



Percepción de Bienestar Laboral en los Trabajadores del Área Administrativa y Operativa de la Multinacional Medcolcanna Debido a las Reformas Laborales Establecidas por la Pandemia Covid-19

Yulieth Isabel Hurtado Yudex, Daniela Iregui Rojas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Orinoquía

Sede regional Orinoquia

Programa de Psicología

Mayo de 2022

Percepción de bienestar laboral

Percepción de Bienestar Laboral en los Trabajadores del Área Administrativa y Operativa de la Multinacional Medcolcanna Debido a las Reformas Laborales Establecidas por la Pandemia Covid-19

Yulieth Isabel Hurtado Yudex, Daniela Iregui Rojas

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de psicóloga

Asesora:

Gladys Faviola Naranjo González

Psicóloga esp. Psicología ocupacional y organizacional y Mg en Musicoterapia

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Orinoquía

Sede regional Orinoquia

Programa de Psicología

Mayo de 2022

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| Lista de Tablas | 8 |
| Lista de Figuras..... | 9 |
| Lista de Anexos..... | 10 |
| Resumen..... | 11 |
| Abstract..... | 13 |
| Introducción..... | 15 |
| Planteamiento del Problema..... | 17 |
| Justificación..... | 20 |
| Objetivo General..... | 24 |
| Objetivos Específicos..... | 24 |
| 1. Marco Teórico..... | 25 |
| 1.1. Teletrabajo como modalidad ya existente..... | 26 |
| 1.2. Trabajo en casa “Home Office” durante el confinamiento..... | 27 |
| 1.3. Trabajo remoto durante el confinamiento..... | 29 |
| 1.4. Bienestar laboral y Home Office | 30 |
| 1.5.Satisfacción como parte del bienestar y sus componentes..... | 31 |

| | |
|---|----|
| Percepción de bienestar laboral | |
| 1.6. Bidireccional de la cultura organizacional... | 32 |
| 1.7. Valores organizacionales e individuales como conceptos relevantes a conocer de una empresa | 33 |
| 1.8. Compromiso en el contexto laboral... | 34 |
| 1.9. Motivación con mirada desde el bienestar e incidencia en la productividad... | 35 |
| 1.10. Liderazgo como factor predominante durante la emergencia sanitaria | 37 |
| 1.11. Satisfacción e insatisfacción con una mirada desde el contexto laboral... | 37 |
| 1.12. Riesgos psicológicos y psicosociales como complemento del bienestar. | 38 |
| 1.13. Felicidad laboral, salud laboral y calidad de vida como resultado del bienestar de un trabajador... | 39 |
| 2. Marco legal... | 41 |
| 3. Metodología... | 44 |
| 3.1. Participantes | |
| | 44 |
| 3.1.1. Universo... | 44 |
| 3.1.2. Población..... | 44 |
| 3.1.3. Muestra | 45 |
| 3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 45 |
| 3.2.1. Técnica..... | 45 |
| 3.2.2. Análisis de subcategorías | 45 |

| | |
|---|----|
| Percepción de bienestar laboral | |
| 3.2.3. Análisis de categorías desde área administrativa..... | 46 |
| 3.2.4. Listado de categorías y subcategorías..... | 47 |
| 3.2.4.1. Categoría 1. Percepción de bienestar laboral desde el Home Office (HO)..... | 47 |
| 3.2.4.1.1. subcategoría 1. Riesgos psicológicos y psicosociales. | 47 |
| 3.2.4.1.2. subcategoría 2. Productividad..... | 49 |
| 3.2.4.1.3. subcategoría 3. Calidad de vida... .. | 50 |
| 3.2.4.2. Categoría 2. Percepción de bienestar laboral en la empresa .. | 51 |
| 3.2.4.2.1. subcategoría 1 salud laboral... .. | 51 |
| 3.2.4.2.2. subcategoría 2 felicidad laboral... .. | 52 |
| 3.2.4.3. Categoría 3. Reforma y uso de la tecnología de la información..... | 53 |
| 3.2.4.3.1. subcategoría 1 teletrabajo... .. | 53 |
| 3.2.4.3.2. subcategoría 2. Trabajo remoto..... | 54 |
| 3.2.4.3.3. subcategoría 3. Trabajo en casa durante el confinamiento... .. | 55 |
| 3.2.4.4. Categoría 4..... | 56 |
| 3.2.4.4.1. subcategoría 1 compromiso organizacional... .. | 56 |
| 3.2.4.4.2. subcategoría 2. Autonomía organizacional..... | 57 |
| 3.2.4.5. Categoría 5 de desempeño... .. | 58 |
| 3.2.4.5.1. subcategoría 1. Motivación... .. | 58 |
| 3.2.4.5.2. Subcategoría 2. Sentido de pertenencia... .. | 59 |
| 3.2.4.6. Categoría 6 entorno laboral..... | 60 |

| | |
|--|----|
| Percepción de bienestar laboral | |
| 3.2.4.6.1. subcategoría 1. Liderazgo organizacional..... | 60 |
| 3.2.4.7. Categoría 7. Satisfacción | 61 |
| 3.2.4.7.1. Subcategoría 1. Satisfacción intrínseca y extrínseca | 61 |
| 3.2.4.7.2. Subcategoría 2. Insatisfacción laboral... .. | 62 |
| 3.2.5. Análisis de narrativas del personal del área operativa... .. | 63 |
| 3.2.6. Categoría 1 percepción de bienestar laboral desde el H0... .. | 64 |
| 3.2.6.1. Subcategoría 1 riesgos psicosociales... .. | 64 |
| 3.2.6.2. Subcategoría 2 calidad de vida... .. | 65 |
| 3.2.7. Categoría 2 percepción de bienestar laboral en la empresa | 66 |
| 3.2.7.1. Subcategoría 1. Salud laboral... .. | 66 |
| 3.2.7.2. Subcategoría 2. Felicidad laboral..... | 67 |
| 3.2.8. Categoría 3. Valores individuales... .. | 68 |
| 3.2.8.1 Subcategoría 1. Compromiso organizacional... .. | 68 |
| 3.2.8.2. subcategoría 2 autonomía organizacional... .. | 69 |
| 3.2.9. Categoría y motivación... .. | 69 |
| 3.2.9.1. subcategoría 1 motivación... .. | 69 |
| 3.2.9.2. subcategoría 2. Sentido de pertenencia... .. | 70 |
| 3.2.10. categoría 5. Entorno laboral... .. | 71 |
| 3.2.10.1. subcategoría 1 liderazgo organizacional... .. | 71 |
| 3.2.11. categoría 7 satisfacción... .. | 71 |
| 3.2.11.1. subcategoría 1. Satisfacción intrínseca y extrínseca. | 71 |

Percepción de bienestar laboral

| | |
|--|----|
| 3.2.11.2. subcategoría 2 insatisfacción... | 72 |
| 3.2.12. Análisis | 73 |
| 4. Análisis final..... | 80 |
| 5. Conclusiones..... | 82 |
| 6. Recomendaciones... .. | 87 |
| 7. Referencias..... | 88 |
| 8. Apéndice | 99 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Categorías y subcategorías del área administrativa..... | 47 |
| Tabla 2. Categorías y subcategorías del área operativa..... | 64 |

Lista de Figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1. Consolidación en red de las narrativas desde el área operativa..... | 75 |
| Figura 2. Consolidación en red de las narrativas desde el área administrativa..... | 77 |

Percepción de bienestar laboral

Lista de Anexos

| | |
|--|-----|
| Anexo A. Matriz revisión documental..... | 99 |
| Anexo B. Entrevista..... | 130 |
| Anexo C. Consentimiento Informado | 132 |

Resumen

En la presente investigación se abordó la percepción de bienestar laboral de la multinacional Medcolcanna ubicada en la ciudad de Bogotá; con el objetivo de comprender que percepción de bienestar laboral tienen los trabajadores debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa como resultado de la emergencia sanitaria, debido al COVID -19 la cual inicia en el año 2019, trayendo consigo cambios en las metodologías y herramientas laborales, implementadas por las empresas. Una de ellas es la modalidad del home office (HO) que como se describe en el trascurso del presente documento es un medio para implementar el trabajo desde casa; trayendo consigo flexibilidad en algunos aspectos como lo son distribución del tiempo, tiempo dedicado a las actividades laborales, ahorro del tiempo en desplazamientos, autonomía de tiempo y espacio, el cual se invierte en otro tipo de actividades. No obstante, existen algunas desventajas que trae consigo la implementación de estas reformas, las cuales son: sobre carga laboral, asignación de tareas o funciones que no están asignadas en el contrato inicial, dificultades en la comunicación ya que al no tener socialización constante los vínculos se vuelven frágiles retardando los procesos institucionales.

De esta manera, la investigación se realiza bajo el enfoque cualitativo, la recolección de información se llevó a cabo mediante 19 entrevistas al personal del área administrativa y operativa de la multinacional Medcolcanna ubicada en la ciudad de Bogotá; realizando una transcripción de forma no automatizada mediante el software Atlas. Ti. Posterior a esto, se analizó la información y se procedió a la conceptualización de las subcategorías tomando como punto de partida las narrativas obtenidas durante las entrevistas. Concluyendo que la modalidad Home office se adapta mejor al área administrativa debido a las funciones y rol del trabajador

Percepción de bienestar laboral

dentro de la organización lo cual no aplica para el área operativa. Siendo para algunos trabajadores una herramienta satisfactoria que les permite tener mayor bienestar laboral. Sin embargo, para algunos de los trabajadores el trabajar bajo esta modalidad es mucho más complejo debido a factores como lo son el tiempo, el espacio y la asignación de nuevas funciones, entre otros.

Palabras Claves: Reformas, bienestar, home office, organización, Covid-19.

Abstrac

In the presented investigation, the perception of labor well-being of the multinational Medcolcanna located in the city of Bogotá was addressed; with the objective of understanding what perception of labor well-being the workers have due to the labor reforms established by the pandemic in the administrative and operational area as a result of the health emergency, due to COVID -19 which begins in the year 2019, bringing achieving changes in labor methodologies and tools, implemented by companies. One of them is the home office (HO) modality that, as described in the course of this document, it is a means to implement work from home; bringing with it flexibility in some aspects such as distribution of time, time dedicated to work activities, saving time in displacement, autonomy of time and space, which is invested in other types of activities. However, there are some disadvantages that the implementation of these reforms bring, which are: workload, design of tasks or functions that are not highlighted in the initial contract, difficulties in communication by not having constant socialization, links become brittle slowing down institutional processes.

Therefore, the research is carried out under the qualitative approach, the collection of information was carried out through 19 interviews with the personnel of the administrative and operational area of the multinational Medcolcanna located in the city of Bogotá; perform non-automated transcriptions using Atlas software. You. After this, the information was analyzed and the subcategories were conceptualized, taking as a starting point the narratives obtained during the interviews. Concluding that the Home office modality is better adapted to the administrative area due to the functions and role of the worker within the organization, which does not apply to the operational area. Being for some workers a satisfactory tool that allows them to have greater

Percepción de bienestar laboral

labor well-being. However, for some of the workers, working under this modality is much more complex due to factors such as time, space and the assignment of new functions, among others.

Keywords: Reforms, well-being, home office, organization, Covid-19.

Introducción

La percepción laboral es uno de los elementos fundamentales para el cumplimiento de los objetivos organizacionales ya que este permite que los colaboradores desarrollen sentido de pertenencia, motivación, liderazgo, autonomía, felicidad laboral, satisfacción laboral y calidad de vida; en los procesos organizacionales que la empresa requiere. De esta manera, se desempeñan las funciones de manera eficiente beneficiando a las empresas.

A partir de la emergencia sanitaria establecida a nivel mundial en más de 190 países, la multinacional Medcolcanna ha adoptado 2 alternativas en busca de una reactivación; la cual una de ellas es el trabajo en casa donde cada colaborador se encuentra ante cambios organizacionales y estructurales ante estilos de trabajo que ya manejaban. Por esta razón, el presente trabajo de grado tiene como objetivo principal conocer la percepción de los trabajadores de Medcolcanna acerca del bienestar laboral generado por las reformas establecidas en el año 2020 debido a la aparición del COVID19 a nivel global; dentro de estas reformas se encuentra el trabajo en casa o home office, nombrado en el transcurso del documento como (HO); el cual consiste en trasladar la Oficina a la casa de cada uno de los colaboradores; esta medida fue una de las más significativas ya que obligó a todas las personas a modificar sus rutinas, en temas cómo tiempo de desplazamientos, el desempeñar sus funciones de manera simultánea con la tareas de la casa y en algunos casos en compañía de todos sus familiares (esposos, niños, abuelos entre otros).

A partir de la revisión documental y teniendo en cuenta lo manifestado por la (Universidad de Harvard,2015 como se citó en Aquije-Niño de Guzmán, 2018, p.3) el “Home office es el medio adecuado para gestionar la variable social, debido a que resulta beneficioso para cualquier generación de trabajadores”. Por lo tanto, con el fin de producir un bienestar en la vida del personal, debe existir una reducción de tiempos en el desplazamiento e incremento en el

Percepción de bienestar laboral

desempeño de manera significativa, siendo una estrategia efectiva en el ejercicio de funciones a desempeñar dentro de una organización.

El bienestar influye de manera directa en los costos de selección, capacitación, producción, competitividad, compromiso, motivación y desempeño de los colaboradores, teniendo en cuenta que las investigaciones confirman que el bienestar y la buena relación con la organización garantizan la permanencia del colaborador en la misma.

Por lo tanto, se obtienen datos que confirman la congruencia de factores indispensables para el desarrollo del bienestar laboral, debido a que como resultado de la pandemia se estaba viendo afectada la metodología de trabajo implementada por la multinacional, en especial en el área operativa debido a las funciones asignadas es necesario realizarlas desde las sedes (cultivos) de la organización. Permitiendo conocer el rol que juega el home office en el funcionamiento de la organización desde el área administrativa.

Planteamiento del problema

Para el año 2019 en el primer semestre, el Covid-19 sorprende al mundo con un solo caso; se propagó con una rapidez que no permitió que empresarios de grandes, medianas o pequeñas empresas se prepararan para un confinamiento obligatorio, enfrentándose a una "pandemia"; trayendo consigo cambios durante dos años, en el contexto social, laboral, educativo y familiar; en los siguientes apartados se hará énfasis en el área organizacional, haciendo hincapié en los nuevos retos de los trabajadores ante una metodología adoptada "el teletrabajo y trabajo en casa". Sustentada en los siguientes argumentos, para el año 2020 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) expresa que el trabajo en casa debe ser la modalidad adoptada debido a la presencia del COVID- 19.

Posterior a esto, surge la ley 2088 del 2021, la cual hace énfasis en las jornadas laborales y funciones asignadas desde el inicio de su contrato vs las funciones desempeñadas en la actualidad. De este modo, emergen distintos aportes teóricos que buscan estrategias ante el nuevo contexto laboral, como lo manifiesta el autor Santillán (2020) en la búsqueda de estrategias laborales más flexibles se implementa el Ho, el cual fue dispendioso debido a que en el contexto laboral se encuentran empresas que tienen áreas de producción, lo que hace tedioso y casi imposible adoptar la medida de la virtualidad, como sucede con la multinacional de la investigación a presentar.

En relación con la problemática expuesta se pretende identificar la percepción del bienestar de los trabajadores debido a las reformas establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa de la multinacional Medcolcanna, como es el caso de la circular 0029 del 03/04/2020, la cual informa que el empleador proveerá a sus trabajadores de los implementos necesarios para la protección del Covid-19 o en el caso de la Circular 100009 del 07 de mayo de

Percepción de bienestar laboral

2020 que implementa y adopta las medidas necesarias para que se priorice el trabajo en casa a personal específico que cuenten con patologías de base.

Partiendo de lo anterior se tienen en cuenta estadísticas del último año reportadas por Schuster y Mayo-Kay (2021) del Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) quienes indican que los recursos, la dotación y los suministros necesarios como el internet, computadoras y espacios de trabajo no son suministrados por las empresas, lo cual se ve reflejado en las siguientes cifras el 56,5% tienen acceso al espacio adecuado. Sin embargo 27,8% expresa dificultades para ejecutar el trabajo remoto; teniendo en cuenta las estadísticas mencionadas anteriormente del DANE surge la necesidad de indagar y conocer el bienestar laboral de los colaboradores de la multinacional Medcolcanna la cual ha presentado una alta preocupación por la percepción de los colaboradores sobre los cambios implementados.

Por lo anterior, se infiere que el COVID 19 trajo consigo cambios radicales en la perspectiva laboral a nivel mundial, ya que se presentan reformas laborales con el fin de disminuir el número de contagios y evitar exponer a los colaboradores al virus, lo cual fue denominado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una emergencia sanitaria. Por esta razón, dentro de las reformas laborales mencionadas anteriormente se implementa el trabajo remoto avalado bajo la ley 2121 del 3 de agosto del 2021 descrita a detalle en el presente documento ya que en busca de la activación económica de las empresas se inicia un regreso paulatino y alterno de los colaboradores. Adicional a esto, otra medida implementada fue el uso y practica de los elementos de protección personal, distanciamiento y aforo.

Por lo tanto, se pretende conocer, Cuál es la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional Medcolcanna debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa?; Para resolver el anterior interrogante se tendrán

Percepción de bienestar laboral

en cuenta los siguientes factores: ¿cuáles han sido estas nuevas reformas adoptadas por las organizaciones durante la pandemia? ¿Cuál es la apreciación que tanto los colaboradores como la organización han adoptado? y ¿cómo asumen la variable "bienestar" en el desempeño de sus actividades?

Justificación

Este trabajo se realizó dentro del semillero de investigación en Salud Laboral PSILAB, bajo la línea institucional desarrollo Humano y comunicación la cual hace énfasis en el desarrollo humano, debido a la relación directa con el desarrollo cognitivo, emocional y la comunicación de los individuos. Por esta razón, esta línea pretende recuperar la importancia del lenguaje con el fin de lograr un aprendizaje significativo en diferentes contextos. Adicional a esto, se expresa que los medios de comunicación son fundamentales para dicho desarrollo.

Por otro lado, se encuentra la sublínea del programa de psicología: bienestar y calidad de vida laboral la cual tiene como objetivo, fortalecer los procesos investigativos desde el área organizacional conociendo y solucionando las problemáticas del contexto laboral, ya que es uno de los espacios más significativos e importantes del ser humano.

Esta investigación es novedosa, ya que en los últimos años no se ha presentado una emergencia sanitaria como lo ha decretado la (OMS), lo cual trae consigo reformas y cambios en el contexto empresarial nunca antes visto; de este modo surge la necesidad de inclinar esta investigación en la línea de desarrollo humano y comunicación y la sublínea de bienestar y calidad de vida en la búsqueda de indagar en nuevos aprendizajes y conocimientos inmersos de manera colateral como resultado del trabajo remoto y el uso de la tecnología y medios de comunicación en una nueva era en un contexto laboral. Por esta razón, el presente trabajo es llevado a cabo en la multinacional Medcolcanna la cual tiene como actividad principal el cultivo de cannabis medicinal, donde es transformado en productos medicinales, el cual es materia de investigación para el avance de la ciencia, buscando el cambio y bienestar global; se encuentra ubicado a las afueras de la ciudad de Bogotá, con 40 trabajadores; siendo conocida como Compañía líder de cannabis medicinal en Colombia.

Percepción de bienestar laboral

Los sectores empresariales frente al covid-19 se vieron obligados a reinventarse buscando una reactivación mediante el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) para que miles de empresas no hicieran pausas en sus ciclos productivos; sin embargo, fue una labor más compleja para las pequeñas y medianas empresas que no contaban con el capital necesario para poder costear el confinamiento. Por esta razón, se busca identificar cuáles son las reformas establecidas durante la pandemia, cómo afronta la organización las nuevas reformas y de qué manera estas influyen en bienestar laboral, en el área administrativa y operativa en la multinacional Medcolcanna, que en harás de seguir su producción adoptó la medida del trabajo en casa con el área administrativa y la presencialidad en el área productiva. De acuerdo a lo anterior, los cambios adoptados en el contexto laboral como consecuencia del COVID- 19, reestructuraron algunas metodologías de trabajo adoptadas desde el 2008, como es el Teletrabajo avalado por la ley 1221 del 2008 expuesta por la Organización Internacional del Trabajo (OIT); surgiendo por esta razón algunas reformas a nivel nacional e internacional como lo es la ley 2088 del (2021) la cual implementa y establece las jornadas laborales en busca de darle continuidad al cumplimiento de actividades y desempeño de funciones, evitando la sobre carga laboral. Adicional a esto, para este mismo año se establece la ley 2121 del (2021) donde se define el trabajo remoto bajo el uso de las tecnologías brindadas por la empresa para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otra parte, se cita a Castaño- Ramírez & Arias-Sánchez (2021) con el fin de abordar el valor del compromiso, expresa que para que un trabajador esté comprometido con la organización, es relevante que se desarrolle el sentido de pertenencia o apropiación, donde se

Percepción de bienestar laboral

promueva el bienestar del trabajador para que en tal sentido se pueda exigir realmente un compromiso.

La organización de las naciones unidas (ONU) (S. f) manifiesta que trabaja de la mano de proyectos enfocados en la calidad de vida y salud social de los colaboradores para alcanzar un desarrollo humano, por lo tanto una vez establecido que la organización cumple con los requerimientos para el estudio, debido a que el bienestar influye en la construcción diaria y real de una persona, en la satisfacción de sus necesidades afectando aspectos cognitivos y afectivo siendo por esta razón relevantes los estudios en esta área ya que inciden en la salud con posibles repercusiones en conductas de riesgo.

Existen factores que inciden en los resultados de una organización como lo es el panorama financiero, los recortes de personal, los pocos recursos económicos para invertir en insumos y maquinaria y retrasos en el pago de la nómina. Conforme a lo anterior, unos de los cambios en el área administrativa radican en el cambio de contexto en el desempeño de sus actividades, en el cumplimiento de sus tareas diarias y por consiguiente en el incremento de los resultados.

Por otra parte, se identifica que el área operativa ante las normas y protocolos de bioseguridad para su reactivación los cuales pueden verse reflejados en mayor carga laboral y responsabilidad en el cumplimiento de los protocolos para evitar los contagios.

Teniendo en cuenta que la empresa cumple a cabalidad con los protocolos y procesos para continuar con el funcionamiento en búsqueda de la reactivación económica; aplica con los objetivos trazados en la presente investigación; la cual se generó de manera más rápida y organizada que en otras empresas ya que cuentan con una estructura organizacional sólida y clara; por consiguiente, es relevante conocer cuáles son las nuevas reformas que se adoptaron como organización “teletrabajo y trabajo en casa” ante la crisis sanitaria y cómo estas influyen

Percepción de bienestar laboral

en la resiliencia y por consiguiente en el bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, permitiendo un seguimiento de las medidas adoptadas para la protección de las condiciones laborales seguras avaladas y expuestas en el marco legal del presente documento.

Percepción de bienestar laboral

Objetivo General

Comprender la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional Medcolcanna debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa.

Objetivos Específicos

Identificar las nuevas reformas de los trabajadores del área administrativa y operativa establecidas durante la pandemia en la empresa multinacional Medcolcanna.

Describir el bienestar laboral del área administrativa y operativa en la multinacional Medcolcanna bajo una revisión del trabajo en casa y el teletrabajo.

Relacionar el desempeño y el bienestar laboral de los trabajadores durante el teletrabajo y el trabajo en casa en la multinacional Medcolcanna.

Identificar el compromiso de los trabajadores del área administrativa y operativa durante el teletrabajo y el trabajo en casa en la multinacional Medcolcanna.

1. Marco Teórico

Las organizaciones han existido desde hace siglos, han sido una fuente de empleo para millones de ciudadanos a favor de un desarrollo profesional y personal, en primera medida se alude al concepto de trabajo cómo una actividad determinada la cual se realiza con el objetivo de recibir una remuneración, que actúa cómo motivación para el subordinado; se lleva a cabo en un tiempo determinado y requiere de esfuerzo físico y mental que genera productividad cómo lo expresa Dakduk y Torres (2013). A partir de la definición expuesta en el (código sustantivo del trabajo en la ley de 1992, artículo 5°) [...] “Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra” [...] (p.15). Por lo tanto, el trabajo se puede clasificar en teletrabajo, trabajo presencial, virtual, home office, Trabajo remoto, entre otros.

Son numerosos y bastantes significativos los efectos que el COVID ha traído a nivel global cómo lo manifiesta Velavan y Meyer (2020) ya que fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) cómo una emergencia sanitaria mundial por el gran número de casos de un aumento acelerado; promoviendo una reinvención casi obligatoria en las modalidades ya mencionadas, que, pese a que comparten características, cada una tiene factores determinantes que la identifican y marcan la diferencia.

El regreso paulatino de los trabajadores a la presencialidad está sujeto a unos protocolos, lineamientos y procesos que tienen que adoptar, como lo es la implementación de elementos de protección personal, elementos de limpieza y desinfección al personal y mobiliarios, promover mediante la señalización la distancia, delimitando por ende reuniones para mantener un control en las diversas situaciones de riesgo a un contagio. Frente a estos cambios se valida entonces el fortalecimiento o acompañamiento por parte de los líderes, con el objetivo de disminuir los

Percepción de bienestar laboral

contagios en la búsqueda de un bienestar en el que no se vea inmerso el compromiso y como consecuencia la producción de esta, por el número de contagios dentro de una organización.

1.1. Teletrabajo como Modalidad ya Existente

En primera medida, para inicios 2020 surge la necesidad en las empresas de modificar e implementar estrategias laborales existentes, cómo lo es el teletrabajo en las metodologías y tipos de reuniones, interacción con administrativos, clientes, operativos y espacios de trabajo; en consecuencia a la pandemia declarada por la organización mundial de la salud en marzo del 2020 como consecuencia del COVID 19.

Para el año 2008 en Colombia bajo el amparo de la ley 1221 se alude a un trabajo no presencial el cual es conocido cómo teletrabajo expuesto por la Organización Internacional del trabajo (2020) Así mismo, teniendo en cuenta la clasificación existente del trabajo, se define como una modalidad que se ha adoptado en algunas empresas, antes del confinamiento. Conocida como esa forma de trabajar de manera más flexible, ya que le permite al profesional o colaborador realizar sus funciones desde cualquier lugar. Por lo tanto, no es necesario su presencia en las instalaciones de las empresas y su jornada laboral puede ser completa o de manera parcial.

En este sentido, el concepto de teletrabajo hace unos años estaba inmerso en la sociedad como lo manifiesta Fernández-Tapia y Salazar (2019) y se reconocía con los nombres de telework, networking, telecommuting o flexible working al querer referirse a una ubicación diferente a la empresarial establecida. Por esta razón, Se enmarca la existencia de tipos y modalidades que aluden al concepto citadas por la Organización Internacional del Trabajo y Eurofound and the International Labour Office (2017) son la On line o two-way line

Percepción de bienestar laboral
(bidireccional en tiempo real sujeto al control), - El teletrabajo one way line, (Relación con la empresa unidireccional) - El teletrabajo off line o desconectado (desconexión entre la empresa y el colaborador estilo de liderazgo déjalo ser.

Por otra parte, los tipos de teletrabajo retomados por Osio (2010) son:

- Teletrabajador en casa
- Teletrabajador de oficina
- Teletrabajador flexible de oficina
- Teletrabajador flexible de casa
- Teletrabajador con oficina
- Teletrabajador móvil en casa, oficina y otros lugares

De hecho, el aumento de las telecomunicaciones en América Latina se logra evidenciar en un estudio realizado y estructurado por la Gudiño (2017) como resultado de la crisis del petróleo, se adopta esta modalidad en países como Colombia, Brasil, Argentina, Costa Rica, México, Chile y otros, con la finalidad de innovar en prácticas laborales flexibles, junto con el aumento de competencias y habilidades laborales y el fortalecimiento en el uso y desarrollo de los medios digitales en el ejercicio profesional.

1.2. Trabajo en casa “Home office” durante el confinamiento

En primera medida, los cambios en diversos contextos como consecuencia del confinamiento como lo manifiesta Nekane-Balluerka, et al. (2020) originaron grandes cambios laborales y sociales; Como es el cierre de escuelas, espacios de ocio y lugares de trabajo como consecuencia de este. Sin embargo, en el presente apartado se realiza especial énfasis en la nueva

Percepción de bienestar laboral

manera de trabajo a causa de la pandemia, y como el confinamiento altera de manera bidireccional la situación laboral y el ejercicio de funciones; por esta razón se parte del concepto histórico de trabajo para abordar posteriormente algunos teóricos que definan el concepto de teletrabajo, teniendo en cuenta el origen del mismo. Se inicia con el argumento expuesto por Garza-Toledo (2009) en el que expresa la extensión del concepto en la actividad productiva del hombre a favor de la producción material de elementos simbólicos; para el siglo XX un claro ejemplo de la simbología a la cual se alude: es la invención, dedicación y enfoque en la creación de software para alcanzar el objetivo de la transmisión de la información. Así mismo al pasar de los años, se reconoce al home office como una modalidad que nace del teletrabajo el cual es distinguido desde la década de los 70's. Según Aquije Niño de Guzmán (2018) un estudio en la empresa de tecnología en Lima-Perú, la cual actúa en la acreditación y validez del home office como estrategia empresarial, puesto que reconoce en los resultados obtenidos que 310 de sus trabajadores cuentan con estándares de insatisfacción, rotación y falta de compromiso; por lo tanto, recurren a la implementación del HO, para el aumento de la calidad de vida con incidencia en estándares de productividad y desempeño.

Mediante lo anterior, se carecía en la historia de leyes que acreditaran y certificaran la modalidad de trabajar en casa en convenio con una organización a excepción del teletrabajo y la normatividad que lo rige. Sin embargo, se han ido implementado según la necesidad de la emergencia sanitaria; ya que durante años ha habido microempresas que ejercen funciones desde casa sin reconocimiento alguno.

Por lo tanto. La Organización Internacional del Trabajo(2020) expresa que el Trabajo en casa es la modalidad que se adoptó tras la situación del Covid-19 cómo emergencia sanitaria, que no cuenta con una normativa establecida a la fecha de la postulación del documento, la cual

Percepción de bienestar laboral

afecta directamente a la calidad de vida de los trabajadores, ya que el trabajar desde casa no incluye un presupuesto o reconocimiento extra económico por factores tangibles e intangibles, cómo lo son el internet o mobiliarios, además de las intermitentes distracciones del entorno.

Sin embargo, al pasar de los años una vez que deja de ser pasajera la nueva modalidad se adoptan medidas emitidas por el ministerio del trabajo como lo es la ley 2088 de (2021) del trabajo en casa; la cual se implementa con el fin de respetar los horarios laborales pactados, de no asignar y solicitar tareas fuera del horario laboral y de continuar con las funciones pactadas sin sobrecargar con tareas y funciones extras a los colaboradores. Mediante lo anterior, Pichón - Castillo y Vega-Muñoz (2020) define el trabajo en casa como una medida distinta al teletrabajo con el fin de reducir el número de contagios, pero asegurando la continuidad de los ingresos velando por la salud de los trabajadores, donde las actividades laborales no pasen barreras personales o familiares.

1.3. Trabajo remoto durante el confinamiento

Partiendo de lo expuesto en la ley 2121 de 2021 expresa que esta modalidad de trabajo es una manera en la que se efectúa una comunicación remota, bajo el uso de tecnologías u otra herramienta que la empresa ponga a disposición del colaborador para el cumplimiento de las funciones. De esta manera, la ley pretende cambiar la percepción en el momento de ejecutar las funciones y tareas laborales, esto como resultado de la nueva modalidad y necesidades del contexto laboral, social y estado de emergencia de la salud a nivel mundial.

Por otra parte, esta modalidad se caracteriza por estar sujeta a la ley mencionada; la cual obliga a la entidad a mantener las prestaciones legales a las que un trabajador tiene derecho. Ya que el realizar trabajo remoto no exime al empleador de cumplir y suplir todos los derechos y

Percepción de bienestar laboral

condiciones del trabajador, donde las fallas técnicas y las necesidades de herramientas deben ser expresadas por el trabajador y resueltas por el operador.

1.4. Bienestar laboral y Home office

Al transcurrir el tiempo en las organizaciones se ha modificado la percepción hacía los trabajadores, recibéndolos en la actualidad como colaboradores, los cuales se caracterizan por desarrollar un sentido de pertenencia e identificación con la cultura organizacional. A Partir de las reestructuraciones, las organizaciones le han dado importancia al bienestar laboral de su equipo de trabajo; ya que este implica como lo manifiesta (Sen, 1982 como se citó en Castañeda-Herrera et al, 2017) un bienestar integral, conformado por una seguridad personal, ambiental, el cual permite tener buenas relaciones sociales y una buena salud para llevar una vida digna.

De este modo, frente al reto de la globalización y el crecimiento acelerado del uso de las TICS, Aumenta la implementación de agrupaciones estratégicas a favor de las organizaciones. Por lo tanto, según la red mexicana de investigadores en estudios organizacionales (Remineo, 2016 como se citó en Aquije-Niño de Guzmán, 2018) infiere sobre el uso, desarrollo e interacción de las siguientes variables: medio-contexto, tecnologías de la información y el medio social influyendo de manera positiva en la eficiencia del colaborador. A partir de lo anterior, el uso idóneo y equilibrio entre las variables describen a un modelo de home office exitoso; como lo plantea Bryn (2017) es necesario la reestructura de los recursos y medios más flexibles para obtener la continuidad en los mercados y negocios sin que la modalidad afecte la calidad de vida personal, social y laboral del trabajador.

El confinamiento trajo consigo repercusiones en el contexto laboral, familiar, económico y social de toda la población, alguno de ellos es: ausencia de espacios idóneos para el desempeño

Percepción de bienestar laboral

de sus actividades laborales, utilización del tiempo laboral para quehaceres del hogar, dificultad o ausencia de herramientas tecnológicas e informáticas para optimizar o desempeñar sus funciones.

Sin embargo, también existen ventajas en esta modalidad como lo es la autonomía en el tiempo, compartir calidad de tiempo con familiares, ahorro del tiempo en desplazamiento y la utilización de este, en otras actividades. Ya que en, en la actualidad predomina ante los nuevos contextos lo manifestado por Pichón-Castillo y Vega-Muñoz (2020) la carencia de prerrogativas dignas en el contexto laboral, por esta razón se indaga y se hace énfasis en conocer las estrategias laborales a favor de la salud mental y física de los colaboradores, adoptadas durante la pandemia debido al COVID19.

1.5. Satisfacción como parte del bienestar y sus componentes

En la actualidad para que una empresa pueda seguir con su funcionamiento habitual se debe integrar factores internos o externos que inciden en el comportamiento de cada sujeto a favor de los objetivos propuestos por la organización. Aun así, Marín - Samanez y Placencia-Medina (2017) al hablar de satisfacción laboral alude a una subjetividad de la percepción de un estado emocional en búsqueda de equilibrio entre el rol que cumple y el que quisiera cumplir dentro de la empresa. De esta manera, el colaborador mantiene una satisfacción arbitraria ante el cargo o habilidad que planea desarrollar y la habilidad que realmente desarrolla, ya que está influye en la efectividad de esta. Sin embargo, el concepto expuesto Marín - Samanez y Placencia-Medina (2017) no solo se alude a determinaciones internas si no que atribuye valor a gestionar y aplicar sistemas de mejoramiento a favor de la calidad del servicio prestado a los colaboradores. Puesto que estos inciden en los resultados esperados.

1.6. Bidireccionalidad de la cultura organizacional

Se toma como punto de partida lo expuesto por Segredo-Perez et al (2016) el cual define la cultura organizacional como esos valores, tradiciones, gustos, principios e inclinaciones culturales que orientan los comportamientos dentro de la organización. Por esta razón, la cultura desde el ámbito organizacional responde a ciertos componentes situacionales en el desarrollo de opiniones, acciones o ejercicio de actividades, reflejada en ciertos valores directos como el trabajo en equipo, la participación y comunicación. No obstante, en el campo que el ser humano desee desarrollarse abra una influencia de los valores en la conducta con el fin de cumplir objetivos según el contexto y la situación que lo requiera. Como lo expresa (Anant, 1966 como se citó en Dávila de León y Jiménez- García, 2012) [...] “la pertenencia como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema.” [...] (p.273) Por esta razón, se expresa que el trabajador en el ejercicio de su labor está sujeto a factores personales y extrínsecos favorables, que sirven de motivantes y reforzadores en la formación de la Cultura del colaborador con el fin de adoptar aprehensión con la organización.

Por su parte, autores como Calderón- Hernández et al, (2003) alude al concepto de cultura organizacional con una sutil particularidad inclinada sobre el bienestar laboral. Ya que según ellos los conceptos de bienestar laboral y cultura organizacional son diferentes, pero guardan algo de ambigüedad en la búsqueda de manejar conflictos, trabajar por un bien común siendo entonces conformada por las características y valores individuales y organizacionales que inciden en el personal.

1.7. Valores organizacionales e individuales como conceptos relevantes a conocer de una empresa

Los valores desde hace décadas son tomados como aquella particularidad que avala y fundamenta a una comunidad, entidad, corporación o sociedad. Por esta razón, desde una mirada empresarial como lo manifiesta Valbuena et. al (2006) los valores organizacionales son indispensables para el buen funcionamiento y equilibrio de la organización, ya que por ellos se rigen los individuos, ya sea en su ámbito laboral y personal y conforman el compromiso y la autonomía laboral descritas en el siguiente apartado.

De esta manera, como lo expresa Faya- Salas et.al (2018) un trabajador que desarrolla autonomía laboral tiene control sobre las situaciones laborales que se le presentan según su función o competencia. De este mismo modo, el compromiso organizacional al cual se alude en el presente de grado hace parte también de los valores individuales y organizacionales de cada individuo; permitiéndose una descripción completa desde lo que manifiesta que Ramírez - Campos et. al (2013) al referirse a toda obligación y responsabilidad que siente el trabajador con la organización y la lealtad que se da en este tipo de compromiso supera la satisfacción o insatisfacción del colaborador. Además, la autonomía como la capacidad que desarrolla un subordinado en una organización ante situaciones y funciones laborales cotidianas como lo menciona (Smith y Bharthapudi, 2016 como se citó en Falla –Salas y et al, 2018) la autonomía de los subordinados trae con ella beneficios significativos para la empresa, ya que al tener control sobre su metodología de trabajo, horarios y desarrollo de sus tareas el empleado se vuelve más eficiente.

Percepción de bienestar laboral

1.8. Compromiso en el contexto laboral

Compromiso organizacional; es la manera en que el colaborador participa activamente en el funcionamiento y crecimiento de la organización; con el objetivo de lograr una identificación con la empresa, permitiendo la presencia del compromiso; Donde se destaca que, por lo general los colaboradores más antiguos tienden a tener mayor compromiso y sentido de pertenencia con la organización de acuerdo con lo que manifiesta Arciniega (2002) como el conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

La relación directa entre compromiso y las empresas ha cambiado debido a la presencia del virus, la carga, la tensión o presión que aumenta al pasar de los días. Por esta razón se cita un estudio realizado en Brasil por Lemos, Barbosa & Monzato (2020) para ejemplificar de mejor manera el concepto, el autor afirma que, la permanencia y aumento del desempleo, la adaptación a un contexto laboral distinto al habitual y la sobrecarga laboral son unos de los cambios a los que los trabajadores tendrán que ajustarse.

Por consiguiente, a partir de la literatura recopilada Según (Meyer y Allen,1997 como se citó en Botero - Guzmán y Vecino - Arenas, 2016) enmarca la existencia de tres tipos de dimensiones en el compromiso organizacional:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso de continuidad

La primera de ellas hace referencia a la identificación, involucramiento y participación que logra el colaborador con la organización, Meyer y Allen proponen cuatro categorías que

Percepción de bienestar laboral

hacen parte del compromiso afectivo: características personales, como lo es género, edad y nivel educativo; características estructurales, es la importancia que se le da al colaborador dentro de la organización, la relación que se da entre el supervisor, jefe y colaborador; características relativas al trabajo, la participación en la toma de decisiones y el cumplir las necesidades de los colaboradores; experiencias profesionales, es la relación entre el profesionalismo y el compromiso afectivo.

De la misma manera, el compromiso normativo, es la obligación y responsabilidad que siente el trabajador con la organización, la lealtad que se da en este tipo de compromiso supera la satisfacción o insatisfacción del colaborador permaneciendo en la organización y actuando en pro de esta.

Para concluir, se identifica el compromiso de continuidad, que está influido por los pros y contras de la permanencia o retiro de la organización, los beneficios que más se tienen en cuenta al tomar esta decisión son los económicos, como primas, liquidaciones, cesantías que están relacionados con la antigüedad.

1.9. Motivación con mirada desde el bienestar e incidencia en la productividad

A partir de la revisión documental se reconocen aspectos que describen e inciden en la motivación de los colaboradores. Teniendo en cuenta que, durante la pandemia las reformas establecidas han generado cambios estructurales en la manera de trabajar y en la asignación de funciones a las establecidas en un inicio del contrato. Por esta razón, se cita lo manifestado por Dalton et al (2007) quien describe que, los colaboradores parten de motivadores intrínsecos que satisfacen necesidades y hacen más efectivo el cumplimiento del rol laboral. Sin embargo, se cita un aporte relevante desde la motivación expuesto por (De la Garza-Toledo,2009 como se citó en

Percepción de bienestar laboral

Dalton et al, 2007) quien entre líneas expresa que la motivación cuenta con una relación directa y bidireccional con la productividad ya que se caracteriza por ser integral, al adoptar ciertos componentes afectivos del ser humano como son las emociones, los sentimientos, y las aspiraciones de los trabajadores en la compañía mientras realizan el ejercicio de sus funciones.

Por otra parte, teniendo en cuenta que en el párrafo anterior busca relacionar el factor de motivación y su posible relación con la productividad de un trabajador, se cita a los teóricos Carro-Paz y Gonzales-Gómez (2012) quienes indican que la productividad son los factores generados por un esquema y el medio utilizado para la generación de ellos. Donde la innovación y cambios en una organización influyen en aspectos sobre la productividad donde la efectividad se alcanza con la reducción de factores de riesgo y adecuados motivante o recompensas que inciden en el desempeño, en la calidad o rotación.

Con el fin, de clarificar el concepto anterior, se cita un estudio realizado por Marvel-Cequea et al (2010), donde se indica que la productividad se caracteriza por la existencia de 3 factores humanos los cuales son individuales, grupales y organizacionales, que están descritos por 3 dimensiones:

1) Dimensión psicológica (factores individuales): entre los cuales se ubica la satisfacción laboral, la motivación, compromiso e implicación y competitividad.

2) Dimensión psicosocial:(factores grupales): cohesión, conflicto y participación.

3) factores organizacionales: cultura, liderazgo y clima organizacional originan como resultado una influencia en la productividad.

Percepción de bienestar laboral

Lo anterior, se recopila con el fin de contextualizar dos conceptos que, aunque pareciera que no guardan relación han cogido fuerza con el fin de dar soporte teórico a la presente investigación.

1.10. Liderazgo como factor predominante durante la emergencia sanitaria

Se toma como punto de partida que el liderazgo organizacional es un factor predominante para el mantenimiento de las relaciones interpersonales dentro de la compañía ya que la situación y estabilidad comunicativa se empieza a ver afectada por la distancia establecida u otras actividades del personal que ocupan mayor parte del tiempo del trabajador al tener que trabajar desde casa. De esta manera, se define entonces el liderazgo como la habilidad de guiar al recurso humano con el objetivo de cumplir las metas propuestas de cada organización, puesto que, con los intentos de modernidad e inmersión de un nuevo ciclo tecnológico como resultado de la recuperación económica tras el confinamiento, se imparte la necesidad de líderes idóneos al manejo de las empresas; como lo explica Malvicino (2003) refiere que:

[...]Los líderes pueden encabezar grandes transformaciones, siempre que cuenten con un equipo capaz de acompañarlos, que usen su tiempo con inteligencia, que confieran a ese equipo la posibilidad de intercambiar impresiones con su jefe y de sentirse útil siendo parte de la tarea que están llevando a cabo. (Párrafo 2)

1.11. Satisfacción e insatisfacción con una mirada desde el contexto laboral

En el presente párrafo se define el concepto de satisfacción con el fin de relacionar la noción expuesta por Palma-Carrillo (s.f) junto a la importancia de contextualizar este concepto tras la emergencia sanitaria presentada para el año 2020. En este sentido, el concepto de satisfacción surge en respuesta del trabajador al compromiso en el ejercicio de su labor, en

Percepción de bienestar laboral

función del cumplimiento de los beneficios económicos o remunerativos junto con el crecimiento personal. Es decir, los colaboradores cumplen con sus actividades de manera efectiva si sienten que sus necesidades de realización y necesidades económicas se están satisfaciendo.

En contraste al argumento anterior mencionado y en la búsqueda de soporte teórico Carazas (2006) expresa que[...] "la insatisfacción laboral es tomada como factor del bajo rendimiento del trabajador"[...](párr., 1) en el cual hace referencia a algunos aspectos que pueden hacer que sea más probable que se desarrolle la insatisfacción; cuando un trabajador no está a gusto con el lugar de trabajo, con su puesto, con su salario, cuando no hay remuneraciones, recompensas, cumplimiento de metas, el trabajador desarrolla ciertas actitudes por lo tanto se enfatiza en el compromiso con la organización, el desempeño de su trabajo y la insatisfacción laboral.

1.12. Riesgos psicológicos y psicosociales como complemento del bienestar

Teniendo como punto de partida el objetivo de la presente investigación se indaga bajo revisión documental teóricos que sustentan la relación existente entre ciertos riesgos psicosociales o psicológicos que inciden en el bienestar, comprendiendo que el confinamiento y la modalidad de trabajo implementada aumenta en gran medida la presencia de estos. Mediante lo anterior, Dolan et. al (2005) reconoce que el bienestar no se observa de manera aislada, por esta razón se hace énfasis en aspectos psicológicos y psicosociales que de cierta manera influyen y llegan a tener repercusiones en anomalías como el estrés, que incide en ciertos factores emocionales, conductuales y cognitivos, siendo necesario la implementación de componentes que disminuyen la aparición de dificultades originarias del estrés laboral desde la autoestima, apoyo social, humildad y otros.

Percepción de bienestar laboral

De este modo, se reconoce que en el ámbito laboral se pueden desarrollar algunos factores de riesgos psicológicos o psicosociales que pueden influir de manera negativa con el desarrollo de niveles de estrés. Se integra por esta razón lo expuesto por Saldaña-Orozco et al. (2020) a favor de la promoción de actividades de liderazgo, buena asignación y coordinación de funciones y buen clima laboral para alcanzar el bienestar esperado.

1.13. Felicidad laboral, salud laboral y calidad de vida como resultado del bienestar de un trabajador

La felicidad laboral es un tema que en muchas compañías se pasa por alto con los afanes de la producción y del crecimiento, viéndose afectada en mayor medida como resultado de la crisis económica que atravesaban las empresas. No obstante, War, P. (2013) describe en sus escritos que la felicidad laboral debe estar conformada por ciertos componentes que brinda la organización al trabajador en busca de alcanzar un bienestar idóneo. Con el fin de optimizar la asignación de funciones, permitiendo que el proceso se lleve a cabo de manera más eficaz. Por esta razón, se promueve la adquisición de habilidades, destrezas, seguridad física, equidad y apoyo de un jefe como algunas de las características que permiten que la felicidad sea efectiva. Con la finalidad de alcanzar la efectividad de esta, se promueve desde los departamentos internos el crecimiento y desarrollo personal y profesional de cada sujeto en busca de alcanzar resultados para las partes implicadas en el proceso y curso del funcionamiento de la empresa. De esta manera, el bienestar laboral no está lejos de guardar coincidencias con el concepto ya expuesto en el presente documento.

Desde otro punto de vista, guardando la relación que gira en torno al bienestar se cita en este inciso el concepto de calidad de vida perteneciente a la categoría de bienestar como un

Percepción de bienestar laboral

complemento que permite ver la categoría desde una mirada integral citando el argumento realizado por Camacho - Peláez. et. al (2014) el cual describe que la calidad de vida se rige bajo los ideales que el colaborador se observa desde una perspectiva de salud global donde no solo nos enfocamos en la dimensión mental y física, sino también en otras como personal, social comportamental y contextual que influyen en el desarrollo de su vida ya que no todos los seres humanos viven realidades similares.

A la vez, y con el fin de cerrar este apartado se menciona otro componente del bienestar integral, quién Castañeda- Herrera. et.al (2017) lo denomina salud laboral, la cual debe ser trabajada y tenida en cuenta aún más en tiempos de pandemia, debido a que el exceso de trabajo puede generar en los colaboradores agotamiento físico y mental como producto de la presión, urgencia o desbordamiento de carga laboral en el ejercicio de sus funciones. De esta manera, se reconoce que las personas actualmente pasan mayor tiempo en sus trabajos o realizando actividades laborales, lo que permite trabajar este componente desde las principales fuentes de promoción y prevención de la salud; donde se implementen estrategias para crear espacios saludables y brindar información sobre buenos hábitos a implementar en el trabajo.

Percepción de bienestar laboral

2. Marco legal

Nuevos protocolos adoptados en las organizaciones durante el confinamiento

Las nuevas estructuras establecidas por el ministerio del trabajo (2020) sobre el trabajo en casa, frente al covid-19". Destacando entonces, el predominio de las medidas adoptadas bajo parámetros legales; donde el deber ser de toda organización, es que las actividades laborales no pasen barreras personales o familiares, donde los empleados tendrán el derecho de continuar con el horario laboral ya establecido, junto con un salario el cual no puede disminuir unilateralmente, además de la evaluación y valoración de peligros y riesgos con una pre notificación a la ARL a la que el trabajador se encuentre afiliado, notificando la nueva metodología adoptada y por ende una promoción de capacitaciones, retroalimentaciones sobre falencias en el lugar de trabajo, normas, reglamentos e instrucciones.

Por lo tanto, se emite la circular 0021 el 17 de marzo de 2020 ante la presencia del fenómeno de salud pública con la adopción de lineamientos a favor de la protección de la modalidad laboral y lo que la subyace.

De esta manera, se menciona al trabajo en casa como una modalidad diferente al teletrabajo ya que es ocasional y temporal, tomando como punto de partida lo expuesto en el numero 4 artículo 6 de la ley 1221 de 2008 "4. Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual".

Decreto 417 del 17 de marzo del 2020 ante la emergencia impuesta es aspectos económicos, sociales y ecológicos a favor del distanciamiento y el aislamiento alude al uso de las

Percepción de bienestar laboral

telecomunicaciones para el debido cumplimiento de las obligaciones en garantía de la prestación de los servicios.

Decreto 462 del 22 de marzo del 2020 indicando la priorización acceso a las empresas de distribución comercial ante la presencia del artículo anteriormente mencionado y el gran incremento en la demanda acelerada de productos se decreta en el artículo 2 en el numeral i, el regreso paulatino de los trabajadores de la empresa a estudiar debido al cumplimiento de los lineamientos por los que este artículo se rige.

Circular 0029 3 de abril del 2020, por el cual se manifiesta la obligación como entidad de proveer elementos de protección personal ante el brote del COVID 19, Teniendo en cuenta el nivel de exposición se proveerá asesoría, asistencia y acompañamiento.

Circular 100009 07 de mayo de 2020 con el fin de implementar y adoptar medidas En las cuales se prioriza el trabajo en casa con énfasis en los colaboradores que cuenten con patologías de base, con el debido seguimiento y habilidades de comunicación asertiva.

Por otra parte, la presente circular sugiere la debida implementación de esquema, uso de elementos de protección, lineamiento para la adecuada desinfección, uso y señalización.

En otra medida, en toda organización permanecen áreas que pueden trabajar desde casa, pero hay otras áreas de desempeño que no lo permiten; como lo expresa el ministerio de salud. Por consiguiente, la reactivación económica abarcó a un gran número de trabajadores para que se incorporaran nuevamente a la presencialidad ya que muchas industrias, almacenes de cadena, empresas pequeñas y medianas requerían de manera presencial el personal de producción los cuales tuvieron que reinventarse a favor del nuevo contexto, de unos nuevos protocolos, de una

Percepción de bienestar laboral

cultura organizacional adoptada por la organización a favor del control del número de casos positivos.

3. Metodología

La investigación se realizó con base en el método cualitativo, con el enfoque de análisis narrativo, con el objetivo de hacer una revisión de las dimensiones que están relacionadas con la percepción de bienestar laboral en la multinacional Medcolcanna y recolectar información sobre la apreciación que tienen los empleados operativos y administrativos ante las estrategias implementadas durante la pandemia en Colombia, generada por el COVID19.

La recolección de datos de esta investigación se llevará a cabo por medio de entrevistas semi estructuradas de opinión y expresión de sentimientos como lo manifiesta Fernández-Collado et al (2014) a los trabajadores de la multinacional Medcolcanna, seleccionando una muestra de 20 personas, 10 del área administrativa y 10 del área operativa. El proceso de registro de las narrativas se llevó a cabo haciendo uso de la tecnología de la información y la comunicación ya que la empresa se encuentra laborando bajo la modalidad del "home office" o "trabajo en casa"; con la finalidad de recopilar la información para identificar las dimensiones que aluden al objetivo de la presente investigación, por medio de análisis del software atlas. Ti.

3.1. Participantes

Trabajadores de la multinacional Medcolcanna ubicada a las afueras de Bogotá, con una población total de 40 trabajadores, la muestra se caracteriza por las variables de cargo o área de desempeño de los cuales el 30% corresponde a colaboradores del área administrativa y el 70% de los trabajadores son del área operativa.

3.1.1. Universo 40 trabajadores que realizan el ejercicio de sus labores de manera virtual y operativa.

3.1.2. Población 12 administrativos y 28 colaboradores del área operativa.

Percepción de bienestar laboral

3.1.3. Muestra 19 trabajadores, 9 del área administrativa y 10 del área operativa.

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.1. Técnica

Partiendo de lo que expresan Fernández-collado et al (2014) la recolección de datos desde el enfoque cualitativo se da en ambientes naturales y habituales. Por consiguiente, para la ejecución de la presente investigación se llevará a cabo las entrevistas presenciales a los operativos y virtuales a los administrativos debido a la emergencia del covid-19.

A partir de la revisión documental se generarán unas categorías de análisis que va a permitir la construcción de una matriz de categorías y subcategorías, para permitir la estructuración de la entrevista semiestructurada, con el fin obtener las categorías emergentes a partir de una unidad de análisis, con el fin de aplicar una posterior triangulación en el software Atlas. Ti y realizar un análisis del contenido.

3.2.2. Análisis de subcategorías

Mediante una revisión documental de 75 artículos realizada en el desarrollo y curso de la presente investigación se identifican las siguientes categorías las cuales se evidenciaron en cada una de las entrevistas realizadas con el fin de conocer la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional. De esta manera, las categorías son: riesgos psicológicos y psicosociales, productividad, calidad de vida salud laboral felicidad laboral, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa durante el confinamiento, compromiso organizacional, autonomía, organizacional, motivación, sentido de pertenencia laboral, liderazgo organizacional satisfacción

Percepción de bienestar laboral

intrínseca y extrínseca e insatisfacción. Las entrevistas mencionadas anteriormente se realizaron dentro del periodo de octubre de 2021 a enero de 2022, bajo dos modalidades. La primera de ella de forma presencial a los trabajadores del área operativa y de manera virtual al área administrativa debido a las nuevas condiciones laborales adoptadas por la empresa. De esta manera, la siguiente distinción se subdivide en 2 apartados; como primera instancia, en el área administrativa se consolida una recolección de 9 entrevistas mediante entrevista virtual, se realizó una citación a 10 trabajadores del área administrativa con el fin de cumplir con el objetivo. No obstante, por temas personales un trabajador no asistió a la entrevista acordada con la compañía. En segunda instancia desde el área operativa se recolecta información a 10 trabajadores del área, teniendo como resultado 10 entrevistas presenciales grabadas mediante un dispositivo móvil dispuesto por la compañía de manera presencial levada a cabo en la sede de cultivos, en la ciudad de Bogotá. Se obtiene como resultado 19 entrevistas, que posteriormente se transcriben de manera no automatizada en el software Atlas. Ti.

3.2.3 Análisis de categorías desde área administrativa

La presente revisión toma como punto de partida una verificación documental, junto a la recolección de 9 narrativas mediante entrevista semiestructurada llevada a cabo de manera virtual, permitiendo un análisis a detalle de 7 categorías, 14 subcategorías y una subcategoría emergente, las cuales se presentan con su definición operacional, narrativas, su respectivo análisis y palabras claves consolidadas por el software utilizado; con el objetivo de conocer la percepción de bienestar laboral debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia Covid-19. De esta manera, el siguiente cuadro guarda relación con la información suministrada anteriormente:

Tabla 1

Categorías y subcategorías del área administrativa.

| | |
|--|---|
| Percepción d bienestar laboral desde el HO | Riesgos psicológicos y psicosociales Productividad Calidad de vida |
| Percepción de bienestar laboral en la empresa | Salud laboral Felicidad laboral |
| Reformas laborales y uso de la tecnología de la información | Teletrabajo Trabajo remoto Trabajo en casa durante el confinamiento |
| Valores individuales | Compromiso organizacional Autonomía organizacional |
| Desempeño laboral | Motivación Sentido de pertenencia laboral |
| Entorno laboral | Liderazgo organizacional |
| Satisfacción | Intrínseca y extrínseco Insatisfacción |

Nota: Diseño propio

3.2.4. Listado de categorías y subcategorías

3.2.4.1 Categoría 1 Percepción de Bienestar Laboral desde el home office (Ho).

3.2.4.1.2. Subcategoría 1 Riesgos psicológicos o psicosociales (8 citas).

La definición operacional “Los riesgos psicológicos o psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.” (Rubbini, 2012, p. 1).

Análisis - Según las narrativas recolectadas en los trabajadores administrativos se puede evidenciar que en la subcategoría de riesgos psicológicos o psicosociales la salud mental, física y social se está viendo afectada por diversos factores de riesgo que inciden en esta problemática; entre los cuales se identifica que los colaboradores en casa no cuentan con el espacio óptimo para

Percepción de bienestar laboral

desarrollar sus funciones; viéndose reflejada en la dificultad de tener un escritorio, silla ergonómica, distribución de tiempo acorde a las jornadas laborales establecida en la norma, la posibilidad de contar con un líder o profesional que promueva las pausas activas, o el contar con espacios que faciliten la concentración. Además, se suma a la carga laboral la demanda familiar y emocional de los trabajadores debido a que trabajar desde casa muchas veces no es entendido por el entorno familiar ni por los jefes o compañeros en la programación de reuniones. De esta manera, se manifiesta la inconformidad en cuanto a la mayor inversión de tiempo cuando se labora desde casa que cuando se asiste de manera presencial a la compañía. ya que, por las diferentes obligaciones laborales o reuniones el horario laboral se extiende más de lo acordado negándole la oportunidad al colaborador de utilizar su tiempo en actividades ocio como compartir en familia, hacer deporte u otras actividades de esparcimiento que permitan reducir el estrés u otras complicaciones que traiga consigo el exceso de trabajo.

S1: “Un puesto de trabajo, pues una silla cómoda, el no tener una impresora a la mano a la cual recurrir rápido, el tiempo que se desgasta uno, pues uno gasta más tiempo en casa que en el trabajo, pues las funciones del trabajo cumplen su horario y pues ya, chao. en casa pues se van extendiendo los horarios siete, ocho, diez de la noche”.

S2: “la gente que no tiene espacios en la casa se va a ver afectada porque la línea no es adecuada, el espacio de trabajo no le permite tener una jornada continua porque si están en el comedor les tocará parar, para almorzar, y por ese estilo, las horas se borraron y hay reuniones más tarde, no se respetan los almuerzos la gente pasa derecha con un grupo de 11 a 3 de la tarde y no alcanzan a almorzar”.

Palabras claves: estrés, jornadas extensas, demanda emocional.

Percepción de bienestar laboral

3.2.4.1.3. Subcategoría 2: Productividad.

Definición operacional “La productividad de los empleados es un indicador del resultado del impacto global de haber incrementado las capacitaciones y moral de los empleados, así como la innovación y mejora de los procesos internos y de la satisfacción de los clientes”

(Torecilla,2005, p. 17)

Análisis- en el Ho se optimiza el tiempo de trabajo, ya que el tiempo de desplazamiento de los colaboradores es usado para temas personales y en muchos casos en actividades laborales. De esta manera, mediante la recolección de narrativas se puede evidenciar que la productividad de los trabajadores de Medcolcanna se ha visto influenciada por el Ho, ya que, a mayor rapidez y eficiencia al realizar sus actividades laborales, mayor tiempo libre tendrá para sus actividades personales como compartir con la familia, amigos, mascotas, entre otras. Es decir, de manera simultánea la productividad está ligada a optimizar el tiempo para poder realizar otro tipo de actividades familiares, profesionales o interpersonales. Ya que, al no tener que desplazarse hasta una organización pueden hacer del tiempo una herramienta eficaz para alcanzar sus objetivos.

S1: “Antes se tenía que coger transporte dos horas al día, nos tocaba llevar el almuerzo desde la casa, era mucho más fácil trabajar desde la casa porque que el tiempo de transporte uno se lo puedo dedicar a la familia los amigos o a su espacio personal o incluso al trabajo cuando lo necesito”

S2: “Hay mejor división del tiempo, que nos ahorramos tiempo de transporte del trabajo a la casa, que podemos manejar mejor nuestro tiempo, buscamos mejores resultados, porque las personas tienen más tiempo o les sobra más a tiempo a cuando le tocaba ir a la oficina”.

Palabras claves: familia, amigos, tiempo.

Percepción de bienestar laboral

3.2.4.1.4. Subcategoría 3: Calidad de vida (17 citas).

Definición operacional Calidad de vida es según (Segurado-Torres, et.al 2002, p. 5)

Alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Análisis- la calidad de vida está sujeta tanto a las condiciones laborales como a las aspiraciones profesionales y personales del colaborador. Por esta razón, es importante tener en cuenta las emociones y el sentir de los trabajadores junto a un ambiente óptimo. En las narrativas se logró evidenciar que es fundamental para los colaboradores el poder organizar su tiempo con libertad, que se les respete los tiempos u horarios de trabajo, que se cuente con un ambiente laboral adecuado y se sienta a gusto trabajar con los compañeros y jefes, para que sus actividades se realicen con mayor rapidez con el objetivo de alcanzar un equilibrio entre las obligaciones personales y laborales del trabajador.

S1: “Respetar los tiempos, las horas que están establecidas de trabajo, no recibir comunicados fuera del horario, respetar una hora de ingreso y de salida pues normal, respetar también un tiempo de break y de almuerzo, pues qué más puedo decir, tener un clima laboral adecuado que acá se ve bastante, el que no sea tormentoso trabajar”.

S2: “Calidad de vida tiene que ver con encontrar un balance entre las horas laborales, las tareas que le ponen a uno, la presión que existe sobre las tareas a realizar sobre el cargo que uno tiene y cómo se combina esto con la vida personal o profesional y la vida privada o vida sentimental y cómo puede eso afectar por otros lados”.

Percepción de bienestar laboral

Palabras claves: Condiciones óptimas, equilibrio personal y laboral.

3.2.4.2 Categoría 2: Percepción de Bienestar Laboral en la empresa.

3.2.4.2.1 Subcategoría 1: Salud laboral (23 citas).

Definición operacional la salud laboral “Es la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores” (Castañeda- Herrera. et.al, 2017, p. 6)

Análisis- En las narrativas recopiladas se puede identificar que para los trabajadores es indispensable el contar con un ambiente laboral agradable, que se promueva la realización de actividades periódicas donde el objetivo sea la socialización y reconocimiento de los equipos de trabajo; con miras a mejorar su salud mental, de la mano con la promoción de actividades a favor de la salud física y el manejo de condiciones óptimas e integrales. Por consiguiente, con base a las narrativas se recopilan los temas de estructura, clima laboral, jornadas laborales, cumplimiento de objetivos, metas personales o profesionales y construcción de redes de apoyo. Además, de la promoción de pausas activas, seguimiento por parte de un profesional por lo menos cada 6 meses con el fin de conocer opiniones del equipo para que de esta manera se fortalezcan las redes ya mencionadas entre pares influyendo en su salud laboral, así mismo, la socialización periódica al personal con el objetivo de realizar un acercamiento entre las áreas de trabajo.

S1: “Pues pueden ser escenarios fijos para realizar su trabajo, un buen ambiente laboral, también que se maneje un buen clima entre los trabajos y compañeros donde haya clima adecuado, que haya respeto, que uno se sienta bien en todo eso para poder cumplir con las obligaciones y que los pagos se hagan a tiempo, que se paguen obligaciones de ley también espacios de trabajo verbal a hacer otras cosas.”

Percepción de bienestar laboral

S2: “Contar con actividades más didácticas y eso lo mencionas tú, como pausas activas o integraciones, actividades donde se promueva la integración entre empleados y permita cambiar la cotidianidad del trabajo”.

Palabras claves: Actividades, Socialización, redes de apoyo.

3.2.4.2.2. Subcategoría 2: *Felicidad laboral (18 citas).*

Definición operacional (Ley 1221, 2008, parr.3)

[...]La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo [...] que implica sentimientos de pertenencia a la organización”. [...]

Análisis- El concepto de felicidad laboral recopilada en las narrativas del personal del área administrativa, se define como la aplicación de habilidades y destrezas en una actividad o tarea específica de forma deliberada, en la búsqueda del cumplimiento de un objetivo. De esta manera, se reconoce que los trabajadores desempeñan las funciones y asumen los retos de la compañía con el fin de que sus resultados tengan un impacto positivo para su área y para su equipo de trabajo porque quien cuenta con felicidad laboral se siente satisfecho y cómodo realizando sus funciones.

S1: “Estado en el que tú te sientes satisfecho de lo que haces y mentalmente estás bien, estás cómodo y esto genera que lo refleja lo que hagas, entregando todo con mucho amor y aceptando que todos podemos tener y que hay que corregir muchas cosas que se está satisfecho con lo que haces”.

Percepción de bienestar laboral

S2: “libertad de decisión y organización de tiempo, el segundo el estar con trabajo y que no haya mucho estrés en el día a día eso es importante, trabajar de forma relajada tranquila, que todos estemos alineados en los objetivos de la compañía y buena comunicación”.

Palabras claves: Libertad, tiempo, objetivos alineados.

3.2.4.3 Categoría 3: Reformas laborales y uso de la tecnología de la información.

3.2.4.3.1 Subcategoría 1: Teletrabajo (12 citas).

Definición operacional (Ley 1221, 2008, parr.3)

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Análisis- El teletrabajo como una modalidad existente, utilizada incluso antes de la aparición de la emergencia sanitaria, era un término desconocido para algunos de los colaboradores. No obstante, debido a la pandemia se ha ido socializando y poniendo en práctica en su cotidianidad, por esta razón lo definen como una modalidad de trabajo que permite la mayor optimización del tiempo, reduciéndose el tiempo invertido en el transporte del trabajo a la casa, permitiendo tener más tiempo para realizar actividades personales. De esta manera se reconoce que esta variante del trabajo requiere un alto grado de responsabilidad y autonomía por parte del trabajador a la hora de cumplir con las funciones y ejercicio de su profesión al recurrir a las tecnologías de la información y la comunicación como herramienta de trabajo.

Percepción de bienestar laboral

S1: “Hay mejor división del tiempo, que nos ahorramos tiempo de transporte del trabajo a la casa, que podemos manejar mejor nuestro tiempo, buscamos mejores resultados, porque las personas tienen más tiempo o les sobra más a tiempo a cuando le tocaba ir a la oficina”.

S2: “Tiempo de desplazamiento, ahorro en esos tiempos de desplazamiento, capacidad de estar más tiempo con la familia y pues y tiempo de concentración específicos si se requiere”.

Palabras claves: Funciones, desplazamiento, resultados.

3.2.4.3.2. Subcategoría 2: Trabajo remoto (12 citas).

Definición operacional (Ley 2121, 2021, párr.6)

Trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se realiza de manera remota, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo, donde el empleador y trabajador no interactúan físicamente a lo largo de la vinculación contractual [...]

Análisis-En la multinacional Medcolcanna se puede evidenciar que los colaboradores definen el trabajo remoto a cualquier actividad laboral que se realiza desde cualquier punto externo a donde deberían estar, como por ejemplo, durante las narrativas los colaboradores expresan que no todos los trabajadores viven en la misma ciudad o país de la sede de la compañía, se pueden encontrar trabajadores en plazas como Barranquilla, Canadá, Medellín, entre otros, siendo la sede en la ciudad de Bogotá, los cuales hacen uso de herramientas informáticas para el correcto funcionamiento y cumplimiento de los objetivos.

Percepción de bienestar laboral

S1: “Cualquier trabajo que no sea llevado a cabo desde el punto de donde debería estar.

Puede ser que a uno lo manden en comisión y esté en trabajo remoto o puede estar en casa y esté haciendo trabajo remoto”.

S2: “Aquel que se realiza de un lugar alejado de la sede principal de la empresa.”

Palabras claves: sedes, tecnología, actividad laboral.

3.2.4.3.3. Subcategoría 3: Trabajo en casa durante el confinamiento (18 citas).

Definición operacional [...] “El trabajo en casa se ha aceptado como una medida diferente al teletrabajo para contener la propagación del virus, proteger el empleo y asegurar los ingresos económicos de los trabajadores” [...] (Pichón -Castillo. Et al, 2020, párr. 3)

Análisis- El trabajo en casa durante el confinamiento permitió que la compañía continuará con sus labores pese a la dificultad sanitaria que se presentaba, permitiendo la adquisición de habilidades tecnológicas con el fin de cumplir con las exigencias laborales según el cargo y la necesidad de la empresa. Además, con esta modalidad los colaboradores se vieron beneficiados ya que son “libres” de distribuir su tiempo según sus necesidades, siempre y cuando se cumpla el objetivo laboral.

S1: “Desde hace como dos años, ya estamos acostumbrados a trabajar con el computador y hasta con el iPhone hay días que cuando estoy manejando puedo trabajar todo con este aparato, reuniones por meet, zoom, hasta cotizaciones, todo lo que necesito hacer comercial lo puedo hacer desde cualquier parte del mundo”.

S2: “Muchas personas se dieron cuenta con el tema del COVID la libertad de trabajar desde la casa, organizar su tiempo, estar en casa, para un comercial lo importante son los

Percepción de bienestar laboral resultados, el resto lo organizo yo, la idea es como lo decido yo, la libertad de decisión, como organizo mi tiempo, eso es positivo”.

Palabras claves: Cumplimiento, resultados, libertad

3.2.4.4. Categoría 4: Valores individuales.

3.2.4.4.1. Subcategoría 1: Compromiso organizacional: (28 citas).

Definición operacional “Orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización” (Ramírez -Campos et. al ,2013, p. 3)

Análisis- El compromiso como se manifiesta en las narrativas hace referencia a la identificación, involucramiento y participación que logra el colaborador con la organización. Sin embargo, se debe mencionar que el compromiso debe ser recíproco ya que tanto la empresa como los colaboradores deben estar comprometidos con los objetivos y necesidades de las partes.

Los colaboradores expresan que se sienten comprometidos a pesar del momento coyuntural que está pasando la compañía, por esta razón siguen apostándole al crecimiento y el cumplimiento de objetivos, sin importar las largas jornadas laborales y reuniones fuera del tiempo establecido en sus contratos.

Narrativas

S1/M: “Mi compromiso con la compañía es un compromiso donde yo le estoy apostando fuertemente a que la compañía crezca y genere valor con todos los socios y todos los aliados”.

S2/F: “Es un acuerdo donde la organización se compromete a exigirnos y a reconocer el trabajo por el cual se les ha contratado, donde el compromiso organizacional es esa manera en el

Percepción de bienestar laboral

que queda escrito ese acuerdo o estrategia de cómo, como trabajadores debemos responder y cómo ellos deben responder a nosotros.”

Palabras claves: Recíproco, objetivos empresariales, necesidades.

3.2.4.4.2. Subcategoría 2: Autonomía organizacional.

Definición operacional desde el punto de vista de (Gobierno Vasco,2010, p. 3)

Cualidad humana que nos ofrece la posibilidad de actuar por nosotros mismos y que, por tanto, convierte al ser humano en protagonista irreplicable de su vida. Esta competencia supone “ser capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico.

Análisis- Los trabajadores del área administrativa expresan que cada individuo es poseedor de manera individual de valores que lo caracterizan y una de ellas es la autonomía en sus decisiones y acciones sin dependencia del medio social. De esta manera, la autonomía es tomada como una cualidad de los seres humanos que les permite realizar ciertas habilidades y valores a favor de ciertos proyectos sean personales o desarrollados con fines organizacionales.

Por lo tanto, se destaca con base a las narrativas recolectadas, como los colaboradores en el ejercicio de sus funciones cuentan con la libertad y autonomía de decidir el momento adecuado y la manera más idónea para realizar las actividades y funciones que se les asigna, como lo es en el caso de la facturación, campañas de marketing, elaboración de ideas, entre otras.

S1: “Autonomía es tener la valentía y el conocimiento para decidir sobre algo. Entonces tú tienes esa valentía o conocimiento sobre algo para poder generar un pronóstico de lo que

Percepción de bienestar laboral

pueda pasar o poder dar una idea o un concepto a algo sobre lo que tú ya tienes previo conocimiento”.

S2: “la autonomía no es necesitar de alguien para hacer las cosas”

Palabras claves: Funciones, decisión, tiempo.

3.2.4.5. Categoría 5: Desempeño.

3.2.4.5.1. Subcategoría 1: Motivación: (35 citas).

Definición operacional según Peña – Rivas y Villón- Perero (2018) La motivación como el proceso mediante el cual las personas, al ejecutar una actividad específica, resuelven desarrollar unos esfuerzos que conduzcan a la materialización de ciertas metas y objetivos a fin de satisfacer algún tipo de necesidad y/o expectativa, y de cuya mayor o menor satisfacción van en dependencia del esfuerzo que determinen aplicar a futuras acciones.

Análisis- La motivación se caracteriza por ser integral, ya que los motivadores no son solo de carácter económico, existen actividades, reconocimientos y ciertos componentes afectivos del ser humano como son las emociones, los sentimientos, y las aspiraciones de los trabajadores en la compañía. Es decir, según lo expresado por los trabajadores de la compañía es necesario recibir recompensas no solo económicas, sino reconocimientos debido a su buen desempeño en sus funciones, alguno de ellos es: Días libres, medio día libre en su cumpleaños, obsequios o detalles. Sin embargo, otros afirman que les gustaría recibir pagos directamente proporcionales a su desempeño. Por esta razón, se destaca el sentido de apropiación como un todo, es decir que se deben tener en cuenta las condiciones, espacio, ambiente laboral, clima laboral, condiciones de seguridad, salud en el trabajo, y/o todas aquellas que están bajo un régimen legal.

Percepción de bienestar laboral

S1: “Recibiendo las remuneraciones salariales correctas y a tiempo según lo acordado. yo siempre he pensado que uno no está únicamente por lo económico que es la base, hay otro tipo de valores u otro tipo de cosas que pueden valorar a los empleados”.

S2: “Que se respeten los horarios de las personas, que pueda tener una vida integral que no tenga solo tiempo dedicado al trabajo, sino que también le dedique su familia, a sus amigos y pues a su espacio personal”.

Palabras clave: Remuneración, reconocimientos, necesidades.

3.2.4.5.2 Subcategoría 2: Sentido de pertenencia (12 citas).

Definición operacional desde el punto de vista de (Robbins y Coulter 2014, p. 4)

Sentido de pertenencia lo conciben como el proceso donde los miembros de una organización establecen conexiones con la cultura, los valores y la estructura organizacional, a través de sus actitudes, y asumen que son propios, al tiempo que establecen una interacción psicológica entre las necesidades personales y organizacionales.

Análisis- Los trabajadores realizan interacciones significativas dentro de una organización, ya que allí socializan e interactúan desde lo personal, cultural y comportamental para crear un pensamiento colectivo ya sea personal u organizacional, en la búsqueda de cumplir sus metas personales con la empresa. De esta manera los colaboradores expresan que, por lo general se sienten parte de la empresa. Sin embargo, debido a las funciones de algunos cargos algunos trabajadores tienen influencia en todas las áreas y departamentos los cuales los hace sentir con mayor sentido de pertenencia que otros.

Percepción de bienestar laboral

S1: “Soy una de las personas que está involucrada en cualquier parte de la empresa, entonces ahí en cualquier momento Jennifer lo hace, Jennifer lo sabe”.

S2: “Hago parte de las personas que creen que puede salir adelante y que tiene la esperanza de que si se adelante los pocos que ahorita estamos vamos a estar en una compañía que va a ser muy grande. Por eso digo que trabajó duro para que esto de verdad salga adelante”.

Palabras claves: Metas colectivas, áreas, tiempo.

3.2.4.6. Categoría 6: Entorno laboral.

3.2.4.6.1. Subcategoría 1: Liderazgo organizacional (20 citas).

Definición operacional (Barrow,1977 como se citó en Alves, 2000p.125) define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”.

Análisis- El liderazgo es descrito por los colaboradores como la oportunidad de expresar sus potencialidades y fortalezas, ya que esto les permite ser elementos importantes en la organización brindando de esta manera un apoyo idóneo para la eficacia de alcanzar objetivos propuestos. Teniendo en cuenta que, en las narrativas recopiladas para los trabajadores el liderazgo es fundamental para un buen proceso en el cumplimiento de los objetivos colectivos. Siendo el rol que desempeña el líder organizacional fundamental en los procesos de comunicación y delegación de funciones.

S1: “Un buen líder permite alinear el equipo hacia y dirigir las actividades que se requieren hacia un mismo objetivo y pues alinear al equipo a hacer un trabajo todos en conjunto para lograr los objetivos que se requieren”.

Percepción de bienestar laboral

S2: “Sí hay un buen líder se arma un buen equipo de trabajo donde se arme unas soluciones rápidas, buenas y efectivas y que pueden salir adelante en una empresa”.

Palabras claves: Objetivos, comunicación, funciones, equipo.

3.2.4.7. Categoría 7: Satisfacción.

3.2.4.7.1. Subcategoría 1: Satisfacción intrínseca y extrínseca (11 citas).

Definición operacional según (Ríos- Heldt, y Schonhaut- Berman, 2009, p,2)

Satisfacción intrínseca es:

Alude a la satisfacción que la persona consigue por la realización de su trabajo y satisface una necesidad psicológica y la satisfacción extrínseca la definen como las recompensas, que pueden ser materiales, como el salario, o no materiales, como el reconocimiento de los pares o superiores.

Análisis- La satisfacción extrínseca e intrínseca son todos esos factores materiales y no materiales que se dan en una organización. De esta manera, se resalta que la satisfacción extrínseca está siendo afectada en la compañía al no tener una remuneración puntual, afectando de manera los bienes materiales de los colaboradores. En el escenario actual de la multinacional según las narrativas de los trabajadores la satisfacción tanto intrínseca como extrínseca se está viendo afectada ya que los pagos de nómina y seguridad social no se están realizando de manera puntual y esto no permite que las necesidades de los trabajadores sean satisfechas.

S1: “Que se le pague el salario a la persona, que se le pague todas las prestaciones, que se le trate con respeto y con sí, que se le trate con respeto en el lugar de trabajo. Un sí, básicamente eso”.

Percepción de bienestar laboral

S2: “Enfocar más hacia el bienestar de los empleados, lo que te digo ahorita la situación está difícil, pero digamos cumpliendo con sus obligaciones mínimas y adicional a eso demostrar que la empresa se preocupa por el bienestar de sus empleados. No sólo cumplir con ese requisito mínimo si no también realizar actividades donde la empresa demuestre que si tiene ese interés”

Palabras claves: Bienes materiales, crecimiento, salario.

3.2.4.7.2 Subcategoría 2: *Insatisfacción laboral (36 citas.)*

Definición operacional: “La insatisfacción laboral puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, generalmente son ciertos factores de la organización, del trabajo o psico- sociales [...] los que favorecen su aparición” (Granada – Carazas,2006, p.118)

Análisis- La insatisfacción laboral trae consigo repercusiones en la conducta emocional y comportamental, siendo un detonante de conductas negativas en el ámbito laboral. Debido a que en las narrativas recolectadas por los sujetos se evidencia que la remuneración económica a tiempo es un factor relevante que inciden en la actitud de los colaboradores y va sujeta a la manera en la que ejercen sus funciones dentro de la organización.

Narrativas

Percepción de bienestar laboral

S1: “El tema que se ha presentado en la empresa, pues hemos tenido dificultades tanto laboral como personal, por si así decirlo, ya pues han incurrido ya en temas familiares de la casa por así decirlo.”

S2: “Insatisfacción es que haya incumplimiento con el pago de los salarios y las obligaciones de la empresa. Eso es lo que mayormente causa insatisfacción en los trabajadores. O sea, es la más crítica que si no se cumple a la fija va a tener uno a la gente en condiciones inadecuadas”

Palabras clave: bajo Salario, incumplimiento, condiciones inadecuadas

3.2.5. Análisis de Narrativas del Personal del Área Operativa.

En el presente análisis se realiza una relación de 6 categorías y 11 subcategorías que se encontraron en la revisión documental. Llegados a este punto, se realizan las entrevistas de manera presencial al personal del área operativa con el fin de revisar las categorías anteriormente mencionadas.

Aunque con la revisión documental se mantuvo la categoría “Reformas laborales y uso de la tecnología de la información” y las subcategorías “Productividad, teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa durante el confinamiento, satisfacción intrínseca y extrínseca” con la revisión de las narrativas se encontró poco contenido semántico que sustente el mantener con dicha categoría y subcategorías. Por esta razón, se relacionan en el siguiente cuadro las categorías y subcategorías identificadas para el área operativa.

Percepción de bienestar laboral

Tabla 2

Categorías y subcategorías del área operativa.

| | |
|--|--|
| Percepción de bienestar laboral desde el Ho | Riesgo psicológicos y psicosociales Calidad de vida |
| Percepción de bienestar laboral en la empresa | Salud laboral Felicidad laboral |
| Valores individuales | Compromiso organizacional Autonomía organizacional |
| Desempeño laboral | Motivación Sentido de pertenencia laboral |
| Entorno laboral | Liderazgo organizacional |
| satisfacción | Intrínseca y extrínseca Insatisfacción |

Nota: Diseño propio

3.2.6. Categoría 1: Percepción de bienestar laboral desde el Ho.

3.2.6.1. Subcategoría 1: Riesgos psicosociales (Citas 26).

Definición operacional (Gollac, 2011) como se citó en Rubbini, 2012). “Los riesgos psicológicos o psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.”

Análisis -Los riesgos psicológicos y psicosociales son conceptualizados por los trabajadores de la multinacional Medcolcanna, destacando entre ellos tres factores importantes; prima la demanda ambiental y de esfuerzo físico, ya que ellos expresan que debido al recorte de personal, consecuencia de la pandemia deben desempeñar funciones que les exigen mayor esfuerzo físico sin importar las funciones asignadas desde el inicio de su contratación; adicional a esto no se realizan pausas activas en el transcurso de la jornada o actividades de descanso

Percepción de bienestar laboral

organizadas o lideradas por la empresa . No obstante, expresan de esta misma manera falencias de apoyo por parte de los líderes organizacionales. Puesto que, cuentan con personal que guía y orienta, pero no quien brinda realmente un reconocimiento y compensación conforme al esfuerzo que cada colaborador realiza.

S1: “Nosotros los que hemos quedado nos ha tocado pesado, hemos tenido que hacer trabajo de hombre, recoger manguera, doblar plásticos, pero lo que nos ha tocado lo hacemos.”

S2: “Que bonito seria por ejemplo que el mejor trabajador de esta semana sea Maritza Carreño, la otra semana otra persona. Así esta semana como que yo saco pecho, así no sea todo plata, pero es muy bonito que tengan al trabajador, no como trabajador si no como parte indispensable de la empresa, porque es el que trabaja. Porque el más motivado es el trabajador, porque uno trabaja por plata sí. Pero así no sea solo de plata, si no como un reconocimiento, o al mes un compensatorio por ejemplo un día o algo así; es un motivador para el trabajador.”

Palabras claves: Ambiente laboral, actividades extralaborales.

Palabras claves: Descanso limitado, exceso de esfuerzo físico.

3.2.6.2. Subcategoría 2: Calidad de vida (Citas 2).

Definición operacional (Segurado-Torres, et.al, 2002, p. 5)

Alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Percepción de bienestar laboral

Análisis- La calidad de vida de los trabajadores es expresada y definida principalmente por el buen trato que reciben en la empresa y por los vínculos establecidos desde la organización, ya que ellos expresan que a pesar de la situación coyuntural por la que atraviesa la empresa se ven proyectados a largo plazo en busca de alcanzar expansión y crecimiento así no se obtengan resultados esperados de manera momentánea.

S1: “Un buen trato, un trato digno que usted se sienta, seguro con tranquilidad, que le guste lo que hace”

S2: “Hacer lo que a mí me gusta”

Palabras claves: Vínculos, proyección profesional, gusto.

3.2.7. Categoría 2: Percepción de bienestar laboral en la empresa.

3.2.7.1. Subcategoría 1: Salud laboral (citas 35).

Definición operacional (Organización Internacional de Trabajo, 2003, párr.31) “Colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus actitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma, adaptar el trabajar hombre y cada hombre a su actividad”

Análisis -Con base en las narrativas recopiladas se puede evidenciar que el buen ambiente laboral y comunicación bidireccional es un factor indispensable para que los trabajadores sientan que su salud mental se percibe como óptima; en cuanto a la salud física expresan que cuentan con los implementos y herramientas de seguridad para el ejercicio de sus funciones. De esta manera y con base a las narrativas recopiladas se reconoce que la salud laboral para los operativos no solo abarca temas laborales, sino que está trabajando de la mano

Percepción de bienestar laboral

junto al ambiente, contexto y las funciones. Por esta razón el trabajador cuenta con una percepción integral que incide en la salud de los empleados.

S1: “Que estamos todos contentos en el grupo que haya armonía, comunicación, compañerismos”

S2: “La calidad de vida es como estar uno bien sí tranquilo, laborar sus horas que le toca muy tranquilo con los compañeros y con el jefe inmediato”

Palabras claves: Tranquilidad, Relaciones interpersonales.

3.2.7.2. Subcategoría 2: Felicidad laboral (citas 34).

Definición operacional: (Ramírez-Gañan et al, 2020, p. 3) [...] La felicidad en el trabajo es la reacción afectiva del empleado frente a un trabajo basándose en la comparación entre los resultados actuales y los resultados deseados, que exige un compromiso organizativo [...] |que implica sentimientos de pertenencia a la organización”. [...]

Análisis- Para los trabajadores del área operativa de la multinacional Medcolcanna el buen ambiente laboral, la comunicación asertiva entre compañeros y jefes, el acompañamiento y seguimiento de las actividades son necesarios para tener felicidad laboral. Además, el desempeñarse en funciones acordes a sus habilidades y gustos también contribuye a que los trabajadores independientes de sus funciones se sientan felices.

S1: "es el sentirse a gusto con lo que hace”.

S2: “Porque me gusta el trabajo que yo hago, eso es muy importante que uno no trabaje por obligación o por que le toca si no porque le gusta el trabajo que uno está haciendo, lo está haciendo con amor, con alegría”

Percepción de bienestar laboral

Palabras claves: Habilidades, comunicación asertiva, ambiente positivo.

3.2.8. Categoría 3: Valores individuales.

3.2.8.1. Subcategoría 1: Compromiso Organizacional (Citas 5).

Definición operacional (Ramírez -Campos et. al ,2013, p. 3) “Orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización”

Análisis- Los operativos afirman tener un alto grado de compromiso con la organización, el cual se ve reflejado en su puntualidad a la hora de llegar a la compañía y a la hora de cumplir con las actividades asignadas en el rol que cumple cada uno de ellos, ya que varios mencionan que sin importar las dificultades en el cumplimiento del pago presentadas realizan sus funciones con la misma dedicación, responsabilidad y amor por lo que hacen, debido al vínculo que tienen con la empresa.

S1: “porque soy una persona que soy muy puntual de mis horarios, que cumplo con el reglamento, soy honesta con la empresa, si nos toca ponernos la camisa por la empresa no la ponemos, si toca ponernos las botas lo hago. Sí, yo siento que hago parte de la empresa. comprometida con la empresa”

S2: “Hago mis trabajos con amor sin importar que no me paguen, no me da pereza, yo hago mis cosas normales, yo soy feliz”

Palabras claves: Dedicación, cumplimiento, responsabilidad.

3.2.8.2. Subcategoría 2: Autonomía organizacional (Citas 8).

Definición operacional Gobierno Vasco, 2010, p. 3).

Percepción de bienestar laboral

Una persona es autónoma cuando es capaz de ponerse a sí misma sus propias normas; cuando no se rige por lo que le dice, sino por un tipo de normas que cree que debería cumplir cualquier persona, le apetezca a él o a ella cumplirlas o no.

Análisis- Los trabajadores operativos expresan mediante las narrativas que no cuentan con autonomía organizacional, ellos deben seguir instrucciones diarias, su supervisor establece el plan de trabajo según el criterio de él, si tener en cuenta la opinión, el conocimiento y experticia de los trabajadores operativos; adicional a esto no cuentan con horarios flexibles.

S1: “Ya llevo dos años trabajando con la compañía, a mí la ingeniera me dice que toca hacer y entonces yo me organizo, ya es como como hacer la tarea y entregarla en menor tiempo. Porque ya conozco las actividades. prácticamente uno ya se mueve como pez en el agua”

S2: “No, la empresa es la que nos dice, digamos mañana se va a hacer tal cosa”

Palabras claves: Instrucciones, cumplimiento de jornada laboral.

3.2.9. Categoría 4: Motivación (64 citas).

3.2.9.1. Subcategoría 1: Motivación.

Definición operacional: (Chiavenato, 2000p,68), afirma que la motivación “Este impulsa a una persona a actuar de determinada manera o, por lo menos, que origina una propensión hacia un comportamiento específico”.

Análisis- Mediante las narrativas se permite identificar cómo desde el punto de vista de los operativos el trato al personal es un factor fundamental que incide en la motivación, resaltando de esta manera la buena relación con sus jefes inmediatos y compañeros lo que permite un mejor desarrollo de sus funciones.

Percepción de bienestar laboral

S1: “Cuando le dan bonificación es, cuando dan tiempo de descanso”.

S2: “El valor agregado de Medcolcanna es el trato del personal”.

Palabras claves: Relaciones laborales, comunicación, cumplimiento de derechos de los empleados.

3.2.9.2. Subcategoría 2: Sentido de pertenencia (Citas 13).

Definición operacional (Robbins y Coulter, 2014, p.49) “El método de Scoott para conservar la dedicación de sus empleados es sencillo. Fomentar una cultura de confianza en la que ellos fijan sus horarios y se ocupan de asuntos personales durante la jornada la jornada de labores”

Análisis- Por medio de las narrativas se logra evidenciar que el sentido de pertenencia se destaca en los trabajadores operativos ya que ellos a pesar de la situación coyuntural que atraviesa la empresa han tomado la decisión de continuar en el proceso de crecimiento, con el cumplimiento de objetivos y metas de la compañía, por esta razón cumplen a cabalidad el reglamento y lineamientos establecidos por la empresa.

S1: “A pesar de lo de sueldos a uno le gusta estar en esta empresa”

S2: “Porque soy una persona que soy muy puntual de mis horarios, que cumplo con el reglamento, soy honesta con la empresa, si nos toca ponernos la camisa por la empresa no la ponemos, si toca ponernos las botas lo hago. Si, yo siento que hago parte de la empresa. comprometida con la empresa”.

Palabras claves: Proceso de crecimiento, cumplimiento de normas y lineamientos.

3.2.10. Categoría 5: Entorno laboral.

Percepción de bienestar laboral

3.2.10.1. Subcategoría 1: Liderazgo organizacional (Citas 29).

Definición operacional: (Barrow,1977 como se citó en Alves ,2000, p. 125) define al liderazgo como un “proceso comportamental que intenta influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”.

Análisis- Mediante las narrativas recopiladas se puede evidenciar que los trabajadores reconocen el liderazgo como un apoyo, guía y orientación en todos los procesos (laborales y personales) por parte del supervisor o jefe inmediato, ellos expresan que les gustaría que el tema del liderazgo sea revisado y mejorado por medio de capacitaciones para el trato y acompañamiento del personal.

S1: “Pues que digamos que hicimos tal labor y que el jefe o la ingeniera nos diga ve les quedo bonito, les agradezco, que chévere como hicieron esto”.

S2: “Darles capacitación a los jefes de cómo tratar al personal”.

Palabras claves: Orientación, acompañamiento.

3.2.11. Categoría 7: Satisfacción.

3.2.11.1. Subcategoría 1: satisfacción intrínseca y extrínseca (Citas 7).

Definición operacional (Ríos Heldt y Schonhaut Berman, 2009, p. 2).

Satisfacción intrínseca alude a la satisfacción que la persona consigue por la realización de su trabajo y satisface una necesidad psicológica y, la satisfacción extrínseca la definen como las recompensas, que pueden ser materiales, como el salario, o no materiales, como el reconocimiento de los pares o superiores.

Percepción de bienestar laboral

Análisis- A partir de la información recopilada se reconoce que los trabajadores requieren el cumplimiento de sus derechos, en especial la remuneración, ya que esto les permite suplir sus necesidades tanto materiales como afectivas; sin embargo, también destacan la importancia de las capacitaciones con el fin de tener un crecimiento personal y profesional.

S1: “Uno aspira a tener el sueldo, la salud, todo lo que se refiere de una empresa que le de todo”.

S2: “Las capacitaciones también son otro punto”.

Palabras claves: Derechos laborales, crecimiento personal y profesional.

3.2.11.2. Subcategoría 2: Insatisfacción (Citas 7).

Definición operacional (Granada – Carazas, 2006, p. 118) “La insatisfacción laboral puede definirse como el grado de malestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo, generalmente son ciertos factores de la organización, del trabajo o psico- sociales [...] los que favorecen su aparición”

Análisis- Según las narrativas, los trabajadores expresan que están insatisfechos con varios temas, el retraso en los pagos tanto del salario como de la seguridad social es uno de ellos, expresan que sienten necesario la realización de actividades de integración con todo el personal y el reconocimiento del buen desempeño de sus funciones.

S1: “Cuando las cosas empiezan a funcionar mal o de pronto cuando todo es trabajo”.

S2: “Que bonito seria por ejemplo que el mejor trabajador de esta semana sea Maritza Carreño, la otra semana otra persona. Así esta semana como que yo saco pecho, así no sea todo plata, pero es muy bonito que tengan al trabajador no como trabajador si no como parte

Percepción de bienestar laboral

indispensable de la empresa, porque es el que trabaja. Porque el más motivador es el trabajador, porque uno trabaja por plata sí. Pero así no sea solo de plata, si no como un reconocimiento, o al mes un compensatorio por ejemplo un día o algo así; es un motivador para el trabajador”.

Palabras claves: Incumplimiento de la remuneración, falta de estrategias.

3.2.12. Análisis.

Teniendo en cuenta la narrativas recopiladas por medio de la entrevista semiestructurada en el área administrativa y operativa de la multinacional Medcolcanna se puede evidenciar diferencias entre los trabajadores operativos y administrativos, ya que los primeros nunca estuvieron bajo la modalidad de teletrabajo, ni siquiera en el transcurso de la emergencia sanitaria, estos fueron remunerados sin cumplir ningún tipo de función durante este periodo; en el caso administrativo se vieron en la necesidad de adaptarse al trabajo remoto tomando como punto de partida el teletrabajo siendo esta una modalidad existente y trayendo consigo algunos cambios que son percibidos por los trabajadores como positivos y negativos.

En efecto, algunos de los trabajadores afirman que la variante del teletrabajo les permite distribuir y ser autónomos de su tiempo, lo cual ha beneficiado sus espacios familiares, dado que comparten mayor tiempo, actividades cotidianas como lo son: el compartir un almuerzo, acompañar a sus hijos de manera permanente en sus procesos de escolarización y actividades en casa. No obstante, se encuentran puntos de vista adversos ya que el estar en casa les dificulta el cumplimiento y desempeño de las actividades laborales debido a que las actividades en casa les consume la mayor cantidad de tiempo, trayendo como consecuencia la acumulación de tareas asignadas por la compañía; esta situación también se debe al recorte de personal que se presentó en el último año debido a la pandemia, teniendo en cuenta que los trabajadores expresan que sus

Percepción de bienestar laboral

tareas asignadas aumentaron en un gran porcentaje sin importar las funciones asignadas al inicio del contrato.

Por esta razón, las jornadas laborales especialmente en el sector administrativos se han convertido en jornadas extensas en comparación a las establecidas, se realizan reuniones fuera de los horarios establecidos, recibimiento de correo y contestación de estos fuera de la jornada y en general requerimientos por parte de la compañía sin importar la hora o el día debido a que cuentan con acceso a la información de manera inmediata.

Aun cuando los trabajadores operativos cuentan con horarios establecidos el aumento de asignación de tareas físicas es evidente, algunas de las trabajadoras expresan que deben realizar tareas que les exige fuerza y mayor exposición al riesgo debido a la desproporción que hay entre personal contratado vs trabajo.

Por otra parte, es importante mencionar que en el transcurso de los últimos meses la compañía presenta dificultades para realizar el pago de salarios, seguridad social y demás obligaciones adquiridas con el empleado, lo cual genera insatisfacción en la gran mayoría del personal, sin importar esta situación los empleados manifiestan que su grado de compromiso con la empresa aún se conserva y no ha sido afectado por las dificultades mencionadas anteriormente. Dentro de la información recopilada, los trabajadores realizan sugerencias en factores como lo es la motivación y el liderazgo que incide en los resultados y el cumplimiento de objetivos organizacionales.

Percepción de bienestar laboral

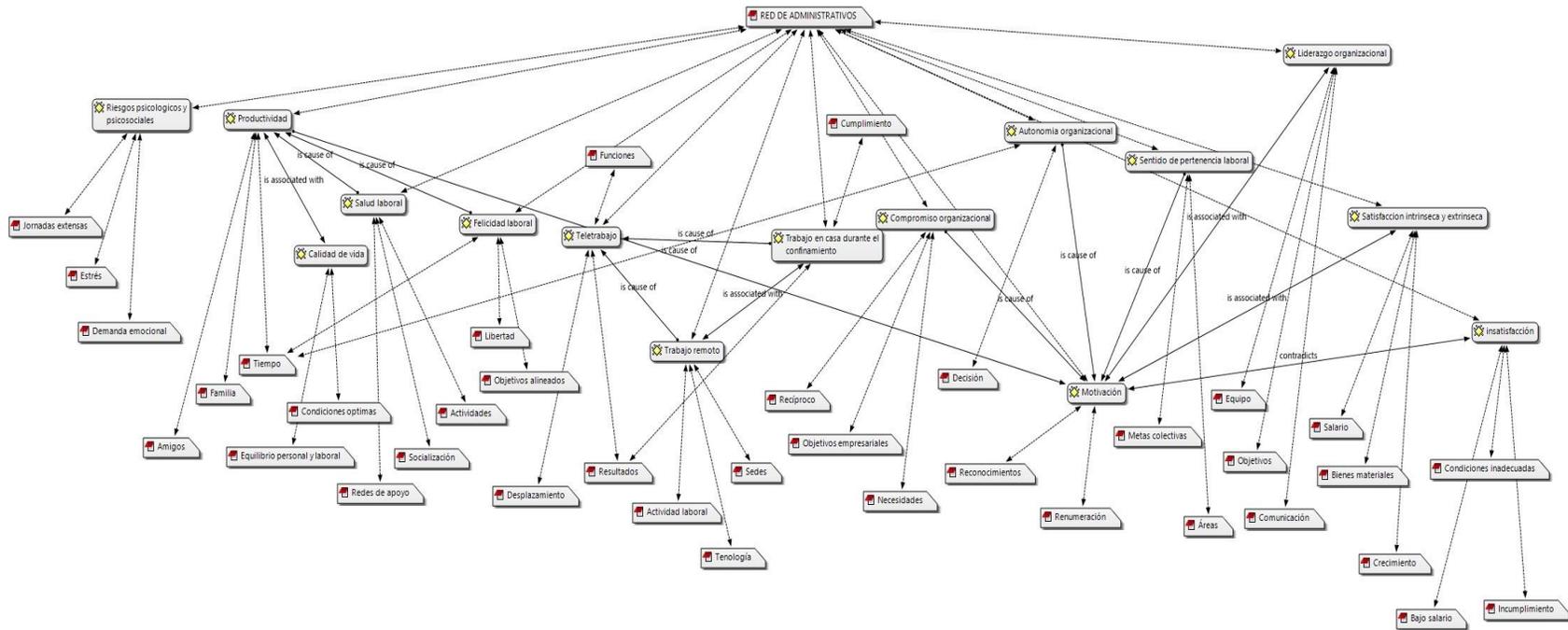
En la red construida con base en las narrativas de los trabajadores operativos de la multinacional Medcolcanna (MDCNN); se puede evidenciar que dentro de los riesgos psicosociales mencionados por los trabajadores se encuentra el gran esfuerzo físico que están realizando, esto debido al poco personal contratado; adicional a esto expresan que cuentan con tiempo muy limitado para descansar y realizar pausas activas.

Por otro lado, se identifica que el liderazgo organizacional es un pilar fundamental para generar motivación en los empleados y con ello el desarrollo del compromiso organizacional y sentido de pertenencia, estos dos últimos elementos fomentan la productividad y el cumplimiento de objetivos organizacionales; sin dejar de lado el crecimiento y desarrollo del colaborador. Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, cabe resaltar que en Medcolcanna se realiza un acompañamiento permanente por parte del personal de recursos humanos, sin embargo, los trabajadores expresan que les gustaría que fuera de manera más dinámica y activa, como por ejemplo que se brinden o se creen espacios de socialización donde se puedan conocer tanto directivos como con pares.

La calidad de vida y la felicidad laboral está relacionada con tener vínculos fuertes con sus compañeros, comunicación asertiva y un excelente ambiente laboral; en contraste a esto, las razones por las cuales los trabajadores se encuentran insatisfechos es el incumplimiento en la remuneración y la falta de estrategias para motivarlos e incentivar la producción. Esta última dificultad mencionada desde el aspecto financiero de la organización se ve directamente correlacionada con la motivación intrínseca y extrínseca de los colaboradores, ya que se están viendo aplazadas sus metas, debido al incumplimiento en la remuneración.

Percepción de bienestar laboral

Figura 2.



Consolidado en red de las narrativas desde el área Administrativa.

Percepción de bienestar laboral

En la red presentada con anterioridad se analiza la construcción semántica edificada mediante las narrativas realizadas a 9 trabajadores del área administrativa, permitiendo con base a la revisión documental la relación de las subcategorías y palabras claves que describen la relación existente entre estas. De esta manera se reconoce, que los riesgos psicológicos o psicosociales son un resultado de las cargas laborales con las que cuentan los colaboradores de la compañía, la cual se manifiesta en el estrés y jornadas extensas que manejan quienes trabajan desde casa, al no permitirles crear una división entre el horario laboral y el cumplimiento de obligaciones. Es decir, se les está cohibiendo de una desconexión laboral.

Por otra parte, la productividad perteneciente a la categoría de percepción de bienestar laboral desde el Home Office reconoce que algunos de los indicadores que describe esta subcategoría son los factores como el tiempo, la familia y los amigos. Ya que con el fin de que los trabajadores cumplan con las expectativas de la compañía creen relevante que exista una asociación al concepto de calidad de vida, el cual cuenta con un equilibrio personal y laboral, y la implementación de condiciones óptimas que permitan el desarrollo de funciones y demás actividades correspondientes del cargo.

De esta manera, y según lo recopilado en las narrativas el uso de la salud y la felicidad laboral se lleva a cabo mediante las redes de apoyo, la adecuada asignación y socialización de actividades correspondientes al cargo, la asignación de objetivos alineados y la libertad de decisión y uso de la técnica idónea en el desarrollo profesional. Puesto que, en repetidas ocasiones surgen novedades mediante la inadecuada manera de asignación de funciones en contraste con las establecidas en un inicio del contrato, sin contar el desequilibrio comunicativo por parte de los líderes en la búsqueda de objetivos.

Percepción de bienestar laboral

Del mismo modo, otra subcategoría la cual surge como base a la revisión documental realizada es el teletrabajo, que como se explica en algún apartado del presente documento ya existía, incluso antes de la emergencia sanitaria y cuenta con una normativa que la avala y le brinda un sustento legal. Sin embargo, surge el trabajo remoto asociado a trabajar en casa durante el confinamiento con el fin de dar cumplimiento a cada una de las funciones establecidas por la empresa evitando el desplazamiento entre sedes, pero en busca de un mismo o un mejor resultado mediante el uso de la tecnología y la inmersión de esta, en un contexto más global hacia el avance empresarial.

Por último, y con el fin de establecer la relación existente entre las subcategorías de motivación, compromiso, autonomía, sentido de pertenencia laboral, junto al liderazgo y la satisfacción organizacional se reconoce que la motivación es sin duda alguna un complemento y factor vital para que mediante el compromiso organizacional se permita lograr los objetivos empresariales establecidos de manera recíproca con base a las necesidades de la empresa, viéndose reflejada en un desarrollo autónomo a la hora de tomar decisiones en relación con la actividad asignada, de esta manera se destaca que el promover la motivación dentro de la compañía permite alcanzar de manera más efectiva las metas colectivas, debido al sentido de pertenencia con el que cuenta cada colaborador. pero con el fin de cumplir con lo anterior mencionado, juega un papel fundamental el liderazgo de cada jefe o coordinador de los equipos donde prime la comunicación, el trabajar en equipo por un objetivo o una meta trazada, promoviendo el crecimiento personal y profesional y la adecuada remuneración material o salarial.

4. Análisis final

A partir de la revisión documental y realización de matriz documental adjunta en los anexos, se permite realizar un consolidado de categorías y subcategorías presentes en el contexto organizacional de la empresa Medcolcanna con el fin de dar respuesta a la pregunta problema sobre la percepción de bienestar laboral en los trabajadores del área administrativa y operativa de la multinacional Medcolcanna debido a las Reformas laborales establecidas por la Pandemia Covid-19. De esta manera se adjunta en primera medida la red semántica construida a partir de las narrativas expuestas por 9 trabajadores del área administrativa y 10 trabajadores del área operativa, permitiéndonos conocer mediante diversas conexiones de subcategorías y palabras claves recopiladas en las narrativas ya mencionadas se establece una correlación, con el fin de responder a la pregunta problema.

Por lo tanto, para iniciar es de importancia mencionar la inconformidad de algunos de los colaboradores frente a la invención de la tecnología y los cambios que trajo consigo en su vida personal y profesional. Pese a que para unos trabajadores el trabajo remoto adoptado tras la pandemia le permite tener una mejor calidad de vida, porque están desde su casa, además cuentan con la posibilidad de organizar su tiempo y demás actividades de manera eficaz en la búsqueda de cumplir objetivos. No obstante, otros colaboradores expresan que el trabajar desde casa ha extendido sus jornadas laborales en mayor medida a las que ya se habían establecido en su momento. por esta razón, y demás factores como lo es el pago de salarios, el pago de prestaciones sociales, el aumento de trabajo, funciones y carga laboral física y mental, el recorte de personal y demás actividades que requieran un descanso están generando en los colaboradores un cambio en su bienestar dentro de la empresa y fuera de ella.

Percepción de bienestar laboral

De esta manera, se logra evidenciar en las redes presentadas en apartados anteriores, la existencia de algunos riesgos psicológicos y psicosociales asociados al trabajo remoto que cuentan con alteraciones en la salud física y mental, como se mencionó con anterioridad. Sin embargo, mediante la narrativa se reconoce como el trabajar desde la compañía en busca de mejorar y trabajar con la salud laboral de cada trabajador incide y causa que los colaboradores cuenten con una calidad de vida y felicidad laboral generando un trabajo autónomo en cada miembro del personal. Resaltando de esta manera, que la motivación está ligada a la productividad de un trabajador dentro de la empresa, al sentido de pertenencia y apropiación de este con la compañía y con los objetivos, misión y visión de esta. Además del compromiso adquirido, que reconocen algunos trabajadores con el fin de ver la empresa prosperar frente a la emergencia y crisis económica la cual enfrenta. De esta manera, aunque las inconformidades son muchas los miembros de la compañía manifiestan el querer continuar su proceso incluyendo algunos cambios y mejoras para que el desarrollo y curso de cada actividad realizada, se pueda realizar bajo condiciones óptimas.

Por otro lado, desde los diversos puntos de vista se distinguen teóricos que dan soporte de la relación que guarda el bienestar de los colaboradores con las subcategorías que en el presente documento se mencionaron; como lo son la calidad de vida, el liderazgo, la motivación, el compromiso y otras que integran este concepto, con el fin de alcanzar el bienestar de los trabajadores en una compañía.

5. Conclusiones

El objetivo de esta investigación era comprender la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional Medcolcanna debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativo.

De este modo, se evidencia según las narrativas recolectadas que, durante la primera semana de la pandemia el área operativa no desempeñó ningún tipo de función en la semana, aunque retornaron a la presencialidad para la segunda semana del mes de marzo. Sin embargo, los trabajadores recibieron su remuneración con normalidad dándose cumplimiento al contrato estipulado. Por otro lado, el trabajo en casa y teletrabajo fue adoptado por los trabajadores administrativos, los cuales en su gran mayoría continúan en la actualidad laborando bajo estas modalidades. De esta manera, se puede concluir que los trabajadores se intentan acoplar a las reformas establecidas durante la emergencia sanitaria; expresan que presentan dificultades en las jornadas laborales y en la asignación de funciones. Ya que, en cuanto a la categoría de trabajo remoto refieren que se mantiene el argumento expuesto por Pichón-Castillo y Vega-Muñoz (2020); el cual manifiesta la carencia de prerrogativas dignas en el contexto laboral debido a que en esta modalidad se cuenta con mayor intensidad horaria en comparación con la que tenían establecida cuando el trabajo se llevaba cabo de manera presencial. Por esta razón, se reconoce que pese a que Aquije Niño de Guzmán (2018) con su estudio realizado a una empresa en Lima-Perú implementa el Ho, como una estrategia para aumentar la calidad de vida de los trabajadores con incidencia en la productividad y en el desempeño; aun así, cómo se logra identificar en el transcurso del presente documento.

Percepción de bienestar laboral

Según las narrativas recopiladas se llega a la conclusión que la modalidad implementada cuenta con ventajas y desventajas dependiendo de la mirada que le asigne el trabajador. Es decir, para el personal del área operativa los cambios no incidieron en su jornada laboral; pero sí, en el aumento de obligaciones y asignación de funciones con las que antes no contaban; sin mencionar el mayor esfuerzo físico que les exigen como resultado de la disminución del personal y la demora en pagos y remuneración como una de las innumerables consecuencias de la pandemia. En contraste a esto, los operativos desde su perspectiva narran cambios estructurales en sus jornadas laborales ya que se han vuelto más extensas debido a que el trabajar desde casa no ha permitido acortar el ciclo de los horarios establecidos. No obstante, cuenta con la ventaja de optimizar el tiempo según la necesidad que tenga el trabajador, permitiéndole contar con una comodidad y disfrute de sus espacios sin importar la distancia o lugar en el que se encuentre el empleado.

Esta investigación describió el bienestar laboral del área administrativa en la multinacional Medcolcanna bajo una revisión del trabajo en casa y el teletrabajo, permitiendo reconocer que, para esta área es importante contar con autonomía y control de su tiempo a la hora de llevar a cabo sus funciones y obligaciones con la compañía, además de contar con un manejo de factores que inciden en el bienestar como lo son la motivación, el liderazgo la salud laboral y otros. Por esta razón, se corrobora lo expuesto por Faya- Salas et al (2018) el cual expresa que un trabajador que desarrolla autonomía laboral tiene control sobre las situaciones laborales que se le presentan según su función o competencia.

Por otro lado, los operativos expresan que es fundamental el tener un buen ambiente de trabajo y comunicación asertiva con pares y supervisores. Desde las dos áreas se puede inferir

Percepción de bienestar laboral

que guardan semejanzas al expresar que la remuneración en pagos económicos o con incentivos es un factor fundamental para contar con bienestar laboral.

En busca de dar cumplimiento a los objetivos establecidos se relaciona el desempeño y el bienestar laboral de los trabajadores durante el teletrabajo y el trabajo en casa en la multinacional Medcolcanna. De esta manera, se puede afirmar que los trabajadores del área administrativa los cuales durante la pandemia continuaron con el Ho cuentan con un mejor desempeño, ya que realizan sus actividades de manera más rápida y eficiente con el objetivo de poder dedicar tiempo de ocio a otras actividades como compartir con la familia, realizar quehaceres del hogar u otras actividades que se requieran. En contraste a esto, se identifica que los trabajadores operativos no pudieron adoptar esta modalidad debido al tipo de funciones que deben desempeñar, ya que requieren de la presencialidad; sin embargo, en la actualidad demuestran un buen desempeño en sus funciones a pesar de la carga laboral asignada cumpliendo los objetivos operativos.

Teniendo en cuenta lo anterior, en las narrativas recolectadas a los colaboradores de la organización expresan que sienten la necesidad de ser motivados, ya que se llevan a cabo programas y proyectos interesantes y varios objetivos por cumplir, pero estos solo benefician a la organización. Por lo tanto, ellos manifiestan que desean que el equipo sea motivado por medio de bonos, reuniones o espacios de esparcimiento. Sin embargo, los colaboradores valoran el esfuerzo que hace la organización por mantener las buenas condiciones laborales pese a la pandemia y a los cambios que trajo consigo el COVID - 19. Pero solicitan como trabajadores una mirada integral como es la expuesta por Moreno-Acuña (2019). Además, de brindar un bienestar integral sustentado bajo el aporte de Castañeda-Herrera. Et. al (2017) donde al colaborador se le brinde herramientas que le permitan contar con una vida digna, mediante la promoción de

Percepción de bienestar laboral

seguridad personal, ambiental, además de instrumentos que permitan contar con una calidad de vida, social y laboral como lo expone Bryn (2017).

A manera de conclusión, se expresa que en el contexto laboral independientemente del cargo y funciones de un trabajador el funcionamiento de la compañía está ligada a factores como el bienestar, responsabilidad, cooperación y por consiguiente en la competitividad de cada individuo, ya que por ende al aludir al término de trabajo ante la normatividad se debe cumplir, ciertos parámetros al integrar al trabajador en su puesto de trabajo y con la organización; permitiéndole un desarrollo personal y profesional, influyendo de manera positiva en la vida económica del trabajador, dejando claro siempre el cumplimiento de las normas y responsabilidades como una obligación. Además, de incentivar el desarrollo de habilidades de socialización, de aprendizaje, sin que se pase por alto la jerarquía ante alguna necesidad, promoviendo el libre uso de unas instalaciones aptas e idóneas para el cumplimiento de su labor; dándose cumplimiento a la teoría de los dos factores (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959 como se citó en Sánchez-Sellero, et al, 2014). Que busca establecer que la satisfacción y la insatisfacción laboral son dos fenómenos distintos y separados entre sí. Este modelo señala que el trabajador presenta dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación).

Ya para finalizar, dando respuesta al objetivo propuesto al inicio del presente documento, Se concluye que los trabajadores de las dos áreas presentan un alto compromiso con la organización, manteniéndose la teoría expuesta por Ramírez -Campos et. al (2013) al expresar que las obligaciones y responsabilidades del trabajador supera la satisfacción o insatisfacción de este, con la organización. Lo anterior se sustenta, debido a que ambas áreas han desempeñado

Percepción de bienestar laboral

sus funciones y demás actividades asignadas, cumpliendo de forma eficiente sin contar con los impases o las dificultades operativas y financieras de la organización como consecuencia de la pandemia.

6.

Recomendaciones

Partiendo de la investigación realizada se hacen las siguientes recomendaciones:

- La pandemia ha traído consigo muchas reflexiones sobre la calidad de la salud mental en la población del planeta. Por tanto, es importante generar conocimiento que ayude a encaminar los esfuerzos en la optimización de esta.
- El bienestar laboral es una variable que impacta directamente en la productividad de una empresa, por eso se motiva a los investigadores a seguir encaminando sus esfuerzos en dirección al home office como una reforma y modalidad adoptada en la actualidad como una forma de trabajo.
- La pandemia de COVID-19 impactó todas las áreas humanas, dentro de ellas se encuentra la organizacional, por ello es importante continuar investigaciones que permitan conocer el efecto que produjo este momento histórico en las organizaciones.
- La Multinacional Medcolcanna es una organización que tiene muchos colaboradores, por tanto, es una fuente invaluable de conocimiento, sería muy interesante un análisis desde otras percepciones e investigadores sobre el bienestar laboral para ampliar los resultados encontrados en esta investigación.
- Se recomienda seguir realizando investigaciones sobre el bienestar laboral relacionado sobre el home office, ya que la modalidad ayuda a optimizar los procesos organizacionales.

1. Referencias

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte* 2000. Vol. 9.

<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Aquije-Niño de Guzmán, C. P. (2018). *Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional*. *Palermo Business Review*, (18), 337-351.

https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf

Arciniega, L. (2002). *Ponte la Camiseta, Compromiso Organizacional en México*. México, Mexico, Mexico. [http://direccionestrategica.itam.](http://direccionestrategica.itam.mx/wpcontent/uploads/2010/06/Compromiso-Organizacional.Doc)

[http://direccionestrategica.itam.](http://direccionestrategica.itam.mx/wpcontent/uploads/2010/06/Compromiso-Organizacional.Doc)

Arias, W. L., Masías, M. A., Muñoz, E., & Arpasi, M. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. *Revista de Investigación de la UCSP*, 4, 9-33.

https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Rev_Investig_UCSP_2013-4.pdf#page=11

Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 14, 136-141.

<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html20>

Percepción de bienestar laboral

Botero-Guzmán, D y Vecino-Arenas, C.E. (2016). *Estimación de la relación rentabilidad- riesgo en el mercado accionario internacional*.vol.9.

Bryn, L. (2017). *La era de los RR.HH. Digitales*. Obtenido de Fundación

Caminando Utopías para la inclusión digital y laboral.

Camacho Peláez, R. H y Higueta López, D. (2014). *Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético*. Revista científica Pensamiento Y Gestión, (35).

<https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832005.pdf>

Carazas, S. E. G. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. <https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>

Carro Paz, R y González Gómez, D. (2012). *Administración de las operaciones: Productividad y competitividad* (p. 1). Mar del Plata, Argentina: Nueva Librería.

Castañeda- Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar- Jiménez, N. L y Mora-Martínez, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones*. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13.

Castaño Ramírez, A. D., & Arias-Sánchez, S. (2021). *Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática*. Revista Universidad Y Empresa, 23(40). <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8859> (Original work published 25 de enero de 2021)

Percepción de bienestar laboral

Calderon- Hernández, G., Galvis, S. M y Torres- Narváez, K. Y. (2003). *Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración*, 16(25), 109-137. / <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición

Circular 0029 de 2020. Entidades administrativas de riesgos laborales, empleadores, contratantes, trabajadores dependientes, trabajadores independientes y contratistas. 3 de abril de 2020

https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+No.0029_compressed.pdf/c1776bac-eeede-fa25-d1d1-ab53eac1051b?t=1585973572797

Circular externa 100-009 de 2020 de 2020. Organismos y entidades del sector público, servidores públicos, contratistas del estado. 07 de mayo de 2020.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=120058

Código sustantivo del trabajo (CST). *Ley de 1992, ARTICULO 5*. Título preliminar principios generales.

Corporación Universitaria Minuto de Dios (S.F). *Lineas de investigación*. <https://www.uniminuto.edu/pcis-lineas-de-investigacion>

Dakduk, S y Torres, C. C. (2013). *Los nuevos significados del trabajo. Debates IESA*, 18 (2), 25 - 28. <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2014/07/dakduk-torres-significados.pdf>

Percepción de bienestar laboral

Dalton, M., Hoyle, D y Watts, M. (2007). *Relaciones Humanas* 3era edición. México: Editorial Thomson.

Dávila de León, C y Jiménez-García, G. (2014). *Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar*. Revista de psicología (PUCP), 32(2), 271-302.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/10950/11460>

Dávila, M. C., & Jiménez, G. (2012). *El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional*. Anuario de Psicología, 42(1), 51-64.

Decreto 417 de 2020 [Presidencia de la república]. Por el cual se declara un estado de emergencia económico, social y ecológica en todo el territorio nacional. 17 de marzo 2020.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20417%20DEL%2017%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Decreto 462 de 2020 [Presidencia de la república]. Por el cual se prohíbe la exportación y la reexportación de productos necesarios para afrontar la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus COVID-19, se dictan medidas sobre su distribución y venta en el mercado interno, y se adiciona el decreto 410 de 2020. 22 de marzo 2020.

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%20462%20DEL%2022%20DE%20MARZO%20DE%202020.pdf>

Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.

Percepción de bienestar laboral

Eurofound and the International Labour Office (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Luxembourg: Eurofound ILO.

Faya-salas, A, Venturo-Orbegoso, C, Herrera-Salazar, M. y Hernández, R.M. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Vol. 8. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html>

Fernández Collado, C., Baptista Lucio, P y Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw Hill

Fernández-Tapia, J y Salazar, R. G. B. (2019). *El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital*. *Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos*, (9), 17-38
<https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118>

García de Hurtado, M. C y Leal, M. (2008). *Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual*. *Omnia*, 14(3), 144-159.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf>

Garrido, A., Rodríguez, M. y Álvaro, J.L. (2010). *Un análisis de la relación entre compromiso organizacional y valores*. *Revista de Psicología Social*, 25, 351-363.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3297168>

Garza-Toledo, E. (2009). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad*.
<http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capituloslibros/Haciaunconceptoampliado.pdf>

Percepción de bienestar laboral

Gobierno Vasco (2010). *Competencia para la autonomía y la iniciativa personal*.

http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED_marko_teorikoak/Autonomia_e_iniciativa_personal.pdf

Gudiño, V. (2017). *El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe*. San José de Costa Rica: ITALAC, pp. 53-55.

Lemos, A. H. d. C., Barbosa, A. d. O., & Monzato, P. P. (2020). *mulheres em home office durante a pandemia da covid-19 e as configurações do conflito trabalho-família*. *Revista De Administração De Empresas*, 60(6), 388-399. doi:

<http://dx.doi.org.ezproxy.uniminuto.edu/10.1590/S0034-759020200603>

Ley 2121 (2021)- *Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones*. Agosto 13 de 2021.
<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202121%20DEL%203%20DE%20AGOSTO%20DE%202021.pdf>

Ley 2088 de (2021). *Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones*. Mayo 12 de 2021.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=162970

Percepción de bienestar laboral

Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones.* No 47.052

http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1221_2008.html

Malvicino, S. (2003). *Liderazgo estratégico, cultura organizacional y el cambio en las Pymes.* <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-estrategico-cultura-organizacional-cambio-pymes/>

Marvel – Cequea, M., Rodríguez- Monroy, C., Nuñez –Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores intangible Capital, Universidad Politécnica de Catalunya, 7(2), 549-584.

<https://www.redalyc.org/pdf/549/54921605013.pdf>

Marin Samanez, H. S y Placencia Medina, M. D. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.* Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Marvel-Cequea, M.; Rodríguez-Monroy, C.; Núñez-Botinni, M, A (2010). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones. 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIV Congreso de Ingeniería de Organización.*

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. Papeles del psicólogo, 37(2), 143- 151., <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Moreno-Acuña, G. F. (2019). *Estudio sobre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial, Pontificia Universidad Católica del Ecuador.* Google

Percepción de bienestar laboral
académico. (Bachelor's thesis, PUCE-Quito).

[http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17326/DISERTACI%
c3%93N%2c%20GABRIELA%20FERNANDA%20MORENO%20ACU%
c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17326/DISERTACI%c3%93N%2c%20GABRIELA%20FERNANDA%20MORENO%20ACU%c3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio del trabajo (2020). *Reformas del trabajo en casa*.

[https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-
empleo.html#:~:text=En%20el%20trabajo%20en%20casa,los%20qe%20se%20tiene%20derech
o](https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-empleo.html#:~:text=En%20el%20trabajo%20en%20casa,los%20qe%20se%20tiene%20derecho)

Nekane- Balluerka, L., Gómez- Benito, J., Hidalgo- Montesions, D., Gorostiaga-
Manterola, M., Espada- Sánchez, J. P., Padilla- García, J. L y Santed- Germán, M. (2020). *Las
consecuencias psicológicas de la covid-19 y el confinamiento*. Servicio de Publicaciones de la
Universidad del País Vasco.

[https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-
19.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticies/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf)

Omar, A., & Urteaga, A. F. (2008). *Valores personales y compromiso organizacional*.
Enseñanza e investigación en Psicología, 13(2), 353-372.

<https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf>

ONU (S.f)_<https://www.un.org/es/coronavirus/information-un-system>

Percepción de bienestar laboral

Orduz, C. A. M. (2014). *Teletrabajo: un cambio sensible en las costumbres laborales*. Ediciones IEMP.

https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/Teletrabajo%20cambios_docx.pdf

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2003). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. 91ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT 1

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

Osio, L. (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Núm. (5), Vol. (3). (pp. 93-10). ISSN (1856-9099), Venezuela: Universidad de Carabobo.

Palma-Carrillo (S.F) *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Rev Fac Psic.

Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. Revista Científica, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pichón-Castillo, C. M y Vega-Muñoz, M. N. (2020). *El trabajo en casa, medida de emergencia ante la situación de covid-19 en Barranquilla que vulnera las condiciones de*

Percepción de bienestar laboral

trabajo del empleado. Repositorio digital universidad simón bolívar

<http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6398>

Ramírez -Campos, Á. F., García-Méndez, A., y Domínguez-Aguirre, L. R. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. *Revista Nacional de administración*, 4(1), 59-70.

Ramírez-Gañan, A. E., Orozco-Quintero, D., & Garzón-Castrillón, M. A. (2020). *Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y la satisfacción laboral*. *Dimensión Empresarial*, 18(2), 118-138. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v18n2/1692-8563-diem-18-02-00118.pdf>

Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Editorial Pearson Educación.

Rubbini, N. I. (2012). *Los riesgos psicosociales en el teletrabajo*. In *VII Jornadas de Sociología de la UNLP*. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Saldaña-Orozco, C., Polo-Vargas, J. D. , Gutiérrez- Carvajal, O y Madrigal-Torres, B. E. (2020). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. *Revista de ciencias sociales*, 26(1), 25-30.

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/31308>

Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M., & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). *Características organizacionales de la satisfacción laboral en España*. *Revista de administração de empresas*, 54(5), 537-547

Percepción de bienestar laboral

Schuster, C y Mayo-Kay, K (2021). *Resultados y recomendaciones para el trabajo remoto en el empleo público durante y después del COVID-19*.

Segredo-Perez, A, M., García-Milian, A, J., Cabrera, P, L y Perdomo-Victoria, I (2016) *Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional*. Una aproximación conceptual. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. INFODIR, (24), 86-99.

Segurado-Torres, A. y Agulló-Tomas, E. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social*. *Psicothema*, 14 (4), 828-836.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422>

Torrecilla, O. D. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Mza., documento de cátedra, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNC.

Valbuena, M., Morillo, R y Salas, D. (2006). *Sistema de valores en las organizaciones*. *Omnia*, 12(3), 60-78. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73712303.pdf>

Velavan, T. P y Meyer, C. G. (2020). *The COVID-19 epidemic*. *Tropical medicine & international health*, 25(3), 278.

War, P. (2013). *Vergel Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Elsevier España. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S157659621370015X?token=4794D9A5F2C1B2AA2AA21655716AC74D8EAF5588CDFAB678B58488450BFE01D8027762210C3D4DA30FE3B39B8817593&originRegion=us-east-1&originCreation=20210929203222>

Anexos A

Matriz de revisión documental

Objetivo: Comprender la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional Medcolcanna debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa.

| Categoría | Subcategoría | Cita textual | Análisis | Fuente |
|---|---------------|--|--|---|
| Percepción de Bienestar Laboral desde el HO | Productividad | “Para evitar perder el sentido de pertenencia entre el trabajador y la empresa, lo más recomendable es utilizar la modalidad de HO distribuida: parte del tiempo de trabajo en la empresa y otra parte desde casa” Aquije-Niño de Guzmán (2018). | Se recomienda que los trabajadores en el ejercicio de sus funciones no solo realicen sus funciones en la empresa si no que de esta manera alternan sus actividades laborales desde casa, sin que se afecte la vida personal del trabajador, para que no se pierda el sentido de pertenencia del trabajador con la organización y con las dinámicas que se manejan al interior de esta. | <p>Título del documento: <u><i>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional.</i></u></p> <p>Aquije-Niño de Guzmán, C. P. (2018). <i>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional</i>. Palermo Business Review, (18), 337-351. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf</p> |
| Percepción de Bienestar Laboral desde el HO | Productividad | “El HO beneficia a la empresa- incrementando su productividad lo cual podría traducirse en rentabilidad- y a los trabajadores- mejorando su calidad de vida[...] y mejora sus niveles de salud (estrés)”. Aquije-Niño de Guzmán (2018). | En medio de los nuevos cambios comerciales en la sociedad, surge la necesidad de centrar la mirada no solo en la producción; ya que existen las innumerables enfermedades como consecuencia del estrés laboral o la sobre carga laboral y esto arraiga repercusiones en la vida del trabajador y en el sentido de apropiación en el cumplimiento de sus funciones. Por esta razón, se | <p>Título del documento: <u><i>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional.</i></u></p> <p>Aquije-Niño de Guzmán, C. P. (2018). <i>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional</i>. Palermo Business Review, (18), 337-351. https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---|---------------|---|--|--|
| | | | promueve el uso del HO para incrementar el funcionamiento de la organización a partir del bienestar de los trabajadores. | |
| Percepción de Bienestar Laboral desde el Ho | Productividad | “El ahorro de tiempo en desplazamiento genera mayor disponibilidad por parte de los trabajadores en su organización y mejora de calidad de vida, desencadenando un incremento de productividad” Aquije-Niño de Guzmán (2018). | Con el Ho se optimiza el tiempo de trabajo, ya que el tiempo de desplazamiento de los colaboradores es usado para temas personales y en muchos casos en actividades laborales; de manera simultánea los colaboradores manejan mejor el tiempo y son más productivos con el objetivo de contar con más tiempo para temas personales. Ya que, al no tener que desplazarse hasta una organización el tiempo invertido en las actividades laborales es más productivo. | <p>Título del documento: <u>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional.</u></p> <p>Aquije-Niño de Guzmán, C. P. (2018). <i>Home office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional</i>. Palermo Business Review, (18), 337-351. https://www.palermo.edu/economias/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_17.pdf</p> |
| Percepción de Bienestar Laboral en la empresa | Salud laboral | “El ambiente laboral ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de su día y esto conlleva a que haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sano el ámbito laboral”. | El rol de los colaboradores en una organización puede influenciar de manera negativa o positiva el ejercicio de sus funciones; por esta razón se analiza y se prevé desde los distintos contextos los riesgos y estrategias para apoyar a los colaboradores desde las esferas del ser humano. | <p>Título del documento: <u>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</u></p> <p>Castañeda- Herrera, Y. C., Betancur, J., Salazar-Jiménez, N. L. S., & Mora-Martínez, A. M. (2017). <i>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</i>. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---|---------------|---|---|---|
| | | Castañeda-Herrera. et.al (2017). pág. 6 | | |
| Percepción de Bienestar Laboral en la empresa | Salud laboral | La salud laboral “Es la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores “Castañeda-Herrera. et.al (2017). pág. 6 | La salud mental y física de los colaboradores es indispensable para el bienestar de estos, no se puede dejar de lado la seguridad física ya que se deben tener bajo condiciones óptimas (Infraestructura) | <p>Título del documento: <u>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</u></p> <p>Castañeda- Herrera, Y. C., Betancur, J., Salazar-Jiménez, N. L. S., & Mora-Martínez, A. M. (2017). <i>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</i>. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547</p> |
| Percepción de Bienestar Laboral | Salud laboral | “La intensificación objetiva del trabajo imprime en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia y percepción de desbordamiento y de riesgo de colapso “Castañeda-Herrera et. al (2017). pág. 3 | El exceso de trabajo puede generar en los colaboradores agotamiento físico y mental como producto de la presión, urgencia o desbordamiento de carga laboral en el ejercicio de sus funciones. | <p>Título del documento: <u>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</u></p> <p>Castañeda- Herrera, Y. C., Betancur, J., Salazar-Jiménez, N. L. S., & Mora-Martínez, A. M. (2017). <i>Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones</i>. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13. https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---------------------------------|-------------------|---|--|--|
| Percepción de Bienestar Laboral | Salud laboral | “El lugar de trabajo es el sitio clave para desarrollar estrategias de promoción de la salud porque es el lugar en el que pasamos gran parte del día junto a personas de diferentes procedencias, etnia, sexo y formación” “Barrios Casas. et. al (2006) | Las personas actualmente pasan mayor tiempo en sus trabajos, esto hace que sea una de las principales fuentes de promoción y prevención de la salud; es importante crear los espacios para brindar información sobre buenos hábitos a implementar en el trabajo. | <p>Título del documento: Promoción de la salud y un entorno laboral saludable.</p> <p>Barrios Casas, S., & Paravic Klijn, T. (2006). <i>Promoción de la salud y un entorno laboral saludable</i>. Revista Latinoamericana de Enfermagem, 14, 136-141.</p> <p>https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDOPw8LSsSGsKdCs/?lang=es&stop=next&format=html</p> |
| Bienes tar integral | felicidad laboral | “El bienestar es subjetivo, que se compone de tres elementos: elevado número de satisfacciones personales, elevado número de sentimientos positivos, bajo número de sentimientos negativos” Diener (1984) | El bienestar o la felicidad que busca el ser humano está sujeto a una situación específica, a un momento y a un lugar determinado, sin embargo, no es real que se alcance una felicidad plena ya que todas las cosas no salen como se desea. Por tal razón, se debe ser acreedor de pensamientos y sentimientos positivos a favor de alcanzar objetivos. | <p>Título del documento: Felicidad en el trabajo. Papeles del psicólogo.</p> <p>Diener (1984) citado por Moccia, S. (2016). <i>Felicidad en el trabajo</i>. Papeles del psicólogo, 37(2), 143-151.</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf</p> |
| Bienes tar integral | felicidad laboral | “la persona alegre suele tener un afecto positivo, y esto, a su vez, la lleva a pensar mejor, a tomar mejores decisiones, a ser más creativa y estar más motivada, a cooperar y ayudar más y, en general, a obtener mejores resultados en una | Una persona que es feliz tiene un mejor desarrollo de habilidades, toma de decisiones, mayor inspiración en el ejercicio de sus actividades, así mismo se obtiene mayor sentido de apropiación a favor de alcanzar los objetivos personales y organizacionales propuestos. | <p>Título del documento: Interaction and Intersection: the constellation of emotional stability and extraversion in predicting performance.</p> <p>Judge, T., & Erez, A. (2007). <i>Interaction and Intersection: the constellation of emotional stability and extraversion in predicting performance</i>. Personnel Psychology, 60(3), 573-596.</p> <p>http://timothy-judge.com/Judge%20&%20Erez%20(PPsych%202007).pdf</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---------------------|-----------------|---|---|---|
| | | amplia variedad de tareas” Judge & Erez (2007). | | |
| Bienes tar integral | Calidad de vida | “La calidad de vida laboral es abordar a cada individuo, su contexto social, laboral, temporal y cultura” Camacho Peláez, et. al (2014) | La calidad de vida se rige bajo los ideales que el colaborador se observa desde una perspectiva de salud global donde no solo nos enfocamos en la dimensión mental y física, sino también en otras como personal, social comportamental y contextual que influyen en el desarrollo de su vida ya que no todos los seres humanos viven realidades similares. | <p>Título del documento: Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético.</p> <p>Camacho Peláez, R. H., & Higuera López, D. (2014). <i>Teletrabajo con calidad de vida laboral y productividad. Una aproximación a un modelo en una empresa del sector energético</i>. Revista científica Pensamiento Y Gestión, (35).</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/646/64629832005.pdf</p> |
| Bienes tar integral | Calidad de vida | “alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus | La calidad de vida integra puestos de trabajo cómodos, seguros y asequibles, con derecho a liderar y participar en decisiones y acciones en harás de alcanzar objetivos. Sin embargo, este objetivo no se cumple si no se alcanza cierto grado de confort dentro de la organización, lo cual se promueve mediante condiciones laborales dignas y la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal y profesional. | <p>Título del documento: Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social.</p> <p>Segurado-Torres, A. y Agulló-Tomas, E. (2002). <i>Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social</i>. Psychosocial, 14 (4), 828-836.</p> <p>https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72714422</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---------------------|--------------------------------------|--|---|--|
| | | miembros además de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal” Segurado-Torres. et.al (2002) Pág. 5. | | |
| Bienes tar Integral | Riesgos psicológicos o psicosociales | “Los factores de riesgo predijeron en mayor medida la aparición y aumento de niveles de estrés y en menor medida, la disminución del bienestar psicológico. [...] factores como características de liderazgo, claridad en funciones, relaciones sociales en el trabajo y la violencia, son determinantes para evitar el estrés y mantener el bienestar de los trabajadores. “Saldaña-Orozco et al. (2020) | En el ámbito laboral se pueden desarrollar algunos factores de riesgos psicológicos o psicosociales que pueden influir de manera negativa con el desarrollo de niveles de estrés. Se integra por esta razón, la promoción de actividades de liderazgo, buena asignación y coordinación de funciones y buen clima laboral para alcanzar el bienestar esperado. | Saldaña-Orozco, C. Polo-Vargas, J. D. Gutiérrez- Carvajal, O. I. G. y Madrigal-Torres, B. E. (2020). <i>Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México</i> . Revista de ciencias sociales, 26(1), 25-30. https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/31308 |
| Bienes tar Integral | Riesgos psicológicos o psicosociales | “factores emocionales, conductuales y cognitivos que pueden actuar como “amortiguadores” del estrés de una persona: - Autoestima, | El bienestar no se observa de manera aislada, por esta razón se hace énfasis en aspectos psicológicos y psicosociales que de cierta manera influyen y llegan a tener repercusiones en anomalías como el estrés, por eso se promueve ciertos factores emocionales, conductuales y cognitivos | Título del documento: Autoestima, estrés y trabajo. Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). <i>Autoestima, estrés y trabajo</i> . España: Mac Graw Hill. |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---------------------|--|---|--|--|
| | | Autonomía, percepción de Autoeficacia - Apoyo social: emocional, material o físico - Humildad y humor, como parte de una buena autoestima” Dolan. et. al (2005) | (Autoestima, Apoyo social, humildad y otros) que disminuyen la aparición de dificultades originarias del estrés laboral. | |
| Bienes tar Integral | Aspecto s psicológicos y psicosociales | “La carga laboral, las demandas bajo presión, la carga horaria y las relaciones interpersonales, así como el apoyo de los jefes pueden ser factores que mejoran o empeoran la percepción de los niveles de estrés” Rincón. et al. (2014) Pág. 12 | El estrés laboral depende de manera significativa del manejo, orden, asignación y comunicación que se dé dentro de la organización. | Título del documento: Estrés laboral en el sector servicios. Rincón, R. A., Quiñonez, J. B., & Durán, M. E. (2014). <i>Estrés laboral en el sector servicios</i> . Le Bret, (6), 351-366. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5983202 |
| Bienes tar integral | felicidad Laboral | “En síntesis, de acuerdo con varios autores, el bienestar laboral es un conjunto de valoraciones y sentimientos respecto al grado en que una persona experimenta un estado de satisfacción general con los diferentes aspectos de su situación laboral” | El bienestar laboral para el empleado guarda relación con la satisfacción que siente el empleado con algunos elementos y características de la organización. | Título del documento: Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. Mafud, J. L. C. (2016). <i>Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral</i> . Enseñanza e investigación en Psicología, Editorial el manual moderno. 21(3), 239-247. https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|------------------------|----------------------|--|---|---|
| | | Andrews y Withey. et al. Citado por Mafud (2016). | | |
| Bienes tar integral | felicidad Laboral | <p>“Un aspecto fundamental para entender la felicidad en el trabajo es la clasificación adecuada de las características laborales [...] Como oportunidad de control, Oportunidad para el uso y la adquisición de habilidades, Metas generadas externamente, Variedad Cambios, Claridad del entorno, Contacto con otros, Disponibilidad de dinero. Seguridad física, Posición socialmente valorada Importancia, Apoyo del supervisor, Desarrollo de carrera y Equidad Justicia”. War. (2013).</p> | <p>La felicidad laboral está conformada por ciertos componentes que brinda la organización al trabajador en busca de alcanzar un bienestar idóneo. Por esta razón, se promueve la adquisición de habilidades, destrezas, seguridad física, equidad y apoyo de un jefe como algunas de las características que permiten que la felicidad sea efectiva.</p> | <p>Título del documento: Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada</p> <p>War, P. (2013). <i>Vergel Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada</i>. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Elsevier España.</p> <p>https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S157659621370015X?token=4794D9A5F2C1B2AA2AA21655716AC74D8EAE5588CDEAB678B58488450BEE01D8027762210C3D4DA30FFE3B39B8817593&originRegion=us-east-1&originCreation=20210929203222</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---|-------------|--|---|---|
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información. | Teletrabajo | “La ciencia y la tecnología reconfiguran la realidad social en todas sus esferas. Dando lugar a nuevas formas de producción y nuevas configuraciones de las relaciones sociales”. Fernández-Tapia. et.al (2019) Pág. 18 | La tecnología ha modificado de manera significativa la realidad del individuo, la percepción de la productividad ha sido modificada, los tiempos y los espacios para laborar también; en la actualidad no es necesario asistir a X infraestructura para desempeñar las funciones asignadas. | <p>Título del documento: <u>El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos</u></p> <p>Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). <i>El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital</i>. Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos, (9), 17-38 https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118</p> |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información. | Teletrabajo | “El teletrabajo permite manejar mejor las situaciones personales, de salud y/o discapacidad del trabajador y de sus familiares; favorece el cuidado de hijos pequeños, el control familiar y reduce el estrés laboral, al permitir un equilibrio entre el trabajo y los roles familiares, el manejo del tiempo que favorece la salud” Fernández-Tapia. & Salazar. (2019) pág. 23 | Es indispensable que tanto el colaborador como la organización tengan claro que se deben asignar tiempos razonables para las actividades laborales y las familiares ya que esto influye de manera significativa en la salud física y mental del trabajador. | <p>Título del documento: <u>El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos</u></p> <p>Fernández-Tapia, J., & Salazar, R. G. B. (2019). <i>El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital</i>. Crítica y Resistencias. Revista de conflictos sociales latinoamericanos, (9), 17-38 https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/118</p> |
| Reformas laborales, | Teletrabajo | “Quién puede laborar | El teletrabajador debe caracterizarse por ser | Título del documento: Teletrabajo: |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---|----------------|---|---|--|
| uso de las tecnologías de la información. | | desde cualquier parte requiere tener unos hábitos especiales entre ellos la alta responsabilidad y ser una persona disciplinada —lo que genera confianza entre el empleado y la organización— con altos conocimientos en virtud de que usualmente trabaja aislado, tiene poco contacto con otros compañeros, pero de ordinario, una mayor vinculación con el grupo familiar.” Orduz (2014) | responsable, autónomo y tener un alto grado de compromiso con la organización al momento de desempeñar sus funciones y establecer sus horarios de trabajo, ya que al trabajar en casa se presentan diferentes situaciones familiares las cuales se deben atender fuera de los horarios laborales. | un cambio sensible en las costumbres laborales. Orduz, C. A. M. (2014). <i>Teletrabajo: un cambio sensible en las costumbres laborales</i> . Ediciones IEMP. https://www.procuraduria.gov.co/iemp/media/file/Teletrabajo%20cambios.docx.pdf |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información. | Trabajo remoto | “El trabajo remoto es una forma de ejecución del contrato de trabajo en la cual toda la relación laboral, desde su inicio hasta su terminación, se realiza de manera remota, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones u otro medio o mecanismo que la empresa disponga.” “Ley 2121 (2021) | La ley pretende cambiar la percepción en el momento de ejecutar las funciones y tareas laborales, esto como resultado de la nueva modalidad y necesidades del contexto laboral, social y estado de emergencia de la salud a nivel mundial. | Título del documento: Ley 2121 (2021)- <i>régimen de trabajo remoto</i> https://www.implementandosgi.com/normatividad/regimen-de-trabajo-remoto/ |
| Reformas laborales, uso de las | Trabajo remoto | “No podrás dejar de reconocer el | El realizar trabajo remoto no exime al empleador de cumplir y | Título del documento: |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--|-----------------|---|---|--|
| tecnologías de la información. | | pago del salario y demás prestaciones a que el colaborador tiene derecho, si el funcionario presenta fallas las cuales han sido previamente informadas por parte del trabajador remoto, o no llegare a recibir los elementos necesarios para el desempeño de sus funciones u obligaciones”. Ley 2121 (2021) | suplir todos los derechos y condiciones del trabajador, las fallas técnicas y las necesidades de herramientas deben ser expresadas por el trabajador y resueltas por el operador. | Ley 2121 (2021)- <i>régimen de trabajo remoto</i> https://www.implementandosgi.com/normatividad/regimen-de-trabajo-remoto/ |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información | Trabajo en casa | “El Trabajo en Casa no debe interferir en los espacios personales y familiares del trabajador. “Ley 2088 de (2021) | Se deben respetar los horarios laborales pactados, no se deben asignar y solicitar tareas fuera del horario laboral. | Título del documento: Ley 2088 de (2021) <i>del trabajo en casa</i> https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABECE_MINTRABAJO_EN_CASA.pdf/138fbce6-c0e0-64e0-44ad-ab27886e4cd0?t=1620915063774 |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información | Trabajo en casa | “El trabajador seguirá realizando las mismas actividades que desarrollaba en su función habitual. “Ley 2088 de (2021) | Las funciones seguirán siendo las mismas, no se debe sobrecargar con tareas y funciones extras. | Título del documento: Ley 2088 de (2021) <i>del trabajo en casa</i> https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/ABECE_MINTRABAJO_EN_CASA.pdf/138fbce6-c0e0-64e0-44ad-ab27886e4cd0?t=1620915063774 |
| Reformas laborales, | Trabajo en casa | “El trabajo en casa se | El trabajo en casa es una de las estrategias para | Pichón-Castillo, C. M., & Vega-Muñoz, M. N. |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--|-----------------|--|---|---|
| uso de las tecnologías de la información. | | ha aceptado como una medida diferente al teletrabajo para contener la propagación del virus, proteger el empleo y asegurar los ingresos económicos de los trabajadores, de ahí nace la importancia que el trabajo en casa se cumpla a cabalidad, y que no se presenten vulneraciones en las condiciones laborales “Pichón-Castillo y Vega-Muñoz (2020) | enfrentar la emergencia sanitaria y no afectar el desarrollo económico del contexto social, se pretende garantizar las condiciones laborales de los trabajadores. insatisfacción es que allá incumplimiento con el pago de los salarios y obligaciones de la empresa. Eso es lo que mayormente causa insatisfacción en los trabajadores. Ósea es la más crítica que si no se cumple a la fija va a tener uno a la gente en condiciones inadecuadas. | (2020). <i>El trabajo en casa, medida de emergencia ante la situación de covid-19 en Barranquilla que vulnera las condiciones de trabajo del empleado</i> . Repositorio digital universidad simón bolívar. http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6398 |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información | Trabajo en casa | "El 'trabajo en casa' implica el respeto a la jornada de trabajo y a la importancia de armonizar la vida laboral con la familiar y personal "Ministerio del trabajo (2020). | Las medidas adoptadas bajo parámetros legales deben ser adoptadas por las organizaciones, donde las actividades laborales no pasen barreras personales o familiares y los empleados tengan el derecho de continuar con el horario laboral y actividades ya establecidas. | Ministerio del trabajo (2020). <i>Reformas del trabajo en casa</i> https://coronaviruscolombia.gov.co/Covid19/acciones/acciones-de-empleo.html#:~:text=En%20el%20trabajo%20en%20casa,los%20que%20se%20tiene%20derecho |
| Reformas laborales, uso de las tecnologías de la información | confinamiento | “El confinamiento en el hogar es una situación sin precedentes reciente en nuestro país es previsible que tenga un importante impacto en el bienestar físico y psicológico” Balluerka. et al. | -Ante los nuevos cambios sociales, con el cierre de las escuelas, los espacios de ocio y de lugares de trabajo como consecuencia del confinamiento por el covid-19, genera aspectos como estrés, irritabilidad, pérdida de interés por las situaciones o miedo a la infección. | Balluerka, (2020). Las consecuencias psicológicas de la covid-19 y el confinamiento. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticias/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|-------|-------------------|---------|---|--|
| | | (2020) | | |
| omiso | Compr abilidad | Respons | “El sentido de pertenencia y los diferentes tipos de compromiso organizacional son constructos diferentes, que se asocian de forma diferencial con los diversos indicadores del bienestar en función del tipo de puesto de trabajo “Gudiño. (2017). | El compromiso y sus constructos, al igual que el bienestar laboral se dan dependiendo del cargo que ocupe el trabajador. |
| omiso | Compr abilidad | Respons | “la responsabilidad corporativa puede actuar como un factor extrínseco que motive a las empresas a aplicar lo que conocemos como responsabilidad social corporativa”. Castaño Ramírez y Arias-Sánchez (2021). | Se destaca que Un trabajador comprometido con la organización, adopta este compromiso como factor externo empresarial en busca de la responsabilidad social de sus trabajadores |
| | | | | <p>Título del documento: <u>El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe.</u></p> <p>Gudiño, V. (2017). El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC, pp. 53-55.</p> <p>http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_abstract</p> |
| | | | | <p>Título del documento: Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática.</p> <p>Castaño -Ramírez, A. D., y Arias-Sánchez, S. (2021). <i>Efecto de la responsabilidad social corporativa en la reputación de las organizaciones: una revisión sistemática</i>. Revista Universidad Y Empresa, 23(40).</p> <p>https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.8859</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|---------------------------|---------------------|---|--|--|
| Compromiso | Responsabilidad | Anant (1966) citado por Gudiño, V. (2017) define la pertenencia “como el sentido de implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema. “Gudiño, V. (2017). | Para desarrollar sentido de pertenencia en los trabajadores es primordial hacerlo sentir indispensable para el funcionamiento de la organización. | <p>Título del documento: <i>El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe.</i></p> <p>Gudiño, V. (2017). El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC, pp. 53-55.</p> <p>http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472014000200004&script=sci_abstract</p> |
| Compromiso | Responsabilidad | “Libertad para planificar, organizar tareas, administrar los tiempos para el trabajo autónomo y así poder conciliar el trabajo y la familia “Santillán (2020) | La responsabilidad es indispensable para saber sobre llevar la autonomía de planificar las actividades y poder mantener el equilibrio entre la familia y el trabajo. | <p>Título del documento: El teletrabajo en el covid-19.</p> <p>Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el covid-19. <i>cienciAmerica</i>, (9), págs. 65-76.</p> <p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439</p> |
| Compromiso Organizacional | compromiso afectivo | “Orientación afectiva que siente el empleado hacia la organización por lo que es aquella fuerza interna, que identifica al individuo con la organización” Ramírez -Campos et. al (2013) Pág. 3 | El compromiso hace referencia a la identificación, involucramiento y participación que logra el colaborador con la organización | <p>Título del documento: El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.</p> <p>Ramírez -Campos, Á. F., García-Méndez, A., y Domínguez-Aguirre, L. R. (2013). <i>El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional</i>. Revista Nacional de administración, 4(1), 59-70.</p> <p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--------------------------|-------------------------------|--|--|---|
| Compromiso | compromiso normativo | “sentimiento de obligatoriedad que tiene el sujeto, para con la empresa, ya que el permanecer dentro de esta, es aquello que considera correcto; como una forma de lealtad con la organización, sin importar cuánto pueda sentirse satisfecho o en su defecto insatisfecho con su trabajo” Ramírez -Campos et. al (2013) Pág. 4 | La obligación y responsabilidad que siente el trabajador con la organización y la lealtad que se da en este tipo de compromiso supera la satisfacción o insatisfacción del colaborador. | <p>Título del documento: El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional</p> <p>Ramírez -Campos, Á. F., García-Méndez, A., y Domínguez-Aguirre, L. R. (2013). <i>El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional</i>. Revista Nacional de administración, 4(1), 59-70.</p> <p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419</p> |
| Compromiso | Compromiso de continuidad | “Grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización” “Ramírez -Campos et. al (2013) Pág. 4 | Influenciado por los pros y contras de la permanencia o retiro de la organización. | <p>Título del documento: El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional.</p> <p>Ramírez -Campos, Á. F., García-Méndez, A., y Domínguez-Aguirre, L. R. (2013). <i>El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional</i>. Revista Nacional de administración, 4(1), 59-70.</p> <p>https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4721419</p> |
| VALORES ORGANIZACIONALES | Cultura organizacional | “El trabajo es una de las áreas de mayor importancia para el desarrollo y la formación de la identidad, pues lo que hacen las | El trabajo es un factor fundamental en el desarrollo del individuo, ya que hace parte de su ser y está relacionado con el hacer, este último incide en la percepción de los demás sujetos. | <p>Título del documento: <i>Los nuevos significados del trabajo.</i></p> <p>Dakduk, S., y Torres, C. (2013). <i>Los nuevos significados del trabajo</i>. Debates IESA, 25 - 28.</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--------------------------|------------------------|---|---|---|
| | | personas da sentido a lo que son, cómo se ven y cómo las perciben los demás, dentro y fuera del contexto laboral” Dakduk y Torres (2013) | | http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2014/07/dakduk-torres-significados.pdf |
| VALORES ORGANIZACIONALES | Cultura organizacional | “los valores personales y organizacionales son un modo de incentivar la motivación y la dedicación al trabajo, en pro de la construcción organizacional saludable “Garrido et.al (2010). | La metodología adoptada en la construcción de un bienestar organizacional está influenciada en gran medida por lo que se hace como entidad, institución o corporación y por la motivación y valores personales de quienes laboran para esta. | Título del documento: Un análisis de la relación entre compromiso organizacional y valores. Garrido, A., Rodríguez, M. y Álvaro, J.L. (2010). <i>Un análisis de la relación entre compromiso organizacional y valores</i> . Revista de Psicología Social, 25, 351-363. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3297168 |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | “la cultura [...] hace referencia a la forma como los trabajadores perciben algunas características de la organización: el manejo de los conflictos, la actitud a la innovación o el fomento al trabajo en equipo”. Hernández. et.al (2003) | Los conceptos de bienestar laboral y cultura organizacional son completamente diferentes, sin embargo, están relacionados, ya que la cultura organizacional hace referencia a las características y valores de la organización, los cuales afectan de manera directa a su personal. | Título del documento: Cultura Organizacional y Bienestar Laboral Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). <i>Cultura organizacional y bienestar laboral</i> . Cuadernos de administración, 16(25), 109-137. / https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | La organización también tiene su personalidad que | Uno de los elementos principales de la cultura organizacional son los valores y principios, ya que | Título del documento: Desarrollo organizacional, cultura y clima organizacionales. |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--------------------------|------------------------|--|---|--|
| | | se conoce como “cultura organizacional”, la cual se ha descrito como los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización. Segredo-Perez et al. (2016) | direccionan el comportamiento de los trabajadores. | Una aproximación conceptual. Segredo-Perez. A, M. García-Milian, A, J. Cabrera, P, L. y Perdomo-Victoria, I (2016) Desarrollo organizacional, cultura y clima organizacionales. Una aproximación conceptual. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (24), 86-99. https://docs.google.com/viewerng/viewer?url=http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/viewFile/200/476 |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | la cultura de una empresa la constituyen la tradición, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y acciones [...] y características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Hernández. et.al (2003). | La cultura desde el ámbito organizacional responde a ciertos componentes situacionales en el desarrollo o ejercicio de actividades viéndose reflejada en ciertos valores directos en el ejercicio de funciones. | Título del documento: Cultura organizacional y bienestar laboral. Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137. https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--------------------------|------------------------|--|---|--|
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | <p>“Es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización” Juárez-Adauta. (2012)</p> | <p>El colaborador en el ejercicio de su labor está sujeto a factores intrínsecos y extrínsecos favorables, que sirven de motivantes y reforzadores en la formación de la Cultura del colaborador con el fin de adoptar aprehensión con la organización.</p> | <p>Título del documento: Clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social, 50(3), 307-314. https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf</p> |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | <p>“El desarrollo de la identidad corporativa es una labor inherente a los directivos de la organización. Sin embargo, son pocas las organizaciones que cuentan con directivos conscientes de tal responsabilidad; es por ello por lo que hoy por hoy son escasas las empresas e instituciones que han desarrollado una identidad corporativa propiamente dicha, valga decir, con un nivel de solidez alto, lo cual constituye</p> | <p>Los directivos deben ser trabajadores con sentido de pertenencia, los cuales deben colaborar en la construcción de la plataforma estratégica, en especial en el ¿qué se hace? ¿cómo se hace? ¿cuándo se hace?</p> | <p>Título del documento: El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa</p> <p>Ramírez, F., Sánchez, M., & Quintero, H. (2005). El papel de los valores en el desarrollo de la identidad corporativa. <i>Negotium</i>, 1(1), 35-54. https://www.redalyc.org/pdf/782/78211104.pdf</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--------------------------|------------------------|--|--|--|
| | | una gran debilidad.” Ramírez. et.al (2005) | | |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | “Los valores dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones, pues son los que rigen al individuo, tales como: valores individuales profesionales y sociales, los cuales son de interés en este estudio “Valbuena et. al (2006). | Los valores organizacionales son indispensables para el buen funcionamiento y equilibrio de la organización, ya que por ellos se rigen los individuos, ya sea en su ámbito laboral y personal. | Título del documento: Sistema de valores en las organizaciones Valbuena, M., Morillo, R., & Salas, D. (2006). <i>Sistema de valores en las organizaciones. Omnia</i> , 12(3), 60-78. http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7270/3/391392-2019-I-GTH.pdf |
| Valores organizacionales | Cultura organizacional | “La cultura organizacional sirve de marco de referencia a los miembros de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas se deben conducir en la misma. En muchas ocasiones la cultura es tan evidente que se puede ver que la conducta de las personas cambia en el momento en que traspasa las puertas de la institución” Segredo-Pérez et.al (2016) | La cultura organizacional debe ser tan marcada y clara que todos los empleados se deben adaptar a esta ya actuar dentro de la organización bajo la misma. | Título del documento: Desarrollo organizacional, cultura y clima organizacionales. Una aproximación conceptual Segredo-Pérez, A. M. García-Milian, A. J. G., León-Cabrera, P y Perdomo-Victoria, I. (2016). <i>Desarrollo organizacional, cultura y clima organizacionales. Una aproximación conceptual</i> . Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (24), 86-99. http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200 |
| Valores individuales | cultural individual | “Los valores tienen | Los seres humanos somos acreedores de ciertos | Título del documento: El papel de los |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------|----------------------|---|---|--|
| | | <p>influencia en las respuestas conductuales y afectivas de las personas [...] los valores son estándares o criterios que permiten guiar las acciones o la elección de metas, son relativamente duraderos y estables en el tiempo, y se desarrollan a través de la influencia de la cultura, la sociedad y la personalidad. “Dávila, & Jiménez. (2012).</p> | <p>valores los cuáles inciden de manera directa o indirecta ante situaciones comportamentales o emocionales, siendo un promotor a nivel social, laboral y personal de quien los posee.</p> | <p>valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional</p> <p>Dávila, M. C., & Jiménez, G. (2012). <i>El papel de los valores en la predicción del compromiso organizacional y del comportamiento de ciudadanía organizacional</i>. <i>Anuario de Psicología</i>, 42(1), 51-64.</p> |
| Valores individuales | Factor humano | <p>“El capital humano incluye todas las capacidades individuales, los conocimientos y destrezas de los empleados. Este conjunto de valores que son provistos directamente”</p> <p>García de Hurtado y Leal (2008)</p> <p>Pag 11</p> | <p>la innumerable gama de cualidades del ser humano encontramos que el factor humano puede ser tomado por las organizaciones como capital, el cual incluye habilidades intangibles que poseen los colaboradores y aplican en el ejercicio de sus funciones.</p> | <p>Título del documento: Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual</p> <p>García de Hurtado, M. C y Leal, M. (2008). <i>Evolución histórica del factor humano en las organizaciones: de recurso humano a capital intelectual</i>. <i>Omnia</i>, 14(3), 144-159.</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/737/73711121008.pdf</p> |
| valores individuales | Autonomía individual | <p>“las culturas individualistas se caracterizan por valorar la autonomía del individuo y su independencia</p> | <p>Cada individuo es poseedor de manera individual de valores que lo caracterizan y una de ellas es la autonomía en sus decisiones y acciones sin dependencia del medio social</p> | <p>Título del documento: Valores personales y compromiso organizacional. Enseñanza e investigación en Psicología</p> <p>Omar, A., &</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------|--------------------------|--|---|---|
| | | emocional de los grupos sociales” Omar. & Urteaga (2008) | | Urteaga, A. F. (2008). <i>Valores personales y compromiso organizacional</i> . Enseñanza e investigación en Psicología, 13(2), 353-372. https://www.redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf |
| Valores individuales | Autonomía organizacional | “Cualidad humana que nos ofrece la posibilidad de actuar por nosotros mismos y que, por tanto, convierte al ser humano en protagonista irreplicable de su vida. Esta competencia supone “ser capaz de imaginar, emprender, desarrollar y evaluar acciones o proyectos individuales o colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad y sentido crítico” “Gobierno Vasco (2010). | La autonomía es tomada como una cualidad de los seres humanos que les permite realizar ciertas habilidades y valores a favor de ciertos proyectos sean personales o desarrollados con fines organizacionales. | Título del documento: Competencia para la autonomía y la iniciativa personal. Gobierno Vasco (2010). <i>Competencia para la autonomía y la iniciativa personal</i> . http://ediagnos.tikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED marko teorikoak/Autonomia e iniciativa personal.pdf |
| Valores individuales | Autonomía organizacional | “La autonomía es la capacidad de los empleados para el control de su situación laboral. En función del tipo de institución y del sector industrial” Venturo-Orbegoso et.al | Un colaborador que tiene control sobre las situaciones laborales que se le presentan según su función o competencia, es un trabajador que desarrolla autonomía laboral. | Título del documento: Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. Venturo-Orbegoso, Herrera-Salazar y Hernández (2018). <i>Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una</i> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|-------------------|---------------------|---|--|---|
| | | (2018) | | <i>universidad peruana</i> . Vol. 8. https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/html/index.html |
| Desempeño Laboral | Rendimiento Laboral | “Los trabajadores enfrentan cotidianamente el estrés laboral, que es uno de los problemas de salud que provoca la disminución del rendimiento y que influye negativamente en el bienestar individual y familiar. Los trabajadores que sufren este problemas suelen enfermar con frecuencia, tienen un bajo rendimiento en sus actividades y generalmente abandonan el empleo”. Mafud. et. al (2017) | Un empleado estresado es un empleado con bajo rendimiento y poco productivo en la organización, y con poco bienestar individual y familiar. | Título del documento: La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. <i>Psicología y salud</i> Mafud, J. L. C., Arocena, F. L., & Moreno, M. P. (2017). <i>La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar</i> . <i>Psicología y salud</i> , 27(1), 71-78. https://psicologiavsalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/2438 |
| Desempeño Laboral | Rendimiento Laboral | Es importante que las organizaciones tiendan a desarrollar ambientes con un mayor grado de apoyo entre los miembros de la estructura, por ello, deberán considerar fomentar comportamientos que generen profesionalismo, empatía, igualdad, | El rendimiento laboral está sujeto a medidas adoptadas a favor de la comunicación, colaboración y apoyo que se da dentro de las instalaciones; inculcando en este sentido temas de igualdad, imparcialidad o empatía entre los miembros de una organización. | Título del documento: Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. <i>Revista de administración</i> Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). <i>Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral</i> . <i>Revista de administración</i> . NovaRua, 12(20),72-89. https://doi.org/10.20983/novarua.2020.20 |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|-------------------|---------------------|---|--|--|
| | | espontaneidad, entre otros. Saldívar y Moctezuma (2020). | | |
| Desempeño Laboral | Competencia Laboral | «La aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresadas en el saber, el hacer y el saber hacer». (Conocer,1997), citado por Irigoin & Vargas. (2002). | Para lograr una buena competencia laboral, es necesario realizar un proceso de capacitación y aprendizaje para adquirir el conocimiento y lograr el desarrollo de las habilidades, esto con el objetivo de alcanzar el saber, el hacer y el saber hacer, como lo plantea el autor. | <p>Título del documento: Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.</p> <p>Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). <i>Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud</i>. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.</p> <p>https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57799284/Competencia_laboral-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1632348072&Signature=cOPmJjDmIn4oYG1aQ57YDMJh6K-zku2pvXn2Uxp5evqGtgT15L32pk3XMwxlioQqpY6rgI-2dbhvkNL4Yev7UwEllmSkdVIkxhPBLXnzoJyUZpV8BiOKMZ6agsRurTvOXpgRAw6GjWLbI-815BilnQiE6lYzTx-hnq1-63ovN6Q~zuHRS2XlnH4YK7RQ2PTSxrjtqzlv17ukbb0QyTJKumztkNRD2zramxeQD34dvTleY9g~q5SRAPOCCqWeecpP5SuA1GwImogPnAg3Z82iAT2Z~kfQPHQuFWnddPUt6JF33kzhlIsMt9EYZ9yQvuwoZv6x4Wd5iBT11QxGvx36g &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA</p> |
| Desem | Compet | En | La competencia | Título del |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|-------------------|---------------|---|---|---|
| peño Laboral | encia Laboral | resumen, la competencia es una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una organización en particular. La competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. En otras palabras, la competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en las personas cuyo rendimiento es superior. Sandoval. et.al (2008) | laboral, hace referencia al desempeño de su cargo, funciones y roles de forma excelente mas no adecuada ya que no es suficiente para alcanzar la competencia. | <p>documento: Evolución del concepto de competencia laboral. In Ponencia presentada en el II Congreso de Calidad e Innovación en la Educación Superior.</p> <p>Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (2008). <i>Evolución del concepto de competencia laboral. In Ponencia presentada en el II Congreso de Calidad e Innovación en la Educación Superior.</i></p> <p>http://www.ucv.ve/filadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf</p> |
| Desempeño laboral | Motivación | “Las interacciones productivas están embebidas de emociones junto a cogniciones, sentido estético, valores morales, formas de razonamiento cotidiano” De la | La motivación cuenta con una relación directa y bidireccional con la productividad ya que se caracteriza por ser integral, al adoptar ciertos componentes afectivos del ser humano como son las emociones, los sentimientos, y las aspiraciones de los trabajadores en la compañía mientras realizan el ejercicio de sus funciones. | <p>Título del documento: <u>Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad.</u></p> <p>De la Garza Toledo, E. (2009). <i>Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad.</i></p> <p>http://sgpwe.izt.uam.mx/pag/egt/publicaciones/capitulo/libros/Haciaunconcepto</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|-------------------|--------------------------------|---|---|--|
| | | Garza Toledo. (2009). pág. 19 | | mpliado.pdf |
| Desempeño laboral | Eficacia | <p>“Las emociones forman parte de las interacciones entre sujetos productivos, distributivos o de consumo y con aquellos que podríamos llamar sujetos de Traslape entre mundo de vida y de trabajo “De la Garza Toledo. (2009). pág. 19</p> | <p>El colaborador es entendido de manera holística, sus emociones, vida laboral y mundo personal están relacionados directamente al verse afectado alguna de sus dimensiones contrae repercusiones en sus funciones.</p> | <p>Título del documento: <u>Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad.</u></p> <p>De la Garza Toledo, E. (2009). <i>Hacia un concepto ampliado de trabajo. Trabajo, calificación e identidad.</i> http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/capitulo/libros/Haciaunconceptoampliado.pdf</p> |
| Desempeño laboral | Sentido de pertenencia laboral | <p>“La implicación personal en un sistema social, de tal forma que la persona sienta que es una parte indispensable e integral de ese sistema”. Dávila de León & Jiménez-García, (2014) Pág. 2</p> | <p>Es indispensable que el colaborador sienta que su rol es fundamental para el funcionamiento de la organización, desde allí se empieza a desarrollar el sentido de pertenencia y apropiación con la misma.</p> | <p>Título del documento: <u>Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar.</u></p> <p>Dávila de León, C., & Jiménez-García, G. (2014). <i>Sentido de pertenencia y compromiso organizacional: predicción del bienestar. Revista de psicología (PUCP)</i>, 32(2), 271-302. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/10950/11460</p> |
| Desempeño laboral | Sentido de pertenencia laboral | <p>“Sentido de pertenencia: Robbins y Coulter (2014), lo conciben como el proceso donde los miembros de una organización establecen conexiones con la cultura, los valores y la</p> | <p>Los trabajadores realizan interacciones significativas dentro de una organización, ya que allí socializan e interactúan desde lo personal, cultural y comportamental para crear un pensamiento colectivo ya sea personal u organizacional.</p> | <p>Título del documento: Administración Robbins, S. y Coulter, M. (2014). <i>Administración</i>. Editorial Pearson Educación.</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------------|----------------------|--|--|---|
| | | <p>estructura organizacional, a través de sus actitudes, y asumen que son propios, al tiempo que establecen una interacción psicológica entre las necesidades personales y organizacionales. A su vez, esta dimensión se divide en los siguientes indicadores, visualizados en la Figura IV, que determinan la etapa final del compromiso organizacional”. Robbins y Coulter (2014).</p> | | |
| Entorno o Ambiente laboral | Clima Organizacional | <p>Para Tiagiuri y Litwin “El clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización.” Juárez-Adauta (2012)</p> | <p>El clima laboral hace referencia al contexto y ambiente del personal en conjunto, está relacionado directamente con los valores y características de la organización.</p> | <p>Título del documento: Clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Juárez-Adauta, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. <i>Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social</i>, 50(3), 307-314..Revista Médica, del instituto mexicano del seguro social.</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------------|----------------------|---|--|--|
| Entorno o Ambiente laboral | Clima Organizacional | “Clima organizacional es una cualidad relativamente permanente del ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en función de los valores de un conjunto particular de características y actitudes en la organización “Juárez-Adauta (2012) | El clima organizacional está integrado por ciertos valores, ambiente e interacciones internas y actitudes que tienen los trabajadores de una organización. | <p>Título del documento: Clima organizacional y satisfacción laboral.</p> <p>Juárez-Adauta, S. (2012). <i>Clima organizacional y satisfacción laboral</i>. <i>Revista médica del instituto Mexicano del Seguro Social</i>, 50(3), 307-314..Revista Médica, del instituto mexicano del seguro social.</p> <p>https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf</p> |
| Entorno o Ambiente laboral | Clima Organizacional | “El clima organizacional les brinda vitalidad a los sistemas organizativos y permite una mayor productividad por su evidente vinculación con el recurso humano. En la actualidad este fenómeno se valora y ha tomado auge ante la necesidad de comprender todo lo que influye en el rendimiento de las personas, como condición ineludible en la obtención de la excelencia en el proceso del cambio y así lograr una mayor | El clima organizacional es uno de los factores que inciden en la productividad del empleado, en la actualidad ha tomado mayor importancia en las organizaciones. | <p>Título del documento: La gestión universitaria y el clima organizacional.</p> <p>Segredo-Pérez, A. M. (2011). <i>La gestión universitaria y el clima organizacional</i>. <i>Educación médica superior</i>, 25(2), 164-177.</p> <p>http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412011000200013</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------------|--------------------------|--|--|---|
| | | eficiencia organizativa” Segredo-Pérez (2011) | | |
| Entorno o Ambiente laboral | Liderazgo organizacional | “liderazgo eficaz esto es, que cree y desarrolle un clima en el que todos puedan expresar sus potencialidades y maximizar sus rendimientos” Alves (2000) | Al referirnos al liderazgo se resalta cada uno de los integrantes de la organización donde se expresen sus potencialidades y fortalezas, esto les permite ser elementos importantes en la organización brindando de esta manera un apoyo idóneo para la eficacia de alcanzar objetivos propuestos. | <p>Título del documento: Liderazgo y clima organizacional.</p> <p>Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. Revista de psicología del deporte. http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y</p> |
| Entorno o Ambiente laboral | Liderazgo organizacional | “La escasa claridad de los roles y la falta de autonomía para la toma de decisiones afecta la percepción de bienestar” Serrano-Orellana, B. J. y Portalanza. (2014) | El tener claro los roles y las funciones es necesario tanto para el buen funcionamiento organizacional como para el bienestar de los empleados. | <p>Título del documento: Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional.</p> <p>Serrano-Orellana, B. J. y Portalanza, C. A. (2014). <i>Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional</i>. Suma de negocios, 5(11), 117-125. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266</p> |
| insatisfacción laboral | Prevención | “todos los problemas psicosociales y de salud relacionados con el trabajo son por definición susceptibles de ser prevenidos, al estar estos enmarcados en las condiciones laborales, que en últimas son construcciones sociales, | Los efectos o repercusiones físicas o psicológicas pueden ser prevenidas si se toman acciones preventivas desde las condiciones laborales establecidas en una organización. | <p>Título del documento: Barrangan-Solís, A. (2000). <i>La salud y el ambiente laboral entre los anestesiólogos. Contexto social y laboral</i>. Revista de Medicina del Hospital General, 63(4), 247-253. https://www.medigraphic.com/pdfs/h-gral/hg-2000/hg004e.pdf</p> |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|------------------------|---------------------------|---|--|--|
| | | creaciones humanas antes artificiales que pueden ser modificados” (Benavides, Ruiz y García, 2000 citado por Andrade y Gómez, 2008, p. 13). | | |
| insatisfacción laboral | influencia comportamental | “La insatisfacción laboral produce un decremento en la eficiencia organizacional, y que puede expresarse con conductas como negligencia, agresión o abandono del puesto” Mansilla Izquierdo et, al. Pag 3 | La insatisfacción laboral trae consigo repercusiones en la conducta emocional y comportamental, siendo un detonante de conductas negativas en el ámbito laboral. | Título del documento: Mansilla Izquierdo, F., García Micó, J. C., Gamero Merino, C., & Congosto Gonzalo, A. (2010). <i>Influencia de la insatisfacción laboral en las demandas de cambio de puesto de trabajo por motivos de salud. Medicina y Seguridad del trabajo</i> , 56(219), 147-157. https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v56n219/original4.pdf |
| Satisfacción laboral | intrínseca | “estado emocional positivo que se deriva de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de un individuo, marcado por el balance final entre el rol que cada | El colaborador mantiene una satisfacción subjetiva ante el cargo o habilidad que planea desarrollar y la habilidad que realmente trabaja ya que está influye en la efectividad de esta | Título del documento: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Marín Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). <i>Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima)</i> , |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|----------------------|------------|---|--|---|
| | | trabajador quiere cumplir y el rol que finalmente desempeña” Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina. (2017) PAG 2 | | 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf |
| Satisfacción laboral | intrínseca | “Alude a la satisfacción que la persona consigue por la realización de su trabajo y satisface una necesidad psicológica “Ríos Heldt, F., & Schonhaut Berman. (2009). Pag 2 | Un requisito indispensable para que un colaborador se sienta satisfecho es que se le permita un desarrollo y crecimiento personal. | Título del documento: Atención primaria de salud: factores de desmotivación y estabilidad laboral de médicos generales Ríos Heldt, F., & Schonhaut Berman, L. (2009). <i>Atención primaria de salud: factores de desmotivación y estabilidad laboral de médicos generales. Revista Clínica de Medicina de Familia</i> , 2(8), 378-385 https://scielo.isciii.es/pdf/albacete/v2n8/original1.pdf |
| Satisfacción laboral | Extrínseca | “Las organizaciones que aplican seriamente la gestión de calidad por razones de mejoramiento, tienen mejores resultados de rendimiento” Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina. (2017). Pag 2 | La satisfacción laboral dentro de sus requisitos gestiona y aplica los sistemas de mejoramiento a favor de la calidad del servicio prestado a los colaboradores. Puesto que estos inciden en el rendimiento laboral. | Título del documento: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. <i>Horizonte Médico (Lima)</i> , 17(4), 42-52. http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf |
| Satisfacción laboral | Extrínseca | “se relaciona con las recompensas, que pueden ser materiales, como el salario, o no | La satisfacción laboral se alcanza con la exposición de ciertos factores materiales. | Ríos Heldt, F., & Schonhaut Berman, L. (2009). Atención primaria de salud: factores de desmotivación y estabilidad laboral de médicos |

Percepción de bienestar laboral

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | materiales, como el reconocimiento de los pares o superiores” Pag 2 Ríos Heldt, F., & Schonhaut Berman. (2009). | | generales. Revista Clínica de Medicina de Familia, 2(8), 378-385 |
|--|--|---|--|--|

Anexo B**Entrevista**

- ¿Qué actividades de reflexión, ocio o de esparcimiento promueve la empresa a sus trabajadores?
- ¿La modalidad de trabajo adoptada actualmente incide en los resultados alcanzados?
- ¿Qué conoce de calidad de vida en el trabajo? ¿Siente que esta nueva modalidad ha influido en esta calidad de vida?
- ¿Cuáles son las estrategias que utiliza su empresa para cuidar su salud física y mental? ¿cree que su salud laboral se encuentra bien? y por qué?
- ¿Para usted qué es la felicidad laboral? ¿qué aspectos le parecen importantes para sentirse feliz en el trabajo?
- ¿Conoce usted qué es teletrabajo? ¿cuáles cree que son las ventajas del teletrabajo?
- ¿Cuál cree usted que es la definición de trabajo remoto?
- ¿Bríndenos 3 ejemplos de los cambios que trajo para su vida personal y profesional uso de la tecnología?
- ¿Cómo define compromiso organizacional? ¿De qué manera usted lo expresa ante la organización?
- ¿Qué opina usted de la autonomía y cómo la aplica desde sus funciones?
- ¿Para usted qué es motivación en el trabajo? ¿Cree que su empresa motiva a sus trabajadores? ¿Cómo los motiva?

Percepción de bienestar laboral

- ¿Qué medidas cree que se pueden implementar para la motivación laboral? usted se siente parte de la empresa Medcolcanna? ¿Cómo hace parte?
- ¿De qué manera incide el tener un buen líder en la organización?
- Nombre alguna manera en la que se puede ver reflejada la insatisfacción de un trabajador
- ¿Qué opina usted sobre las jornadas laborales que están implementadas en Medcolcanna?
- ¿Mencione las recompensas que son empleadas en la organización, le gustaría que implantaran alguna?

Anexo C**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El presente trabajo de grado es realizado por Yulieth Isabel Hurtado Yudex y Daniela Iregui Rojas, alumnas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO.

El objetivo de este trabajo es comprender la percepción de bienestar laboral de los trabajadores de la multinacional Medcolcanna debido a las reformas laborales establecidas por la pandemia en el área administrativa y operativa, por medio de una entrevista.

Con la información recopilada, se realizará un análisis investigativo, bajo la supervisión, asesoría y seguimiento de la asesora Gladys Faviola Naranjo.

La participación de estas entrevistas se realiza con la autorización de la multinacional Medcolcanna, y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del estricto objetivo educativo.

Habiendo recibido la información necesaria y saldando todas mis dudas acerca del trabajo que se realizara, yo, _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ de _____, en uso de mis facultades cognitivas y volitivas, acepto libremente a participar en la entrevista.

También, acepto una copia de esta ficha de consentimiento informado e igualmente, que no habrá devolución de los resultados cuando este ejercicio haya concluido.

Firmado en _____ ciudad _____, departamento _____, a los _____ días del mes de _____.

Firma del entrevistado

Firma del Entrevistador

