estar enfocado en sus funciones, el 17% no responde a esta pregunta.

Tabla N°21– Pregunta N°21

21. ¿Encuentra su trabajo emocionante y desafiante?

RESPUESTAS	Nº PERSONAS	RESULTADO
Siempre	10	83%
Casi Siempre	00	00%

Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
No Responde	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 21*Gráfico 21*

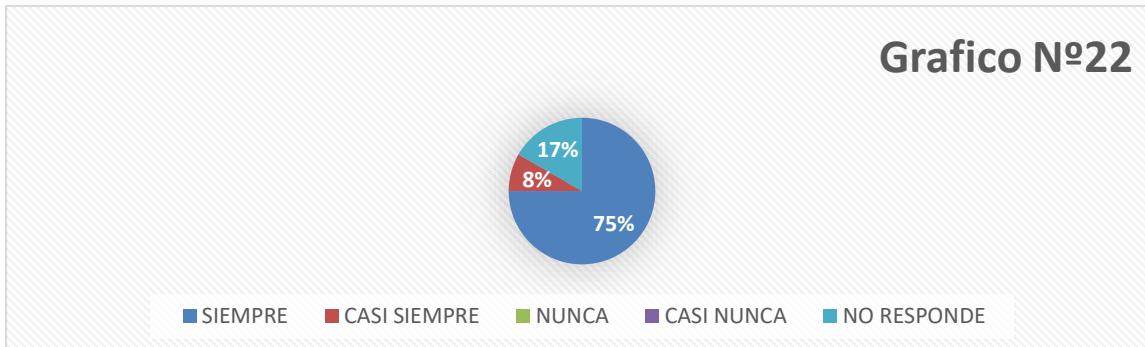
Nota: El 83% de la población manifiesta encontrar su trabajo emocionante y desafiante, el 17% no responde a esta pregunta.

Tabla N°22– Pregunta N°22

22. ¿Su función requiere y le permite desarrollar y aprender nuevas habilidades?

RESPUESTAS	Nº PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	01	08%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
No Responde	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 22*Gráfico 22*



Nota: El 83% de la población manifiesta que siempre o casi siempre su trabajo requiere y le permite desarrollar y aprender nuevas habilidades, el 17% no responde a esta pregunta.

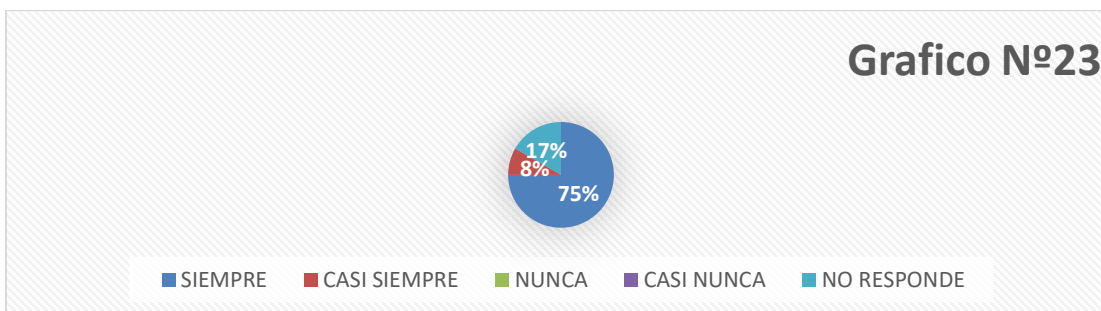
Tabla N°23– Pregunta N°23

23. ¿Se siente motivado para lograr sus objetivos y los de la empresa?

24. RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	01	08%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
No Responde	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 23

Gráfico 23

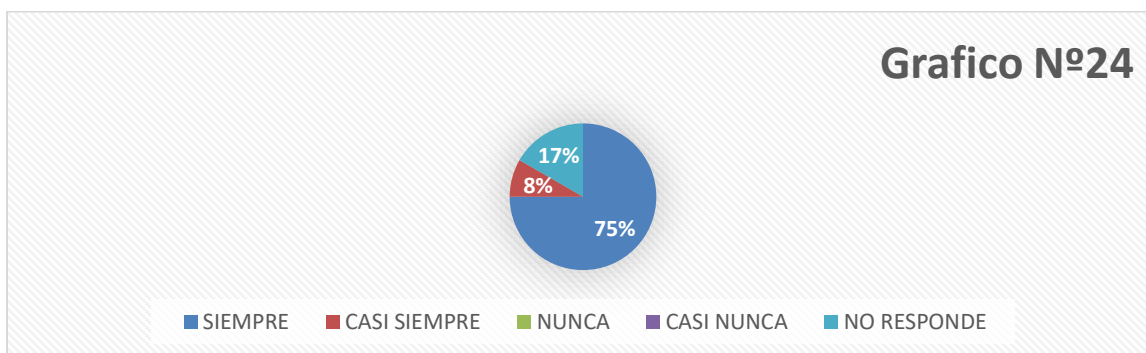


Nota: El 83% de la población manifiesta que siempre o casi siempre se siente motivado para lograr sus objetivos y los de la empresa, el 17% no responde a esta pregunta.

Tabla N°24– Pregunta N°24

24. ¿Sus superiores le confían tareas de alta responsabilidad?

1. RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
Siempre	09	75%
Casi Siempre	01	08%
Nunca	00	00%
Casi Nunca	00	00%
No Responde	02	17%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 24*Gráfico 24*

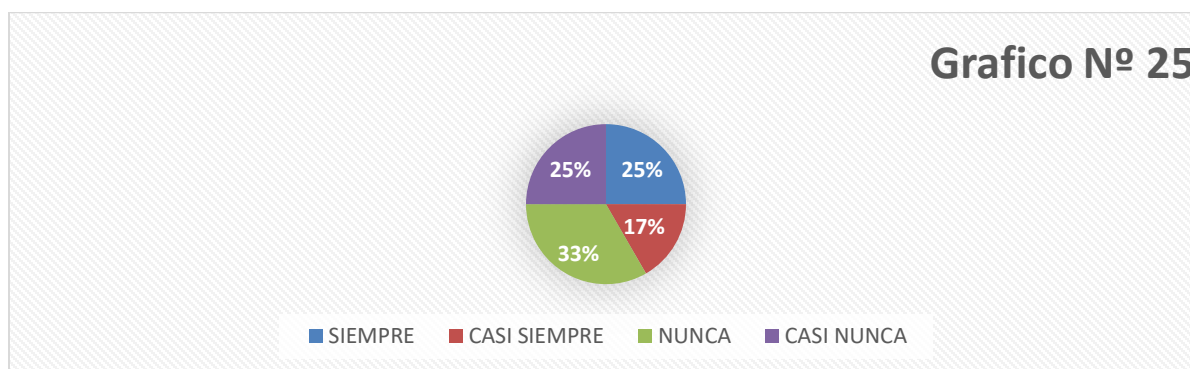
Nota: El 83% de la población manifiesta que siempre o casi siempre Sus superiores le confían tareas de alta responsabilidad, el 17% no responde a esta pregunta.

Tabla N°25– Pregunta N°25

25. ¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación con su esfuerzo y trabajo?

2. RESPUESTAS	N° PERSONAS	RESULTADO
----------------------	--------------------	------------------

Siempre	03	25%
Casi Siempre	02	17%
Nunca	04	33%
Casi Nunca	03	25%
TOTAL GENERAL	12	100%

Figura 25*Gráfico 25*

Nota: Un 58 % de los colaboradores, manifiestan que nunca o casi nunca consideran que el salario neto recibido es justo en relación con su esfuerzo y trabajo, aun así, el 42% manifiestan que siempre o casi siempre su salario es justo.

Discusión

Como ya se ha dicho esta investigación se basa en la experiencia vivida del día a día y el sentir de los colaboradores de la empresa Publifibra S.A.

El cómo perciben ellos su bienestar corporativo pues en su hacer siente que no tienen garantías claras sobre su desarrollo laboral, bienestar y motivación, que les asegure una estabilidad económica y una calidad de vida digna para ellos y su familia, y el objetivo fue indagar cómo experimentan, vivencian y perciben los colaboradores de Publifibra las condiciones psicosociales en la calidad de vida y desempeño laboral con respecto a la situación actual de la empresa; ésta se realizó por medio de una investigación cualitativa.

Teniendo en cuenta los resultados arrojados con este método de investigación, se evidencia que para los colaboradores de Publifibra S.A, ha sido muy difícil ver como se

vulnera muchas cosas del aspecto laboral, que son de gran importancia para el óptimo desempeño de sus colaboradores y la motivación constante de ellos.

Está comprobado que la productividad se ve directamente relacionada con el nivel de satisfacción de los colaboradores.

En este estudio podemos ver como en la pregunta 7 ¿Se realizan en la empresa paseos, actividades deportivas, físicas, entre otras actividades de diversión?

El 100% de los colaboradores indican que nunca, siendo esta una respuesta de gran importancia ya que este tipo de actividades son de gran interés de los colaboradores para su integración y la de sus familias y además les permiten compartir de temas diferentes a los laborales, con este tipo de actividades la empresa puede aportar a ese tiempo de calidad y motivación que estos requieren.

Otra de las preguntas bastantes dicientes de esta investigación es la numero25. ¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación con su esfuerzo y trabajo?

Y el 58% de los colaboradores no consideran su salario justo frente a sus actividades realizadas; es de tener cuidado y realizar seguimiento ya que se puede estar viviendo una sobrecarga laboral por reducir costos; Es importante implementar iniciativas que promuevan la buena percepción de los colaboradores frente a la empresa para así promover el sentido de pertenencia y productividad de todos sus colaboradores.

Conclusiones

Con la presente investigación se logró determinar que la empresa Publifibra S.A, requiere la implementación de estrategias de bienestar laboral las cuales coadyuven al fortalecimiento de la motivación y satisfacción laboral de los funcionarios que allí realizan sus funciones, lo anterior se concluye después del análisis de los resultados del instrumento utilizado, encuesta tipo Likert implementada a 12 colaboradores de la empresa. Se evidenció que en la compañía objeto de estudio, el área de desarrollo humano no tiene implementadas estrategias que brinden a los funcionarios bienestar adecuado para el desarrollo de sus funciones en el entorno laboral, toda vez que a las preguntas realizadas: ¿Se realizan en la empresa paseos, actividades deportivas, físicas, entre otras actividades de diversión? y ¿Recibe recompensa por el logro de las metas trazadas? La gran mayoría

del personal contesta que nunca y casi nunca estas actividades se presentan en la empresa, evidenciando así factores de insatisfacción laboral por carencias de actividades recreo deportivas y motivacionales.

Otro factor importante identificado, es el porcentaje del 58% de personal que manifiesta que nunca o casi nunca consideran que el salario neto recibido es justo en relación con su esfuerzo y trabajo desarrollado en marco de sus funciones, un aspecto de interés que debe ser evaluado por los dirigentes de la empresa Publifibra S.A, teniendo como referente estudio presentado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), donde se concluye que “la seguridad económica está fuera del alcance de una gran mayoría de los trabajadores del mundo, y que de hecho cerca de las tres cuartas partes viven en condiciones de inseguridad económica, lo cual contribuye a que tengamos un mundo donde abundan la ansiedad y la ira”.

La empresa Publifibra S.A, trabajando la premisa que “La productividad en las organizaciones se puede alcanzar cuando existe una relación congruente entre la Organización-Individuo, la cual debe estar orientada por intereses y expectativas similares, que permitan trabajar conjuntamente direccionados hacia un mismo fin” (Bedoya, 2016) generaría un mejor ambiente laboral que incentivaría a dar lo máximo de las capacidades de los funcionarios y por tanto aumentando su productividad y creatividad, así como su desarrollo personal y profesional.

Limitaciones

Para la implementación de las encuestas a los empleados operativos de la empresa Publifibra S.A, tuvimos como limitante el espacio o tiempo de cada uno de los operarios, pues por los procesos de producción implementados solo se conto con de a 10 a 15 minutos por trabajador para responder la encuesta, estas también fueron realizadas en áreas de producción y almacén un poco incomodos y sin la completa concentración. El

tamaño de la muestra también se vio afectado ya que no se pudo aplicar completamente el instrumento a todos los empleados operativos.

También se tuvo como limitante que algunas de las preguntas no tuvieron respuesta solo con algunos de los encuestados, tal vez no se percataron de la totalidad de las respuestas y las omitieron.

Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los empleados de la empresa Publifibra S.A con el objetivo de identificar cuáles son los principales factores de insatisfacción que afectan el bienestar laboral, realizado bajo unos lineamientos de liderazgo, relaciones interpersonales, participación, reconocimiento y comunicación. Según las conclusiones y resultados podemos generar las siguientes recomendaciones de acuerdo con los factores de insatisfacción:

- Implementar áreas o espacios donde los empleados puedan interactuar aparte de sus labores de producción pues es necesario promover el ocio y adecuarlo como estrategia para favorecer el trabajo en equipo y el acople entre compañeros mejorando así el bienestar de los trabajadores.
- Crear actividades de esparcimiento tales como pausas laborales activas, celebración de fechas especiales y actividades de diversión que permitan crear un ambiente laboral menos estresante.
- Implementar un plan de incentivos o bonificaciones que permitan motivar a los empleados, mejorar el ambiente laboral, que los empleados crezcan profesionalmente, aumentar la productividad, crear una fidelización del empleado con la empresa.
- Realizar reconocimientos a los empleados por el buen desempeño y realización de actividades importantes, motivándolos a mejorar día tras día e implementando su sentido de pertenencia hacia la organización.
- Encontrar un equilibrio en los salarios entre lo que el trabajador desea y lo que ofrece el mercado de acuerdo con funciones, es importante mantener un talento humano motivado y morando así los niveles de productividad.

Referencias bibliográficas

- Alex Medina Giacomozzi, A. C. (2011). *Estrategias de diversificación y concentración empleadas por las sociedades anónimas en Chile*. Chile: Contaduría y Administración 57.
- Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (2003). Cultura Organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*.
- Calle, O. V. (2011). *Adaptación laboral: Factor clave para el rendimiento y la satisfacción en el trabajo*. Barranquilla: Corporación Universitaria de la Costa,.
- Carazas, E. G. (2006). La insatisfacción laboral como factor de rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*.
- Carla Aguirre Mas, M. R. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias Psicológicas*.
- Castañeda Yesica, B. J. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*.
- Congreso. (2006). Ley 1090 de 2006. *Congreso de la República*, 12.
- Cortés Mejía, A. (2004). Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo. *Revista de Ciencias Sociales*.
- Eisenberger, R. A. (2001). Reciprocidad del apoyo organizativo percibido. *Revista de Psicología Aplicada*.
- Enf. Víctor Contreras, L. K. (2015). Clima, ambiente y satisfacción laboral: un desafío para la enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*.
- Gregorio Calderón Hernández, S. M. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*.
- Haydeé, R. (2001). Calidad, Productividad y Costos: Análisis de relaciones entre estos tres conceptos. *Actualidad Contable Faces*.
- Herrera, C. F. (2019). *Bienestar Laboral*.
- Lopez, M. F. (2018). *Concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico de los líderes de gestión humana en un grupo de ong de la ciudad de medellin*. Universidad Eafit.

- Martinez, L. V. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia*. Universidad de Antioquia, Facultad de ciencias sociales y humanas.
- Martínez, Y. C. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones . *Psyconex*.
- Ministerio. (1990). Resolucion 8430 de 1993. *Ministerio de Salud*, 19.
- Pérez, D. A. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivacion laboral . *Psyconex*.
- Reyes, Y. E. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestion exitosa de las empresas en el turismo. *Turydes*.
- Simon Dolan, R. V. (2007). *La Gestion de los recursos Humanos*. Madrid: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.


Anexos

Anexo A. Encuesta motivación y bienestar laboral

ENCUESTA DE MOTIVACION Y BIENESTAR LABORAL
Instrucciones: marque con una X en la casilla según corresponda su respuesta

Item	Pregunta	Calificación			
		Siempre	Casi Siempre	Nunca	Casi Nunca
Liderazgo					
1	Encuentra apoyo y confianza para el desarrollo de sus actividades en sus superiores				
2	Recibe una retroalimentación de los trabajos realizados según el desempeño de su cargo				
3	Le brindan las herramientas necesarias para realizar las funciones asignadas				
Relaciones Interpersonales					
4	Tiene buenas relaciones con sus compañeros				
5	Le hacen partícipe de decisiones que afecten su trabajo				
7	Existe en la empresa espacios para el compartir temas de interés entre compañeros				
8	Se realiza en la empresa paseos, actividades deportivas, fiestas entre otras actividades de diversión				
Participación					
9	Para realizar las funciones asignadas cuenta con el tiempo suficiente				
10	Toma decisiones en su trabajo sin consultarlo a su jefe				
11	Existe colaboración y trabajo en equipo entre los ustedes los trabajadores				
Reconocimiento					
12	Recibe recompensa por el cumplimiento de metas trazadas				
13	El trabajo que usted realiza satisface sus necesidades económicas, de crecimiento y aprendizaje				
14	Se siente valorado como empleado en esta empresa				
Comunicación					
15	Son delegadas claramente las funciones y responsabilidades de trabajo				
16	Al ingresar a laborar le fueron informados los objetivos y políticas de la empresa				
17	Si se encuentra con un problema o una situación inusual, sabe a dónde acudir para encontrar una solución				
18	Recibe información sobre acontecimientos de la empresa				
19	Puede comunicarle de manera abierta con sus jefes y demás compañeros				
20	Siempre que inicia un trabajo tiene claridad de cómo ejecutarlo				
Motivación					
21	Cuando está trabajando, está 100% enfocado en sus funciones y deberes como trabajador				
22	Encuentra su trabajo emocionante y desafiante				
23	Su función requiere y le permite desarrollar y aprender nuevas habilidades.				
24	Se siente motivado para lograr sus objetivos y los de la empresa				
25	Sus superiores le confían tareas de alta responsabilidad				
26	Considera que el salario neto recibido es justo en relación con su esfuerzo y trabajo				

Anexo B. Consentimiento informado organizacional

	CONSENTIMIENTO INFORMADO	PROCESO	MISIONAL
		CODIGO	TE RE FORMATO
		VERSION	01
		PAGINA	2 DE 2

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C.

_____ manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano, denominada “implementación de estrategias de bienestar laboral que generen impacto en la motivación y satisfacción al realizar su labor en los colaboradores de la empresa Publifibra S.A”, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Figura 26

Imágenes trabajadoras realizando las encuestas.



Nota: Realización de encuesta de motivación y bienestar laboral.