

<p>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior</p>	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 1 DE 29

Bienestar laboral clave en la productividad de las empresas del sector editorial en Bogotá

NOMBRE: Lizeth Fabiola Peñuela Moyano (grupo 50102)

CORREO: lizeth.penuela@cun.edu.co

NOMBRE: Venus Gabriela Amarillo Castaño (grupo 50102)

CORREO: venus.amarillo@cun.edu.co

NOMBRE: Luz Dary Gómez Gómez (grupo 50102)

CORREO: luz.gomezg@cun.edu.co

1. Resumen

Esta investigación se enfoca en los factores que inciden en un adecuado bienestar laboral en las organizaciones, mediante la realización de una investigación aplicada en función de su objetivo y mixta, en función de las fuentes de información, así como la observación frente al estudio de caso referente al mismo sector, se implementa un enfoque cualitativo y un alcance descriptivo, ya que se da a conocer la situación y problemática que se ha evidenciado dentro del contexto, la investigación se regirá a través del método inductivo, lo que permitirá que se pueda conocer las causas que determina la problemática, tomando como población una empresa del sector editorial en la ciudad de Bogotá y como muestra 10 empleados de la organización y su

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 2 DE

gerente del área de bienestar laboral, representando el 95% de nivel de confianza y 5% de margen de error, obteniendo como resultado que la empresa actualmente cuenta con un plan de bienestar laboral estipulado, que aporta al mejoramiento de la productividad de la organización, así mismo fortalecer la comunicación y divulgación del plan para que sea conocido por todos los colaboradores.

2. Palabras Claves

Bienestar laboral, productividad, motivación, integración, comunicación.

3. Clasificación

JEL: I31- J24

4. Abstract

This research focuses on the factors that influence adequate work well-being in organizations, taking into account that this is complemented by different factors that demonstrate the importance of its implementation; by carrying out an applied research based on its objective and mixed, depending on the sources of information, as well as observation against the case study referring to the same sector, thus implementing a qualitative approach and a descriptive scope, since that the situation and problems that have become evident within the context are made known.

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 3 DE 29

The research will be governed through the inductive method, which will allow us to know the causes that determine the problem, taking as a population a company in the publishing sector in the city of Bogotá and as a sample 10 employees of the organization and its area manager. of labor well-being, representing a 95% level of confidence and a 5% margin of error, resulting in the company currently having a stipulated labor well-being plan, which contributes to improving the productivity of the organization, as well as improving Communicating the plan so that it is known to all collaborators.

5. Key words

Work well-being, productivity, motivation, integration, communication.

6. Jel Clasification.

JEL: I31- J24

7. Introducción.

Para las organizaciones y los empleados hoy en día el bienestar laboral juega un papel muy importante, al enfocarse en este tema, se conoce el valor que les genera las oportunidades de crecimiento profesional para los empleados, evidenciando el alcance que este tiene para el futuro profesional, ya que como próximos administradores de empresas, se tiene claridad de las prioridades a la hora de generar motivación a los colaboradores para que de este modo se conviertan en fuertes focos de productividad para la compañía, a través de las diferentes actividades orientadas a los trabajadores, el bienestar laboral busca posicionarse en una compañía de tal modo que pueda satisfacer las necesidades frecuentes de los empleados, crear hábitos saludables, mejorar el clima laboral, la calidad de vida y brindar oportunidades de crecimiento laboral. Para las empresas del sector editorial es indispensable tener en cuenta el

bienestar laboral, ya que no solo se trata de que los empleados produzcan, si no también darles un espacio diferente para que cumplan sus roles de manera satisfactoria, esto hará que su desempeño sea más productivo y eficiente.

Algunos de los principales factores que inciden en la falta de oportunidades de crecimiento profesional, que afectan la productividad y bienestar de los trabajadores en las empresas del sector editorial de Bogotá se debe a que los colaboradores se sienten desmotivados ya que no perciben que la empresa se preocupen por estos, es decir, solo se limita a exigir mayor productividad y cumplir con el pago del salario, no se inquietan por el bienestar laboral estos, lo cual repercute en una desmotivación y una baja en la productividad, dado que las empresas no le dan la importancia necesaria a dar a conocer el plan de bienestar laboral, donde uno de los beneficios de este sea un plan carrera, es decir, crecimiento profesional, esto no motiva a los trabajadores a ser más productivos, de acuerdo con el autor en temas empresariales, Shawn Ancor, cuando el colaborador está feliz su productividad aumenta en 31% (Empresarial y laboral, S/D). El bienestar laboral no solo es un beneficio para los empleados, sino también tiene un impacto positivo o negativo en la productividad, al priorizar y darle la importancia que se merece el bienestar laboral se tiende a tener trabajadores más comprometidos, leales, saludables, satisfechos cuyo resultado es aumentó en la productividad y desempeño, lo cual se traduce en el éxito de las compañías sostenibles en el tiempo. Pero si esto no se logra o no se atiende, los resultados serán todo lo opuesto a los beneficios indicados anteriormente. (Torres, 2017), dado lo anterior las empresas del sector editorial de Bogotá deberán proponer estrategias que les permitan mejorar la productividad de sus colaboradores y bienestar laboral basados en el plan de bienestar que estas ya tengan establecido.

Según Martínez (2020) " la comunicación interna también contribuye a mejorar estos aspectos de felicidad y bienestar a través del fomento de la cultura organizacional y del compromiso y fidelización de los empleados.", esto se ve reflejado en día a día de cada colaborador, siempre en su afán de atender a sus tareas asignadas, deja a un lado lo que tiene que ver con su propio bienestar, además Hermosa (2021), indica que "Los trabajadores son la fuente primaria de la ventaja competitiva para una organización", a través de la productividad de los

empleados, la compañía logra mejorar los procesos y por su puesto responder al alcance de los objetivos propuestos, es por esto que Quijano (2021), afirma que "lo que una empresa no haga por el bienestar de sus empleados, otra empresa seguramente lo va a hacer" y esto es algo que vemos en el entorno laboral, en donde hay empleados que se cansan de las condiciones laborales en cierta empresa, se van buscando mejores oportunidades, estabilidad económica y logran encontrarlas y Henao (2021), menciona que "el trabajo demanda gran parte del tiempo vital de las personas, por lo que es indispensable la generación de ambientes laborales agradables, la implementación de planes de formación, las posibilidades de crecimiento y el desarrollo de programas que contribuyan al bienestar físico, mental y emocional del personal", siendo así que el bienestar laboral incide significativamente en la vida de cada uno de ellos, ya que la mayor parte de su tiempo, lo vive en la organización.

El presente documento pretende establecer a través de la revisión de la literatura, los factores que inciden en un adecuado bienestar laboral en las organizaciones, identificando las falencias que estas tienen en el plan de bienestar a través de las herramientas de recolección, para así poder determinar el nivel de satisfacción que tiene los colaboradores frente al plan que les ofrece las empresas del sector editorial de Bogotá, y como estas empresas tiene la posibilidad de aumentar la productividad de sus trabajadores mediante los beneficios y actividades que se tengan establecidos como fruto del buen desempeño laboral de los colaboradores a los cuales pueden acceder, donde verán que la empresa se preocupa por ellos, lo cual se traduce en trabajadores comprometidos, leales, agradecidos y la forma en la cual mostraran su gratitud es siendo más productivos, y no solo se limitaran a cumplir con sus funciones, sino irán un poco más allá, como realizando propuestas de mejora a procesos, identificando oportunidades de mejora en procedimientos, poner en práctica las habilidades que estos tengan en beneficio de la compañía, al final es una gana y gana, tanto para la empresa como para los colaboradores, se crece en conjunto, en pro del bienestar mutuo.

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 6 DE
		29

8. Estado Del Arte Y Revisión De Literatura

Antecedentes

Se analiza el trabajo desarrollado, donde podemos observar que las características dadas por Henao (2021) que tiene como fin identificar la importancia que tiene el bienestar laboral para una organización y sus empleados en donde su aporte expone la desmotivación y sus alcances dentro de la productividad, también Gomez (2019) y Páez (2020) que habla sobre la determinación de los factores del concepto de la felicidad que influyen en la productividad en las organizaciones privadas colombianas porque entrando en materia es uno de los objetivos con más relevancia dentro de un plan de bienestar, adicional en la actualidad vemos como el empoderamiento femenino ha tenido gran impulso e importancia en los últimos años y de esta manera vemos como dice Salas-Vallina (2018) que se ha estado examinando el papel del liderazgo femenino en la felicidad en el trabajo de sus colaboradores y de esta manera tener una visión más amplia y clara frente a la satisfacción que se logra y se ve reflejada en los resultados de la productividad como lo exponen (Vargas, 2020)

Fernández (2020) en su enfoque documental desarrolla el concepto de aumento en la presión laboral y una cultura de trabajo excesiva. Esta adicción al trabajo, también conocida como "workaholism", puede tener graves consecuencias para la salud física y mental de los trabajadores, así como para la calidad de vida en general. La prevención de esta adicción implica promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, fomentar la conciencia sobre el agotamiento laboral y el estrés, y garantizar que se respeten los derechos laborales, como las horas de trabajo adecuadas y los períodos de descanso. Al hacerlo, no solo se mejora la salud y el bienestar de los trabajadores colombianos, sino que también se contribuye a una fuerza laboral más productiva y satisfecha, lo que a su vez beneficia a la economía y la sociedad en su

conjunto. Es así como el bienestar laboral se ha convertido en una ventaja competitiva esencial en el mundo empresarial actual. Las organizaciones que priorizan el bienestar de sus empleados experimentan una serie de beneficios significativos. En primer lugar, un ambiente de trabajo saludable y equilibrado promueve la satisfacción de los empleados, lo que a su vez aumenta la retención del talento y reduce los costos asociados con la rotación de personal. Además, los trabajadores que se sienten valorados y respaldados en su bienestar tienden a ser más comprometidos y productivos, lo que mejora la eficiencia y la calidad del trabajo. Esto, a su vez, puede llevar a una mayor competitividad en el mercado, ya que las empresas con empleados más felices y comprometidos tienden a destacar en la innovación, la creatividad y la capacidad de adaptación así lo dice (Vásquez Martínez, 2018)

SICARD (2018) desarrolla en su investigación el efecto moderador del clima laboral como un fenómeno crucial en la gestión de recursos humanos y el rendimiento organizacional. En donde el clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el que los empleados realizan sus tareas diarias. Este clima puede ser un factor determinante en cómo los empleados experimentan el estrés, la satisfacción en el trabajo y en última instancia su desempeño. En este punto es donde se comprende la importancia del buen uso y gestión de un plan de bienestar como lo expone BERNAL (2020). En su investigación documental en donde menciona que la ausencia de un plan de bienestar en una organización puede tener implicaciones significativas y negativas en varios niveles. En primer lugar, puede afectar la salud y el bienestar de los empleados, lo que a su vez puede dar lugar a un aumento en el ausentismo, el agotamiento y la insatisfacción laboral. Esto no solo impacta negativamente en la calidad de vida de los trabajadores, sino que también puede disminuir la productividad y la moral en el lugar de trabajo. Además, la falta de un plan de bienestar puede hacer que la organización pierda competitividad en el mercado, ya que las empresas que se preocupan por el bienestar de sus empleados tienden a atraer y retener talento de mayor calidad. Es así como también implica la calidad de vida en el trabajo el cual es un concepto fundamental en el ámbito laboral, ya que influye directamente en la satisfacción y el bienestar de los empleados. Este término se refiere a la percepción general que los trabajadores tienen de su entorno laboral, que incluye factores como el equilibrio entre la vida personal y

laboral, las oportunidades de desarrollo profesional, el ambiente de trabajo, la compensación y los beneficios, la participación en la toma de decisiones y la cultura organizacional. Cuando se promueve una alta calidad de vida en el trabajo, los colaboradores tienden a sentirse más motivados, comprometidos y satisfechos, lo que a su vez se traduce en un mejor desempeño, menor rotación de personal y una mayor lealtad hacia la organización. así lo expone (Pérez, 2020)

González (2020) Señala que centrar la intervención en prácticas que fomenten el bienestar y la felicidad tanto a nivel individual como organizacional conlleva una serie de beneficios significativos en donde las prácticas centradas en el bienestar pueden fomentar relaciones laborales más saludables y una comunicación más efectiva entre los equipos, lo que contribuye a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Desde la perspectiva organizacional, esto se traduce en una mayor competitividad, una mejor reputación como empleador y la capacidad de atraer y retener a los mejores talentos en el mercado laboral. En última instancia, invertir en el bienestar y la felicidad en el trabajo no solo beneficia a los individuos al mejorar su calidad de vida, sino que también fortalece la organización al impulsar su éxito y sostenibilidad a largo plazo. Además, Esto proporciona información valiosa para mejorar tanto el bienestar de los empleados como el rendimiento global de la empresa. Estos modelos permiten a las organizaciones evalúen de manera sistemática el nivel de satisfacción y felicidad de sus trabajadores, identificar áreas problemáticas y diseñar estrategias específicas para abordarlas. Además, al medir la felicidad de los empleados de manera regular, las empresas pueden realizar un seguimiento de los cambios en el tiempo y evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas. Un ambiente de trabajo feliz no solo conduce a empleados más motivados y comprometidos, sino que también mejora la moral, la productividad y la retención de talento, lo que finalmente se traduce en un mejor desempeño organizacional y una ventaja competitiva en el mercado. Así también lo dice (Jiménez Sierra, 2020)

Por otro lado, uno de los factores importantes a tener en cuenta en un plan de bienestar es la prevención y causas de rotación de personal ya que puede ser costosa y perjudicial tanto para la empresa como para los empleados. Por un lado, conlleva costos directos, como los

relacionados con la contratación y la formación de nuevos empleados, así como costos indirectos, como la pérdida de conocimientos y la interrupción en la continuidad de los proyectos. Por otro lado, la rotación excesiva puede debilitar la moral de los empleados restantes y afectar negativamente la cultura organizacional. Para prevenir la rotación, es fundamental identificar y abordar las causas latentes, que pueden incluir problemas de gestión, falta de oportunidades de desarrollo profesional, desequilibrio entre el trabajo y la vida personal, entre otros factores. Comprender estas causas permite a la empresa tomar medidas proactivas, como mejorar las políticas de recursos humanos, ofrecer programas de desarrollo y bienestar, y promover un liderazgo efectivo, así lo expone (Moreno, 2023).

Porque como lo dice la investigación de Urueña (2020) El capital humano es un activo invaluable para cualquier organización y desempeña un papel central en su éxito y sostenibilidad a largo plazo. Es la fuerza impulsora detrás de la innovación, la productividad y la competitividad de la organización. Las empresas que valoran y desarrollan su capital humano tienden a experimentar un mayor compromiso por parte de los empleados, lo que se traduce en una mayor eficiencia y calidad en el trabajo. Además, el capital humano es un recurso estratégico para la adaptación y la flexibilidad en un entorno empresarial en constante cambio. Esto nos lleva a discutir y replantear la importancia de analizar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad ya que es fundamental en la gestión empresarial, esta conexión puede tener un impacto directo en el éxito y la competitividad de una organización. Los empleados que se sienten satisfechos en su trabajo tienden a ser más comprometidos, motivados y dedicados a sus tareas. Este mayor compromiso se traduce en un aumento en la productividad, ya que los empleados están dispuestos a esforzarse más y a poner en práctica su creatividad para lograr los objetivos de la empresa. Además, la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la retención de talento, lo que reduce los costos asociados con la rotación de personal y la contratación y capacitación de nuevos empleados. Las empresas que fomentan un ambiente de trabajo donde los empleados se sienten valorados y satisfechos no solo experimentan un aumento en la productividad, sino que también mejoran la imagen de marca, atraen a los mejores talentos y crean una cultura organizacional positiva así lo (Puyol-Cortez, 2021).

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 10 DE 29

Marco Teórico

Teoría De Los Dos Factores.

Esta teoría se basa en Herzberg (1954), quien argumenta que la satisfacción laboral es la presencia o ausencia de factores de trabajo como: salario, condiciones laborales, políticas de la empresa, seguridad en el trabajo, entre otros. Y la motivación se relaciona con el reconocimiento, el avance profesional, el logro personal. Las empresas deben trabajar en mejorar tanto la satisfacción como la motivación de sus colaboradores, Herzberg (1954) y es reforzada por Warr (2007) indica que el bienestar laboral tiene dos enfoques principales: bienestar mental y físico. El bienestar mental refiriéndose a la salud mental y emociones de los colaboradores en sus trabajos teniendo en cuenta factores como satisfacción, estrés, motivación todo en el ámbito laboral, y en cuanto al bienestar físico es referente a la salud física y bienestar de los trabajadores donde se tienen en cuenta factores como condiciones de trabajo, seguridad laboral, cargas físicas, entre otros. Es por esto por lo que Warr (2007), destaca la importancia de considerar el aspecto mental y físico en el trabajo para promover un entorno laboral saludable y productivo.

Teoría De La Motivación Humana

Maslow A (1943), con la “teoría de la motivación humana” la cual indica que las personas tienen una serie de necesidades jerárquicas que deben satisfacer, comenzando por las necesidades básicas como la base, la cual hace referencia a comida y refugio, antes de avanzar hacia necesidades más elevadas como la autorrealización y el crecimiento personal, la motivación está impulsada por la búsqueda constante de satisfacer estas necesidades de forma ascendente por lo que se representan en como una pirámide.

Teoría del campo de fuerza.

Según Lewin (1940) para lograr un cambio exitoso, es necesario aumentar las fuerzas impulsadoras (motivación, la capacitación, el reconocimiento) y reducir las fuerzas restrictivas (modificación de estructura, del plan de bienestar, de cultura organizacional, entre

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 11 DE 29

otros) que actúan en el ámbito laboral, lo cual se logra a través de estrategias organizaciones que se enfoquen en el bienestar laboral.

Satisfacción laboral de los trabajadores.

En la teoría de le necesidad McClelland (1960) indica que las personas tienen una fuerte necesidad de alcanzar metas desafiantes y sobresalir en su desempeño, son motivadas por el logro personal y el reconocimiento, lo cual las impulsa a trabajar arduamente y asumir desafíos en busca de metas específicas, lo cual influye en el comportamiento laboral y la toma de decisiones, esta teoría es reforzada por Vroom Victor (1964) con “La teoría de la expectativa” sugiere que las personas son más propensas a estar motivadas y comprometidas en su trabajo cuando creen que pueden realizarlo bien, que su buen desempeño conducirá a recompensas significativas y que valoran esas recompensas.

9. Metodología.

Tipo de investigación

Para establecer los factores que inciden en un adecuado bienestar laboral en las empresas del sector editorial, se acude a una investigación aplicada en función al objetivo establecido y mixta, en función de las fuentes de información, así como la observación frente al estudio de caso referente al mismo sector, por lo cual la investigación se realiza basada en los hechos reales que transcurren dentro de la organización.

De acuerdo con Lozada (2014), "la investigación aplicada busca la generación de conocimiento con aplicación directa a los problemas de la sociedad o el sector productivo. Esta se basa fundamentalmente en los hallazgos tecnológicos de la investigación básica, ocupándose del proceso de enlace entre la teoría y el producto". Esto lo que permite es poder tener contacto directo con la situación actual, con el fin de entender el contexto de mejor manera.

Enfoque

Se utiliza el enfoque cualitativo para determinar los factores que inciden en un adecuado bienestar laboral en las organizaciones, ya que de acuerdo con Otero (2018), "este enfoque

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 12 DE 29

cuantitativo trabaja sobre la base de una revisión de literatura que apunta al tema y da como conclusión un marco teórico orientador de la investigación ".

Alcance

Este argumento tiene un alcance descriptivo, ya que se da a conocer la situación y problemática que se ha evidenciado, de acuerdo con Galarza (2020) "se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, es exponer su presencia en un determinado grupo humano". de la misma manera Galarza (2020) "manifiesta que el alcance explicativo " busca una explicación y determinación de los fenómenos".

Método

La investigación se regirá a través del método inductivo, lo que permitirá que se pueda conocer el contexto que determina la problemática, para ello Suarez (2023) afirma que "el método inductivo es un enfoque que se utiliza en la investigación y el razonamiento científico, que busca inferir conclusiones generales a partir de observaciones específicas. Es decir, este método parte de hechos concretos y particulares para llegar a una conclusión general."

Técnica

Mediante la observación directa, se realizará el análisis del contexto en el que se desarrolla la situación, de igual modo se utilizarán instrumentos como entrevista al gerente del área de bienestar y entrevista a 10 empleados. Mendoza (2020) explica que "las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que le permiten al investigador obtener información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación".

Instrumentos de recolección

Para dar respuesta a la observación directa participante se realizará la matriz 4x4 y para la entrevista, se implementará un cuestionario de preguntas abiertas, lo que permitirá analizar la situación desde el punto de vista de la organización y desde el punto de vista de los empleados. Mendoza (2020) menciona que "todo instrumento utilizado en la recolección de datos en una investigación científica debe ser confiable, objetivo y que tenga validez, si alguno de estos

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 13 DE 29

elementos no se cumple el instrumento no será útil y los resultados obtenidos no serán legítimos".

Fuentes de información

Se utilizará la fuente de información primaria, ya que la entrevista irá dirigida a la gerente del área de bienestar laboral, para conocer la posición desde la compañía, así como las entrevistas a los empleados para conocer la otra parte de la situación. De igual modo se tendrá en cuenta las fuentes secundarias, lo que nos permitirá analizar el contexto desde otras perspectivas. Para García (2019) "Las fuentes de información son instrumentos para el conocimiento, acceso y búsqueda de la información". De esta manera entre más información se tenga, la investigación tendrá mejores resultados.

Población y muestra

Para el desarrollo de cada uno de los objetivos planteados, se acude a un estudio de caso, en donde la población seleccionada es a conveniencia de la investigación, seleccionando una empresa del sector editorial y tomando como muestra al jefe de bienestar laboral y 10 empleados de la organización. Sucasaire (2022) indica que "se trata de conocer ciertas características de la realidad y la relación que existe entre ellas, estas características se denominan variables y se estudian en un grupo específico de elementos".

Instrumentos de recolección

Determinar los factores que inciden en el bienestar laboral, a través de la revisión documental, el estudio de los antecedentes y el análisis del contexto en el que se desenvuelve la organización, teniendo en cuenta la necesidad evidenciada mediante el estudio de los comportamientos de algunos empleados y la posición de la gerencia de bienestar.

Analizar los elementos que aportan significativamente, bien sea positiva o negativamente a través de la matriz 4x4, de tal modo que se pueda realizar un diagnóstico y conocer el estado actual de la compañía, Así mismo conocer la posición de la organización, comparado con la posición de los empleados, a través de una entrevista estructurada, de modo que se logre

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 14 DE 29

determinar elementos claves en la investigación, mediante el de árbol de competencias esenciales, lo cual nos permitirá evaluar los resultados de la aplicación de las entrevistas.

10. Resultados

Para determinar los resultados y así mismo brindar respuesta a los objetivos establecidos, se utilizan dos herramientas fundamentales en el proceso investigativo, como son trabajo de campo, mediante las entrevistas y análisis de la información, determinada a través de la matriz 4x4.

1. Trabajo de campo: entrevistas

El estudio de campo realizado a través de las entrevistas ha permitido conocer información importante de la organización para evaluar aspectos que afectan positiva o negativamente el bienestar laboral y por supuesto la productividad, esto debido a que los empleados, deben tener el conocimiento de las actividades que hacen parte del plan de bienestar laboral y que se encuentren establecidos en la compañía, además de su gran importancia en dar cumplimiento a las mismas dentro de las jornadas de trabajo establecidas.

Teniendo en cuenta el plan de bienestar laboral que aplica la empresa, se logra determinar los aspectos que aportan a la productividad de la organización, teniendo en cuenta que la motivación es una parte importante en la realización de las actividades y responsabilidades establecidas, pues su dedicación y esfuerzo para realizarlas radica, en la concepción de los resultados obtenidos.

Del mismo modo este trabajo de campo permite conocer las dos posiciones en la organización, tanto como de los empleados como de la compañía, de esta manera, definir aspectos que hacen falta implementar o que en su defecto se deben estructurar para lograr la participación de todos los colaboradores.

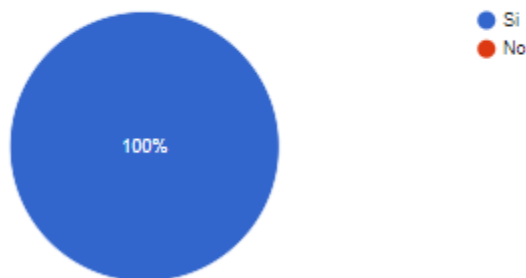
	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 15 DE 29

2. Matriz 4x4: para determinar el diagnóstico frente al bienestar laboral, como aspecto fundamental en la productividad de las empresas del sector editorial, se realiza esta matriz, lo cual permite conocer información del estado actual de la empresa.

Análisis de resultados

Entrevista al gerente de bienestar laboral

1. ¿La empresa cuenta actualmente con un plan de bienestar?
1 respuesta



Mediante la respuesta brindada por el gerente, se logra conocer que la empresa si cuenta con el plan de bienestar, lo cual denota el compromiso que esta tiene con los colaboradores en cuanto al bienestar laboral.

2. ¿Considera que el bienestar laboral influye en la productividad de la organización?
1 respuesta



Es notable la influencia que desde la posición del gerente se considera importante el bienestar laboral para contribuir a la productividad de la organización. De este modo se cuenta con el aval por parte de esta área, para hacer su contribución al mejoramiento continuo.

3. ¿Cómo gerente de bienestar, considera que la empresa se ha esforzado por dar cumplimiento al plan de bienestar laboral estipulado?

1 respuesta



El gerente de bienestar manifiesta que la organización si se ha esforzado en cumplir con lo estipulado en el plan de bienestar laboral y de este modo poder atender a las necesidades de sus colaboradores.

4. ¿ha propuesto ante la gerencia de la compañía, actividades al plan de bienestar laboral, que ayuden a mejorar la productividad?

1 respuesta



Como gerente de bienestar laboral, los aportes que realiza y las propuestas presentadas, siempre apuntan a mejorar los procesos organizativos y el bienestar de los integrantes de la compañía, a través de la motivación, con el fin de mejorar la productividad.

5. Las propuestas que ha realizado, ¿han sido aprobadas?

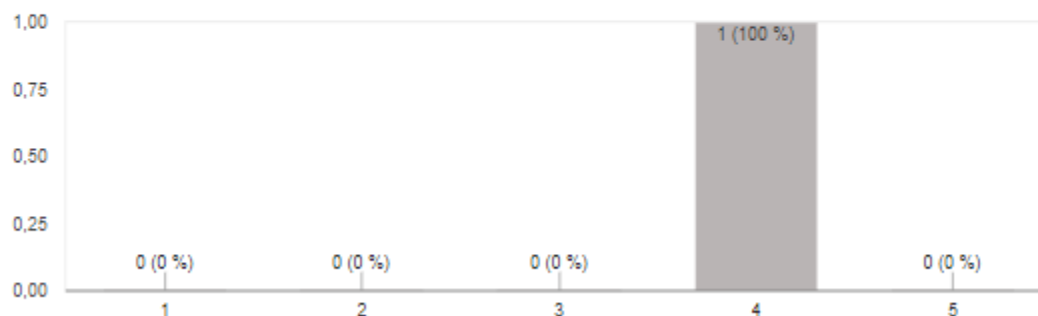
1 respuesta



Este aspecto se considera importante, a la hora de fortalecer el bienestar de los colaboradores, ya que se pueden implementar diferentes actividades que sean innovadoras y que a su vez sean de fácil realización, lo cual deja ver que la compañía si está comprometida con el bienestar laboral de sus colaboradores.

6. En una escala de 1 al 5, donde 1 significa muy malo, 5 muy bueno, ¿Cómo calificaría el desempeño de los empleados, a través de la aplicación del plan de bienestar laboral?

1 respuesta



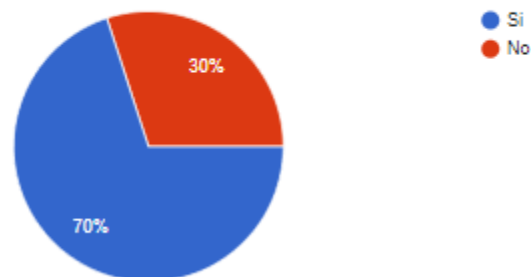
A través de la aplicación del plan de bienestar laboral, se califica el desempeño en una escala de 4, lo cual es muy positivo, ya que se evidencia que los colaboradores hacen uso del plan de bienestar, lo cual es muy importante tanto para el colaborador como para la organización, es un ganar y ganar en doble vía, se debe tener cuenta que hay aspectos por mejorar en áreas y procesos de la organización, que se podrían enriquecer haciendo énfasis en esas falencias más representativas.

Entrevista a empleados.

1.

¿Conoce el plan de bienestar de la empresa?

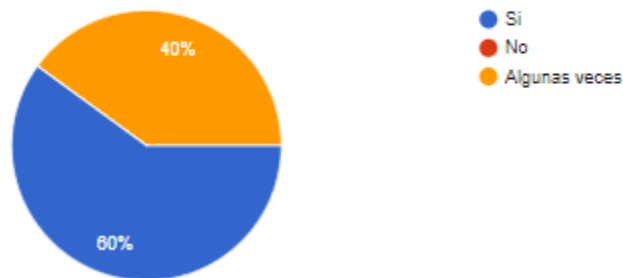
10 respuestas



El 70 % de los entrevistados si conocen el plan de bienestar, el otro 30% no lo conocen actualmente, es decir, la gran mayoría de los colaboradores conoce el plan de bienestar laboral, se debe realizar una divulgacion periodica del plan de bienestar para que todas los empleados tengan conocimiento del mismo, esto puede deberse a que hay colaboradores nuevos y asi mismo pueden haber personas que desconocen donde encontrar esta información.

2. ¿ Considera que las actividades propuestas, ayudan a mejorar la productividad de la organización?

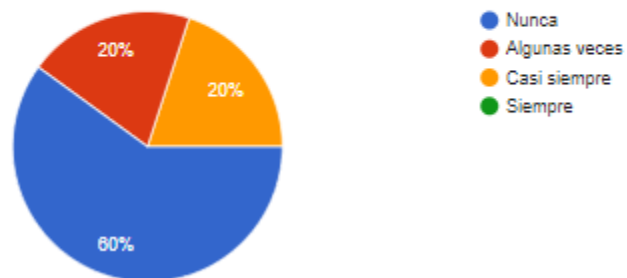
10 respuestas



El 60% de los entrevistados dicen que las actividades propuestas ayudan a mejorar la productividad, el otro 40% manifiesta que algunas veces, esto es importante en cuanto al aspecto positivo, ya que a través de la motivación, es que se logra esa eficiencia en la productividad, pero en cuanto al aspecto negativo, algunos colaboradores, podrían sentirse frustrados al no contar con el tiempo para realizar estas actividades de bienestar, ya que si las realizan podrán afectar la realización de las tareas diarias, lo que influye en una baja productividad.

3. ¿ Ha realizado sugerencias al área de bienestar enfocadas a mejorar la productividad?

10 respuestas

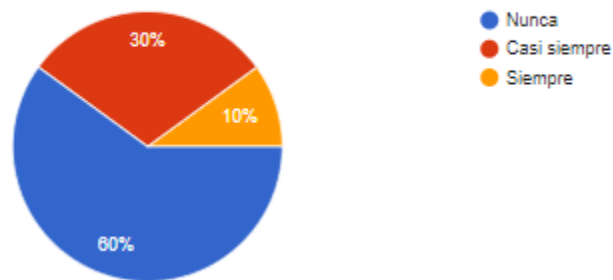


Teniendo en cuenta las respuestas brindados por los entrevistados, el 60% manifiesta que no ha realizado sugerencias al área de bienestar laboral de actividades que atiendan a mejorar la productividad de la empresa, el 20 % manifiesta que algunas veces y el otro 20% indica que casi

siempre lo hace, esto es un factor clave para que el área de bienestar conozca la posición de los colaboradores y cocrear entre las partes interesadas (colaboradores y la empresa), tener una comunicación asertiva entre todos para así ver los beneficios, los colaboradores por que tendrán más o mejores beneficios en el plan de bienestar laboral, y la compañía por que la retribución que reciban por parte de los colaboradores será una mayor y mejor productividad.

4. ¿Esas sugerencias realizadas se han tenido en cuenta?

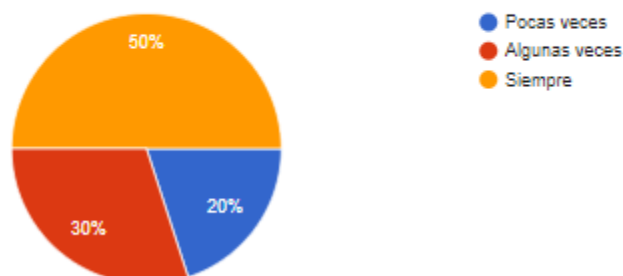
10 respuestas



El 60% de las respuestas equivalen a las personas que indican que han realizado propuestas al área de bienestar, pero no se han tenido en cuenta, el 30% manifiesta que casi siempre se reciben y el 10% señala que en su mayoría se tienen en cuenta, esto está dado también bajo los alcances que se tienen plasmados desde el área y así mismo el presupuesto establecido para el desarrollo de esas actividades.

5. ¿La empresa les brinda los espacios para poder dar cumplimiento al plan de bienestar estipulado?

10 respuestas



<p>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior</p>	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 21 DE 29

El 50% de los entrevistados informa que la compañía brinda estos espacios para que los colaboradores puedan participar activamente de estas actividades, el 30% indica que algunas veces brinda esos espacios y el 20% menciona que en pocas ocasiones cuentan con los tiempos para poder participar, esto precisamente lo hacen para no afectar las operaciones y los resultados finales en el desempeño de sus actividades laborales. Es de considerar que es muy importante que los colaboradores cuenten con esos tiempos para dedicarlos a su propio bienestar.

Matriz 4x4.

				FACTORES EXÓGENOS A LA COMPAÑÍA	
		OPORTUNIDADES CLAVES	AMENAZAS CLAVES		
		1- Dar a conocer el plan de bienestar laboral a todos los colaboradores, de forma periodica.	1-Recorte de presupuesto para llevar a cabo las actividades del plan de bienestar laboral.		
		2- Brindar a los colaboradores los espacios para que estos participen activamente en las actividades del plan de bienestar laboral.	2- Falta de interes de los colaboradores frente las actividades, por lo cual no asisten a estas, o no las desarrollan.		
		3- Incluir a colaboradores de diferentes areas y niveles, para indagar sobre necesidades y retroalimentacion acerca del plan de bienestar laboral.	3-Las comunicaciones pueden ser omitidas por los colaboradores, por exceso o ausencia de estas.		
FORTALEZAS CLAVES		A. ESTRATÉGICAS FO (Ofensivas)	A. ESTRATÉGICAS FA (Defensivas)		
FACTORES ENDÓGENOS A LA COMPAÑÍA	1- La empresa tiene un plan de bienestar, lo que demuestra su compromiso con el bienestar de los trabajadores.	1- La empresa debe implementar estrategias para dar a conocer el plan de bienestar laboral a todos los colaboradores, de forma periodica.	1- Ajustar las actividades al presupuesto asignado, para que estas no desaparezcan. Negociar con la gerencia las actividades que se salgan del presupuesto.		
	2- La empresa da a conocer el plan de bienestar laboral, a los colaboradores.	2- Implementar estrategias que permitan a todos los colaboradores participar de las actividades del plan de bienestar laboral.	2- Incentivar a los colaboradores para participar de las actividades, darles a entender que se realizan para ellos y por ellos, por su bienestar, que si no participan estas desapareceran		
	3- La empresa implementa el plan de bienestar laboral.	3- Crear un espacio donde se tendrá cuenta la retroalimentación de los colaboradores, en cuanto a opciones de mejora para el plan de bienestar laboral, así como el por que algunas actividades se dejan de realizar o no se llevan a cabo.	3- Comunicar de forma periodica el plan de bienestar laboral y sus actividades, sin que estas comunicaciones sean ejecutivas o brillen por su ausencia.		
DEBILIDADES LIMITANTES CLAVES		A. ESTRATÉGICAS LO (Adaptativas)	A. ESTRATÉGICAS LA (Supervivencia)		
	1- Ausencia de encuestas de satisfacción periodicas, para evaluar el nivel de satisfacción laboral, en cuanto al plan de bienestar laboral.	1- Crear encuestas periodicas, sobre el conocimiento del plan de bienestar laboral y la satisfacción laboral con respecto a este.	1-Crear actividades que se ajusten al presupuesto asignado y que al final de estas de inmediato, en caliente se realice una encuesta a los colaboradores, para conocer el nivel de satisfacción		
	2- Resistencia de los colaboradores a participar en las actividades, por la sobre carga laboral.	2- Dar la certeza al colaborador que si asiste a las actividades de bienestar laboral, esto no tendrá un impacto negativo en sus labores, sino por el contrario esto lo incentivar a trabajar de una forma mas eficiente y de calidad.	2- Diseñar actividades que sean llamativas para todos los colaboradores, que los involucre directa o indirectamente.		
	3- Falta de comunicación efectiva y asertiva, sobre el plan de bienestar laboral.	3- Identificar a los colaboradores que tienen una mejor empatia con los demas, para que este lleve a sus compañeros a participar activamente del plan de bienestar laboral, y a realizar de forma objetiva sugerencias de mejoras en este.	3- Implementar estrategias de comunicación asertivas y efectivas.		

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 23 DE 29

En la matriz 4x4, se identifican aspecto tanto positivos, como oportunidades de mejora. En los aspectos positivos se evidencia que a la compañía si le interesa el bienestar de sus colaboradores, ya que tienen y han implementado el plan de bienestar laboral y brindan el espacio para llevar a cabo estas actividades. Como oportunidades de mejora se evidencia que se debe implementar estrategias efectivas y periódicas de comunicación del plan de bienestar laboral, que permita a los colaboradores recordar que este existe, y conocerlo en el caso de los nuevos colaboradores. En conclusión, se debe cocrear entre las dos partes (colaboradores y empleador), para que los beneficios que trae el plan de bienestar laboral sean un gana y gana en doble vía.

11. Conclusiones

En este estudio, se abordó la importancia de conocer el plan de bienestar dentro de una organización para la productividad. Los hallazgos más significativos indican que los colaboradores no conocen el plan de bienestar, no han sido tomados en cuenta para los cambios o reestructuración del plan de bienestar, y no se sienten escuchados por la organización. Estos resultados sugieren que existe una desmotivación generalizada entre los colaboradores y una considerable brecha de inconformidad, ya que no se han sentido cuidados en su entorno laboral. Estos hallazgos están en línea con la teoría que relaciona el bienestar de los empleados con su nivel de productividad.

Es importante reconocer que hubo limitaciones en la búsqueda de información debido a la reserva de la gerencia para proporcionar datos de calidad, lo que podría haber influido en la profundidad de los hallazgos.

Basándonos en los resultados y las limitaciones, se sugiere que las organizaciones consideren las siguientes recomendaciones:

- ✓ Fomentar una mayor comunicación y transparencia con los empleados para que estén al tanto del plan de bienestar.

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 24 DE 29

- ✓ Involucrar a los colaboradores en la revisión y reestructuración del plan de bienestar, teniendo en cuenta sus necesidades y preocupaciones.
- ✓ Implementar mecanismos para recopilar regularmente el feedback de los empleados y tomar medidas basadas en sus opiniones.
- ✓ Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo personal que promuevan el bienestar de los empleados.

Las implicaciones de este estudio son tanto teóricas como prácticas. Teóricamente, destaca la importancia del bienestar de los empleados en la productividad, respaldando investigaciones previas. Prácticamente, este estudio resalta la necesidad de un enfoque más integral en la gestión del bienestar de los colaboradores para mejorar la satisfacción laboral y la productividad.

Finalmente, este estudio subraya la vital importancia de conocer y abordar el plan de bienestar dentro de una organización para garantizar la productividad y el bienestar de los colaboradores. Las recomendaciones propuestas ofrecen un camino para mejorar las prácticas actuales y generar un entorno laboral más saludable y productivo para todos los involucrados. El valor de esta investigación radica en su contribución al entendimiento de la relación entre bienestar y productividad, y en su llamado a la acción para que las organizaciones se comprometan más profundamente con el cuidado de sus empleados.

<p>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior</p>	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 25 DE 29

12. Bibliografía

1411020870, J. D. (2020). Obtenido de <http://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1968>

Angarita, J. R. (2007). *Doctorado Jose Quintero*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/50269140/Teoria_de_Maslow-libre.pdf?1478961080=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTEORIA_DE_LAS_NECESIDADES_DE_MASLOW.pdf&Expires=1696883383&Signature=Jqx~D9kfWFKgDcAbGtMoaGAMUFdbiJ-0IeIS5kLhFK2ujkrCUY

Empresarial y laboral. (S/D de S/D de S/D). Obtenido de <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/colaboradores-felices-aumentan-el-31-de-la-productividad-de-las-empresas/>

Fernandez, A. (s.f.). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/581963108001.pdf>

Fernandez, A. (2020). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/581963108001.pdf>

Fernández, A. R.-B. (2020). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5819/581963108001/581963108001.pdf>

Galarza, C. A. (2020). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

García, M. C. (2019). Obtenido de <https://www.google.com/url?q=https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/arti>

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 26 DE 29

cle/view/4864&sa=D&source=editors&ust=1697089554684602&usg=AOvVaw0UCoGR
F0PGyVhLFgIa-Ny1

Gomez. (2019). Obtenido de <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/9748>

González, E. Q.-G. (2020). Obtenido de <https://scholar.archive.org/work/ipy5eem34bffbnytpgfy35i7u/access/wayback/https://editorial.ucp.edu.co/index.php/e-books/catalog/download/13/13/378?inline=1>

Henao, S. (2021). Obtenido de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/bienestar-laboral-hoy-mas-important-e-que-nunca/202102/>

Henao, S. (2021). *Bienestar Laboral, hoy más importante que nunca* . Obtenido de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/bienestar-laboral-hoy-mas-important-e-que-nunca/202102/>

Henao, S. (2021). *Bienestar laboral: hoy más importante que nunca*. Obtenido de <https://www.semana.com/hablan-las-marcas/articulo/bienestar-laboral-hoy-mas-important-e-que-nunca/202102/>

Hermosa , A. (2021). *El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones*. Obtenido de <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>

Herzberg, F. I. (1954). *Universidad EAFIT*. Obtenido de <https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17249/849-Texto%20del%20art%203%20adculo-2540-1-10-20120607.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

JESSICA DARIANA BERNAL ABRIL, A. C. (2020). Obtenido de <http://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/1968>

Jiménez Sierra, D. O. (2020). Obtenido de <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5959>

	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 27 DE 29

Lewin, K. T. (1940). *Editorial McGraw Hill. Nueva York*. Obtenido de

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25707w/Teoria_de_campo.pdf

Lozada, J. (2014). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>

Marrugo Marrugo, M. M. (2012). *Universidad de cartagena*. Obtenido de

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/527/Analisis%20de%20la%20teoria%20de%20las%20expectativas%20de%20victor%20vroom.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martinez, A. C. (2020). Obtenido de

<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24>

McClelland, D. C. (1960). *Revista de Psicología*. Obtenido de

https://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm

Mendoza, S. (2020). Obtenido de

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

MORENO, A. M. (2020). Obtenido de

<https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>

Moreno, A. P. (2023). Obtenido de

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2088>

Moreno, A. P. (2023). Obtenido de

<https://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2088>

Otero, A. (2018). Obtenido de

https://www.researchgate.net/profile/Alfredo-Otero-Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION.pdf

<p>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior</p>	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 28 DE 29

Pablo, A. C.-M. (2020). Obtenido de
<https://revista.profesionaldelainformacion.com/index.php/EPI/article/view/epi.2020.may.24>

Páez Monsalve, D. R. (s.f.).

Páez Monsalve, D. R. (2020). Obtenido de
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>

Pérez, J. P. (2020). Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-417X2020000200031&script=sci_arttext

Puyol-Cortez, J. L. (2021). Obtenido de <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

Quijano, N. (2021). *Bienestar Financiero para Retener Empleados Valiosos en las Empresas*.
 Obtenido de
<https://revistaempresarial.com/gestion-humana/gestion-talento/bienestar-financiero-para-retener-empleados-valiosos-en-las-empresas/>

Ramirez, A. (20 de febrero de 2019). *La republica*. Obtenido de
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/ocho-de-cada-10-personas-estan-insatisfechas-en-su-empleo-2830069>

Revista universitaria EAFIT. (16 de Enero de 2002). Obtenido de
<https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/17249/849-Texto%20del%20art%203%20adculo-2540-1-10-20120607.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Salas-Vallina, A. (2018). Obtenido de
<https://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/3046/417-Texto%20del%20art%203%20adculo%20%28obligatorio%29%20-926-2-10-20201106.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

SICARD, A. C. (2018). Obtenido de <http://saber.ucv.ve/handle/10872/19476>

<p>Corporación Unificada Nacional de Educación Superior</p>	Artículo	CÓDIGO:
		VERSIÓN: 01
		PÁGINA: 29 DE 29

Suarez, E. (2023). Obtenido de

<https://expertouniversitario.es/blog/metodo-inductivo-y-deductivo/>

Sucasaire, J. (2022). Obtenido de <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/3096>

Torres, S. L. (2017). *Biblioteca virtual universidad san buenaventura colombia*. Obtenido de

<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/df30cd31-d8f0-46dc-9d70-f1c3490c757/content>

Urueña, A. M. (2020). Obtenido de

<https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>

Vargas, M. G.-T. (2020). Obtenido de

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6034/9458>

Vargas, M. G.-T. (2020). Obtenido de

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/atotonilco/article/view/6034/9458>

Vásquez Martínez, L. V. (2018). Obtenido de

<https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/9950>

Warr, P. (2007). *El Servier*. Obtenido de

[https://pdf.sciencedirectassets.com/287298/1-s2.0-S1576596213X70033/1-s2.0-S157659621370015X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjELv%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJGMEQCIAanag5RntenDKDV39ufjayEUA0w2U9ss7C%2FYMqPDuzawAiB%2FX5VS03ZY](https://pdf.sciencedirectassets.com/287298/1-s2.0-S1576596213X70033/1-s2.0-S157659621370015X/main.pdf?X-Amz-Security-Token=IQoJb3JpZ2luX2VjELv%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2F%2FwEaCXVzLWVhc3QtMSJGMEQCIAanag5RntenDKDV39ufjayEUA0w2U9ss7C%2FYMqPDuzawAiB%2FX5VS03ZY)