



Significado de la responsabilidad social empresarial en relación con el bienestar laboral de los empleados, para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A. de la ciudad de Medellín, durante el año 2020

Yuliana Andrea Ospina Osorio

ID: 462375

Asesora:

**María Lizbeth Murillo Ramírez
Psicóloga y Magíster en Salud Mental**

Trabajo de grado para optar al título profesional de psicología

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Seccional Bello Facultad de Ciencias Humanas y Sociales

Programa de Psicología

Bello, Antioquia

2020

Índice del contenido

Resumen	5
Abstract.....	6
1. Planteamiento del problema.....	7
2. Justificación	17
3. Antecedentes	18
4. Objetivos	24
4.1. General	24
4.2. Específicos	24
5. Referente teórico	25
5.1. Responsabilidad social empresarial	25
5.2. Psicología organizacional	27
5.3. Bienestar Laboral	27
5.4. Cultura organizacional.....	28
5.5. Estrategia Organizacional	29
5.6. Contextualización de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A.....	30
6. Metodología.....	31
6.2 Participantes	32
7. Consideraciones éticas	36

8. Resultados y Discusión	37
8.1. Significado de la RSE para los directivos	37
8.2. Desempeño laboral frente al bienestar con RSE	38
8.3. Necesidades y motivaciones de los empleados	40
8.3.1. Reconocimiento y recompensas a los empleados	42
8.4. Fortalecimiento al bienestar laboral en la empresa	43
8.5. La capacitación como Interés corporativo frente a la RSE	44
9. Referencias bibliográficas	48
10. Anexos	58
11.1. Anexo 1: Formato de consentimiento informado	58
11.2. Anexo 2. Cuestionario de las entrevistas individuales	62
11.3. Anexo 3. Formato de matriz categorial para análisis de información	63

Tabla

Tabla 1 Datos demográficos de los participantes	32
--	----

Tabla de figuras

Figura 1 Matriz Categorical	34
Figura 2 Matriz Categorical Emergente	35
Figura 3 Matriz Categorical	63
Figura 4 Matriz Categorical	64
Figura 5 Matriz Categorical	65

Resumen

La presente investigación se sostiene en el interés de describir el significado que tienen para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A., la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en relación con el bienestar laboral de los empleados en Medellín 2020.

La investigación se desarrolló con un corte cualitativo y un enfoque metodológico fenomenológico descriptivo, a través de la aplicación de encuestas a los directivos, posteriormente se analizó el discurso y la información recolectada a partir de una matriz categorial, cuyo fin fue el alcanzar el objetivo propuesto, los integrantes de la investigación fueron elegidos intencionalmente en coherencia al propósito del proyecto.

Se halló que la empresa EYE resalta un compromiso social, ayudando al bienestar laboral mediante actividades como el cuidado del medio ambiente, las capacitaciones con temas de enfoque social y laboral. Además, también permitieron identificar como los directivos intencionales su compromiso por el bienestar laboral, puesto que el mismo conlleva a la motivación y satisfacción; a su vez éstos asumen también la necesidad de reforzar las actividades de RSE, encaminadas al bienestar laboral, dado que se identificaron falencias en el reconocimiento de las necesidades motivacionales del personal.

Palabras claves: Responsabilidad social empresarial, bienestar laboral, estrategia organizacional, desempeño laboral, motivación laboral

Abstract

This research is based on the interest of knowing the perception of three managers of the company Empaquetaduras y Empaques S.A. on CSR in relation to the labor well-being of employees in Medellin 2020.

The research was developed with a qualitative cut and a descriptive phenomenological methodological approach, through the application of surveys to managers and later the discourse and the information collected from a categorical matrix were analyzed, the purpose of which was to achieve the proposed objective. , the research members were intentionally chosen in coherence with the purpose of the project.

It was found that the EYE company highlights a social commitment, helping to work well-being through activities such as caring for the environment, training with topics of social and work focus. In addition, they also identified as intentional managers their commitment to work well-being, since it leads to motivation and satisfaction; in turn, they also assume the need to reinforce RSE activities, aimed at work well-being, given that shortcomings were identified in recognizing the motivational needs of staff.

Key words: Corporate social responsibility, labor well-being, company, employees.

Introducción

Este trabajo describe el significado de la responsabilidad social empresarial (RSE), en relación con el bienestar laboral de los empleados para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A. de la ciudad de Medellín, durante el año 2020, interés por indagar cómo se articulan los programas de RSE en el bienestar laboral, desarrollando actividades que estimulen la calidad de vida laboral y la transformación social como parte de su direccionamiento estratégico corporativo, “la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo” (Chiavenato, 2007, pág. 349).

La RSE debe promover el desarrollo integral de los empleados generando estrategias que mejoren las condiciones de vida de los mismos, “las organizaciones son responsables por propender el bienestar laboral y social” (Castillo, 2006, pág. 52) por ende, la importancia que los directivos de la organización analicen la funcionalidad de sus programas y si estos son efectivos entorno a sus objetivos.

Desde la psicología se puede dar un seguimiento a las estrategias de RSE que se emprendan, puesto que es un tema netamente social, enfocado al factor humano donde se puedan hacer partícipes a todos los involucrados a la importancia de los programas, orientados a mejorar el bienestar social y laboral con una visión integral hacia el futuro de la empresa.

1. Planteamiento del problema

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha incorporado en las organizaciones desde el análisis de la dinámica organizacional en interacción con su entorno económico y social; identificando los comportamientos y acciones que las empresas están obligadas a cumplir, en

retribución a la utilización que éstas hacen de los recursos naturales, humanos y ambientales (Schelze, 2010).

Son el aporte que desde las empresas se genera para la sostenibilidad social y ambiental, y a su vez cómo una retribución de mejora de los indicadores del balance social corporativo, que la empresa gestiona para el cumplimiento de los objetivos y la calidad de vida del personal de la empresa (Mugarra, 2001).

Desde hace tres décadas se ha ido reconociendo la importancia de la RSE por parte de los diferentes sectores económicos de producción y de servicios, buscando la implementación de enfoques socialmente responsables fundamentados en diferentes iniciativas internacionales y nacionales, como la Guía técnica Colombiana de Responsabilidad Social (GTC 180), proporciona directrices y principios comunes con otros sistemas e instrumentos de gestión para la creación del programa. La guía de responsabilidad social ISO 26000:2010 y SA8000 entre otras, se encaminan a promover la sostenibilidad ambiental, social y corporativa, generando una mayor imagen a la empresa, animando al desarrollo de políticas y estrategias para el fortalecimiento de los grupos de interés como lo son: los socios, los clientes, los proveedores, la comunidad, el medio ambiente y en especial los empleados (De la Cuesta, 2004).

La RSE direcciona las políticas de bienestar laboral, entendido desde la protección de los derechos sociales de los empleados, tales como la salud física y psicológica, la recreación y el deporte, la gestión de pagos e incentivos (Chiavenato, 2004) donde cada trabajador puede satisfacer sus necesidades básicas, generando un buen clima laboral que propenda en la satisfacción y la productividad a partir de los objetivos corporativos (Alles, 2000).

Las empresas dedican esfuerzos para consolidar planes y programas para el desarrollo corporativo, la RSE y el bienestar laboral deben estar articulados a las diferentes dinámicas y

contextos laborales, identificando el apoyo económico, beneficios e incentivos que deben partir de la realidad psicosocial por la que atraviesan los empleados (Saldarriaga, 2013). En esta medida se mencionan los siguientes estudios relacionan la RSE con el bienestar laboral.

Según López, Ojeda y Ríos (2016), en México analizaron la RSE desde la percepción del capital humano; entre los resultados obtenidos se identifica una percepción positiva del programa; esto implica una aceptación de la RSE en la actividad corporativa. En el estudio se encontró en un 4.46% a un nivel de 5.0%, de acuerdo a la percepción en como los empleados analizan que la empresa interactúa con los clientes y consumidores en relación a ellos, indicando que se cuida más a los clientes, generándoles posibles problemas de apatía y desmotivación.

Según el análisis anterior López et al (2016), consideran que los empleados identifican que la empresa tiene un cuidado superior por sus consumidores frente a ellos, influenciando en la calidad de vida laboral y en su nivel de productividad.

De igual manera Guzmán (2016) en Venezuela, analizó sobre la dimensión interna de la RSE desde la óptica de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y como está puede poner en marcha el bienestar del personal. Desde el análisis se dimensionan el derecho al trabajo, los niveles de compensación, el establecimiento de retribuciones en concordancia con sus competencias y desempeño, las condiciones de trabajo, la incorporación de herramientas tecnológicas y la adaptación al cambio, encontró que el 80% de las empresas tienen programas y planes establecidos de bienestar, pero con niveles de compensación bajos; el 32% de las empresas tienen condiciones de trabajo propicias y un 42% generaba estabilidad laboral. En esta medida la mayoría de las empresas estaban sujetas a las políticas del estado y daban poca posibilidad de calidad de vida a sus empleados (Guzmán,2016).

Guzmán (2016) en su estudio muestra que en las empresas analizadas, algunos directivos establecen, que a pesar de la existencia de un claro marco legal internacional y nacional para la actuación de la gerencia de recursos humanos, en pro de garantizar los derechos, deberes y condiciones del personal, el sólo hecho de cumplir con sus obligaciones, no significa que las empresas sean socialmente responsables en su dimensión interna, ya que se trataría del estricto cumplimiento de las exigencias gubernamentales e institucionales. La dimensión interna de la RSE desde la óptica de la GRH, implica la formulación e implementación de iniciativas, de manera espontánea, por parte de la organización con la finalidad de generar el bienestar integral de su recurso humano, abordando prácticas vinculadas al trato de los gerentes con sus subordinados, a la comunicación, la motivación, la participación, las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, al clima organizacional, a la calidad de vida, entre otros (Guzmán, 2016).

En el estudio realizado por González (2013) en España, sobre los factores de bienestar laboral en la percepción de los trabajadores mayores de edad, se observó cómo problema el envejecimiento de la población trabajadora, ello implica establecer un modelo de RSE para el bienestar laboral de la población trabajadora mayor de edad, que permita continuar con la actividad productiva hasta la edad de jubilación; dentro de los resultados obtenidos se encontró una desigualdad del 53% en la carga laboral entre los hombres y mujeres, esto implica que las mujeres presentan menores oportunidades en su edad adulta; otro factor importante fue la disminución de las cargas familiares en relación al cuidado de la familia con 60% asumiendo que los empleados mayores de edad no tienen tanta obligación familiar; y entre otros factores como la excesiva carga de trabajo con un 70% y las exigencias emocionales con un 30% en la necesidad de entender las emociones de otros y de reprimir las propias (González, 2013).

En las propuestas establecidas por González (2013), se establece el diseño de intervenciones de promoción de estrategias de RSE para el bienestar a los trabajadores mayores de 50 años, de acuerdo a los procesos de cada organización a través de actividades, como la salud laboral, la formación, el reconocimiento y el apoyo.

Por otra parte, Llamada (2012) en Perú, analizó la RSE y el clima laboral: una fórmula ganadora, este estudio evalúa las tendencias en la dimensión laboral de la RSE en compañía líderes que busca difundir las mejores prácticas en la gestión del talento humano. Los resultados obtenidos fueron: en un 76% las empresas utilizan la tercerización en ciertos servicios; un 15% de ellas no cuentan con la posibilidad de acceder a servicios que permitan mejorar la calidad vida de sus empleados y el 90% tienen un bajo fortalecimiento de la cultura organizacional. En conclusión y como una propuesta de buenas prácticas corporativas, se debe priorizar en invertir, en procesos claves como la gestión por competencias, el enriquecimiento en el puesto de trabajo, el empoderamiento de los colaboradores para la toma de decisiones y la formación de capacitadores internos y externos, que permitan el fortalecimiento o desarrollo de habilidades y actitudes en los empleados (Llamada, 2012).

Por otro lado, Ipuz, Olivera y Torres (2019) en Ibagué (Colombia), analizó la RSE interna: en busca del equilibrio económico de los colaboradores. Esta investigación identificó la injerencia de la RSE interna, en la calidad de vida de los empleados de la empresa. De acuerdo a la percepción del ámbito laboral, en relación al factor progreso en la empresa, de las 35 personas encuestadas; 21 estuvieron de acuerdo con las condiciones de trabajo y 14 se encontraron inconformes; el factor identificación con el puesto de trabajo, 28 empleados presentaron satisfacción y 7 no lo estuvieron, generando inconformidad e inestabilidad; el factor de carga laboral, 22 contestaron que se encontraban conformes y 13 en desacuerdo, de este factor se

pueden generar problemas de estrés laboral; el factor desarrollo de habilidades en el puesto de trabajo, 25 lo encontraron propicio y 10 presentaron insatisfacción, pudiendo asumir carencia de productividad y hacia el factor de retribución de desempeño, 24 colaboradores estuvieron conformes y 11 se encontraron insatisfechos, pudiendo asumir falta de sentido de pertenencia con la empresa (Ipuz, Olivera y Torres,2019).

En este sentido Ipuz, et. al. (2019), analiza que el talento humano como parte estimulante para la RSE interna en la empresa objeto de estudio, permitió determinar que se debe trabajar para estimular el crecimiento profesional del colaborador basado en el manejo eficiente del bienestar social, como la motivación, apoyando el crecimiento del sentido de pertenencia, el trabajo en equipo, así como la retención de los empleados en la empresa por sus capacidades laborales y profesionales.

En el estudio realizado por Acevedo, Ávila, Chávez, Espinosa y Mayorga (2016) en Bogotá (Colombia), sobre el análisis del programa de bienestar laboral del grupo acción plus, Identifico que los aspectos laborales, sociales, económicos, físicos y comunitarios asociados a la RSE que son esenciales para proveer condiciones y ambiente de trabajo adecuadas; y aunque pueda existir un programa de bienestar, no existe una completa claridad de la influencia del mismo en los empleados. El estudio realizado al personal administrativo de la empresa determinó las siguientes variables: las campañas de seguridad social son conocidas y aceptadas en un 60%; actividades de salud ocupacional son conocidas y aceptadas en un 90%; actividades de recreación y cultura son conocidas y aceptadas en un 95%; actividades de capacitación son conocidas y aceptadas en un 80% (Acevedo, Ávila, Chávez, Espinosa y Mayorga , 2016).

De acuerdo a estos resultados de Acevedo, et. al. (2016) considera que los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, deben incluirse en los programas de bienestar y RSE: que

independiente que los temas de recreación y cultura tenga una fuerte aceptación, pueden contemplar el involucrar a las familias a la participación en actividades recreo para propiciar ambientes de integración y sentido de pertenencia; También propone implementar talleres y charlas de educación, prevención y asesoría que cubran las necesidades de los empleados y por último se deben promover campañas de divulgación de los programa de RSE y bienestar para que sea acogido por todos los colaboradores (Acevedo, Ávila, Chávez, Espinosa y Mayorga , 2016).

La investigación realizada por Henao, Vélez y Cuellar (2016) en Manizales (Colombia), sobre el análisis calidad de vida laboral y prácticas de responsabilidad social empresarial en empresas familiares del sector de turismo hotelero del centro-occidente colombiano, para ello se hizo el análisis en 32 empresas del sector hotelero, como prevalente para este estudio se recogen las categorías de calidad de vida laboral correspondiente al bienestar laboral y la categoría de responsabilidad social empresarial. En los datos recogidos se encontró que en un 70% las empresas no cuentan con un enfoque en sistemas de gestión en bases de riesgo y el 26% cuentan con él. Esto incurre en una probabilidad de accidentes e incidentes.

Con relación al enfoque de programas de prevención, un 82% no contaba con ellos, frente al 18% de las empresas que sí los tenían, ante esta situación se puede considerar que hay desconocimiento o poca ejecución de ellos; los programas para fomentar el buen uso del tiempo libre el 69% no los tenían y 31% Sí, esto debido a la carga laboral; los programas de búsqueda de buenas condiciones del entorno laboral en un 97% fue muy aceptado y un 3% no lo hizo, la aceptación debido a adecuadas condiciones en las instalaciones y modelos comunicativos y de trabajo en equipo. Cuando se le preguntó por programas de recompensas o incentivos el 87% no los tenían y solo el 13% no los tenían; con respecto a prácticas de promoción laboral, como

concurso, asensos y rotación el 75% no contaban con ellas y el 25 Sí, demostrando alto grado de desmotivación y poco sentido de pertenencia. En conclusión, el estudio se identificó que el 87% de las empresas no cuentan con programas de Bienestar laboral y RSE (Henaó, Vélez y Cuellar , 2016).

La investigación realizada por Jaramillo (2011) en Manizales (Colombia), plantea el tema de la dimensión interna de la RSE en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa Expopyme, este estudio permitió analizar la aplicación de la responsabilidad social en la actividad de la gestión humana, en factores como la contratación, capacitación, desarrollo, compensación, beneficios, salud ocupacional. El bienestar social laboral de 119 empresas del programa Expopyme, permitió identificar en los programas de RSE y bienestar laboral que El 53.8% de las Mipymes aplican de manera eventual los programas de recreación e integración, mientras que el 42% no registran ningún programa; solo el 31.1% tienen programas deportivos y solo el 7.6% tienen y aplican programas culturales (Jaramillo, 2011).

Los resultados de Jaramillo (2011), dan cuenta que las empresas cumplen con los requerimientos que la ley laboral exige en materia de contratación y remuneración, como pago del salario mínimo y las prestaciones sociales, al igual que la seguridad social; pero no cuentan con programas de RSE y bienestar laboral consolidados, que apoyen entre otras actividades, la recreación y la cultura o que vinculen el grupo familiar mejorando la calidad de vida en el trabajo. En el análisis se identificó que las empresas se apoyan de las cajas de compensación familiar para realizar acciones de bienestar, pero los empleados poco las utilizan, ya sea, por desconocimiento, falta de interés o de recursos económicos (Jaramillo, 2011).

De otro lado, Roman y Pérez (2018), en Medellín, identificaron el impacto de la RSE en el clima organizacional, el estudio fue realizado al Grupo Empresarial Antioqueño. Las variables

consideradas fueron: la relación entre los miembros de trabajo que estuvo en un 4,80%; el estímulo de las áreas de trabajo para mejorar la productividad, en un 4,65%; la atención a las propuestas de los empleados 4,45%; el reconocimiento por el buen desempeño laboral en un 4,82% y la autonomía y empoderamiento en un 4.61%. Los hallazgos muestran que la RSE incitaba a la valoración del clima por parte de los empleados, pero se debía trabajar para aumentar la atención que se presta a las sugerencias de los empleados (Roman Y Perez, 2018).

El estudio realizado por Torres (2015) en Medellín, sobre la RES y la calidad de vida de los empleados de los organismos de tránsito, permitió identificar que los empleados no identifican en plenitud, los objetivos, políticas y actividades de la RSE con relación a los de bienestar laboral, el estudio describió que solo el 10% de los funcionarios reconocen que es la RSE; el 57% no diferencian las prácticas de RSE, con las de bienestar laboral; el 80% desconocen los objetivos del programa y el 90% afirman no haber visto o realizado ningún tipo de actividad o informe. Esta investigación derivó a concluir que muchos de los funcionarios, poseen conocimientos muy básicos y posiblemente equivocados sobre la RSE. (Torres, 2015).

Teniendo en cuenta las anteriores investigaciones se evidencia que algunos empleados no perciben en su totalidad la RSE como un aporte para la sostenibilidad económica y social; la entienden como una obligación corporativa donde el interés marcado es el cuidado a alguno de los focos de interés, como el de los clientes más que por ellos (López, Ojeda y Ríos 2016). La oficina de Recursos Humanos debe brindar las herramientas para que sea conocidas y comprendidas las actividades de RSE, atendiendo al foco humano como principal elemento (Guzmán 2016). Esto implica tener establecidos programas de bienestar laboral que trabajen conjuntamente con las políticas de RSE motivando y apoyando al personal, generando sentido de pertenencia para el logro de los objetivos corporativos (Ipuz, et. al., 2019).

En la empresa Empaquetaduras y Empaques S. A ubicada en la ciudad de Medellín, fundada en el año de 1975, especializada en empaquetaduras para el sellado de fluidos, en la actualidad se encuentra constituida por 530 empleados distribuidos en 6 regionales: Cartagena, Barranquilla, Cali, Bogotá y, por último, Medellín donde se encuentra la Sede Administrativa y la Unidad de Producción, la empresa es exportadora de productos a nivel internacional y cuenta con una estructura administrativa consolidada, que en cabeza de la gerencia y del departamento de talento humano, le permite consolidar muchos de los programas que atiende.

La RSE es un tema que implementaron desde hace un año generando conciencia a los directivos de los planteamientos, objetivos y políticas que implica tener este tipo de programa. La empresa cuenta con un manual de Cultura y Convivencia Organizacional basado en la RSE que les permite fomentar y reforzar temas como ahorro de energía y de agua, uso adecuado de los recipientes de reciclaje, orden y limpieza en el puesto de trabajo, buena presentación personal, entre otros.

El hecho de ser una empresa es exportadora, le ha llevado a certificarse en normas de la International Organization for Standardization (ISO), por ello viene trabajando en la certificación de la norma ISO 26000, sobre la RSE, para que sea conocida y practicada por todos sus directivos y empleados.

Pregunta de investigación

En este sentido, surge la pregunta de investigación ¿Cuál es el significado de la RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados, para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A., de la ciudad de Medellín, durante el año 2020?

2. Justificación

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE), se ha ido consolidando en las prácticas laborales, como una estrategia organizacional que genera imagen y posicionamiento frente a los grupos de interés de la empresa, como son los clientes, la sociedad, el medio ambiente y los empleados. Este trabajo sobre el significado de la RSE, en relación con el bienestar laboral de los empleados para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A, de la ciudad de Medellín, durante el año 2020, le permitirá beneficiar a los siguientes actores:

La empresa puede identificar el significado que tiene para sus directivos frente al programa de RSE; en qué medida para ellos es satisfactoria o importante y entender si la ven articulada a las actividades de bienestar laboral. También les permitirá resignificar de acuerdo a su concepción, los principios y beneficios que este programa genera.

Para los profesionales de la psicología, en especial para aquellos que se especializan en la organización, puesto que brinda información actualizada de la manera como los directivos piensan y conceptualizan los programas con relación al factor humano y en especial como perciben la RSE y el aporte de ella al bienestar laboral, desde el ámbito social, buscando mejorar la calidad de vida de los empleados.

Los empleados de la empresa, desde el análisis de este trabajo, pueden identificar la manera como los directivos intencionan los programas que tienen relación directa con ellos, con la sociedad y el medio ambiente; a la vez pueden identificar los objetivos y características de la RSE, como un factor importante desde sus propuestas y actividades, como apoyo socioeconómico y de salud mental, mejorando el bienestar laboral.

3. Antecedentes

Para esta investigación sobre el análisis de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en relación con el bienestar laboral desde la perspectiva de los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A en la ciudad de Medellín 2020, se realizó una búsqueda exhaustiva en las bases de datos y repositorios de estudios a nivel internacional, nacional y local, como las que se describen a continuación:

En la investigación realizada por Moreno (2019) en Ecuador, sobre el bienestar laboral en las organizaciones y la RSE, cuyo objetivo fue promover nuevas prácticas de gestión que resignifiquen la dignidad del talento humano en las instituciones, la situación problemática identifico la carencia de técnicas de bienestar laboral en las empresas que les permitiera a los empleados mantener un balance entre su vida laboral y personal.

Con un enfoque metodológico cualitativo, el diseño de la investigación fue análisis documental, los instrumentos de recolección de la información fueron fuentes primarias como: tesis y memorias de RSE, fuentes secundarias como lo son artículos, libros, revistas y bases de datos (Moreno, 2019). Los hallazgos muestran que solo el 35% de las empresas estudiadas generó ingresos superiores a sus empleados, disminuyendo en un 12% el ausentismo; las empresas que invirtieron en capacitación generaron un 86% más en productividad y las empresas que realizaron recortes sustanciales de su capital humano en un 15% tuvieron una disminución sustancial su rentabilidad (Moreno, 2019).

Los aspectos relevantes de este estudio que se tomarán en consideración para este trabajo son los de cambio para el apoyo psicosocial de los empleados, derechos humanos, estándares laborales, retención, desarrollo y desvinculación.

El estudio de Alarcón (2014), realizada en Sogamoso (Colombia), titulada diagnóstico y diseño del manual de RSE para la terminal de transportes de Sogamoso Ltda., cuyo objetivo fue identificar la necesidad corporativa, para la creación del manual de RSE, con un enfoque metodológico cualitativo, con diseño descriptivo, con una población de cien empleados, y una muestra de 34, como instrumentos de recolección de la información utilizaron encuestas (Alarcón, 2014).

Los hallazgos del estudio muestran que habían más mujeres contratadas laborando en un 61.76% por encima, del 38.24% de los hombres contratados; a nivel de tiempo de vinculación se identificó que el 55.88% tenían un tiempo de vinculación de 0 a 5 años, y el indicador más bajo fue de 5.88% en vinculación, entre 6 a 10 años y 16 a 20 años, no se encontraron personas con este tiempo de vinculación, generando déficit; a nivel de tipos de contratos el 52.94% tiene contrato a término indefinido y el 41.18% posee contrato a término fijo; a nivel de ausentismo las causas principales fueron por enfermedades comunes 72% y en un 38% ausentismo por accidente de trabajo que fue originado por estrés, el ruido y por falta de iluminación (Alarcón, 2014).

De la investigación de Alarcón (2014), aporta para la consideración de los parámetros de la RSE, tomados por los directivos como acciones correctivas y preventivas para asegurar el cumplimiento de las políticas empresariales a nivel del talento humano.

Así mismo, Salas & Quintero (2014) en Ocaña (Colombia), en su investigación titulada caracterización de las prácticas de RSE en la clínica Nuestra Señora de la Torcoroma en la ciudad de Ocaña, tuvo como objetivo establecer la importancia de la RSE para el capital humano y mostró como la empresa se ha preocupado principalmente por el capital económico, desfavoreciendo a su recurso humano. Estudio de enfoque metodológico mixto, diseño descriptivo, contó con una población de 33.673 empleados y una muestra de 118, los instrumentos de recolección de la información fueron las encuestas semiestructuradas. Dentro de los hallazgos del estudio se consideró que, aunque la empresa cuente con un programa de RSE, se observó un desnivel desde el pensamiento de los usuarios, los empleados y los directivos. Según el 25% de los usuarios no se encontraban satisfechos con la atención recibida por algunos trabajadores y en contraposición, el 75% de los empleados se encontraban satisfechos de su nivel de atención, por su lado los directivos, planteaban su esfuerzo por mejorar la calidad del servicio, a través de incentivos y capacitaciones (Salas & Quintero , 2014).

También, la investigación realizada por Gómez, A & Porras, K (2012) en Bogotá (Colombia), titulada diseño de un programa de bienestar laboral, con un enfoque metodológico cuantitativo, diseño descriptivo, población conformada por 745 empleados, con una muestra 70 empleados, utilizó la encuesta estructurada compuesta por 22 preguntas para identificar y analizar los pasos para la creación y ejecución de un programa de bienestar con enfoque de la RSE, con el fin de mejorar la calidad de vida de cada uno de los trabajadores y sus familias, generando sentido de pertenencia, incremento de la productividad y disminución en rotación de personal. Planteaba la existencia de inconformidad por parte de los empleados con respecto a sus actividades y a las políticas de la empresa. Los hallazgos del estudio describieron la percepción

de los empleados frente a la calidad de vida laboral, donde se evidenció que el 50% del personal de la empresa no contaban con una buena calidad de vida laboral. Esta investigación se relaciona con el trabajo, porque plantea la estructuración del programa de bienestar laboral con base a la RSE, partiendo de la percepción de directivos y empleados (Gómez, A & Porras, K. , 2012).

En ese mismo contexto, la investigación realizada por Buriticá, L.(2011) en la ciudad de Manizales (Colombia), titulada la responsabilidad social empresarial y su relación teórica con la gestión del talento humano, el objetivo fue identificar, comprender e interpretar los elementos teóricos de la RSE en la Gestión del Talento Humano. La situación problemática plantea la falta de articulación de las políticas de responsabilidad social en la gestión del talento humano, con un enfoque metodológico cualitativo y diseño de la investigación exploratorio, la población estuvo conformada por 45 jefes del área de talento humano para una muestra 15, los instrumentos de recolección de la información fueron encuestas y el modelo de ficha textual.

Los hallazgos del estudio evidenciaron que un 25% de las prácticas laborales de RSE son dirigidas hacia los trabajadores desde los procesos de gestión humana; además el 30 % identifica problemas en las organizaciones como el ausentismo y la rotación del personal, también se encontró que solo el 15 % determinó que en sus empresas existe buena calidad de vida. Estos datos les permitieron a los jefes de talento humano, diseñar y desarrollar propuestas sociales para el mejoramiento de las condiciones laborales (Buriticá, L. , 2011).

Igualmente, la investigación llevada a cabo por García (2015), con el objetivo de estructurar un programa que permitiera a los contratistas y empleados acceder a los beneficios del programa de bienestar laboral. Con un enfoque metodológico cualitativo y diseño de la

investigación etnográfico, la población fue de 232 empleados para una muestra 32. Los instrumentos de recolección de la información fueron encuestas. En el estudio se encontró la necesidad de crear programas de bienestar laboral que generen lazos psicológicos entre los empleados y la entidad, dada la adhesión y el compromiso emocional.

Asimismo, la investigación realizada por Torres (2017), en la ciudad de Medellín, titulada el bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia, con el objetivo de implementar estrategias de bienestar laboral en las empresas con RSE, contó con un enfoque metodológico cualitativo, diseño descriptivo. La población estuvo conformada por 232 empleados para una muestra 33, los instrumentos de recolección de la información fueron encuestas semiestructuradas.

Los hallazgos del estudio fueron que el 87% de las personas participantes consideran que la entidad no las ha tenido en cuenta para la planeación de actividades de bienestar laboral mientras que un 13% si percibe que han sido tenidos en cuenta; se halla que un 92% de las personas consideran no estar satisfechos con las actividades extralaborales que realiza la entidad; tan solo un 8% de las personas dicen estar satisfechas con estas acciones; respecto al área de la vida que consideran los empleados que le aporta más al bienestar y la calidad de vida, se halló: salud 12%, actividades deportivas 27%, espacios de integración y recreación 40%, fortalecimiento de competencias laborales 18%, otros 3%; las personas participantes consideran que el aspecto más importante para el mejoramiento de las relaciones laborales debería ser trabajo en equipo 15% , comunicación y conversación 26% , condiciones del sitio de trabajo 7%, carga laboral 18%, inducción, reinducción y entrenamiento 32% (Torres S. , 2017).

El estudio de Castañeda, Y., Betancourt. J. Salazar. N. & Mora. A (2017) en la ciudad de Medellín, titulada bienestar laboral y salud mental en las organizaciones con RSE, con el objetivo de mejorar las condiciones de bienestar laboral de los trabajadores acorde a las condiciones de trabajo y promoviendo la salud mental. Con un enfoque metodológico cualitativo, diseño exploratorio documental, los instrumentos de recolección de la información fueron artículos y publicaciones relacionados con el tema.

Los hallazgos del estudio indicaron que de las empresas analizadas solo el 38% cuenta con programas encaminados al fortalecimiento de su clima organizacional, generando los problemas de comunicación y trabajo en equipo; solo el 45% de las empresas cuentan con programas de salud psicológica y en un 40% las empresas realizan campañas para el manejo de mobbing laboral.

4. Objetivos

4.1.General

Describir el significado de la RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados, que tiene para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A., de la ciudad de Medellín, durante el año 2020.

4.2.Específicos

- Indagar por el significado que tiene para los directivos el programa de RSE de su empresa.
- Identificar las prácticas de la RSE implementadas por la empresa, según la normatividad establecida.
- Analizar la relación que establecen los directivos entre la RSE y el bienestar laboral de sus empleados.

5. Referente teórico

Con objeto de soporte teórico a la presente investigación, sobre el significado de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en relación con el bienestar laboral desde la perspectiva de los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A en la ciudad de Medellín, se desarrollarán referentes desde la psicología organizacional, para ello es importante tener claridad sobre los conceptos que guiarán este trabajo.

5.1. Responsabilidad social empresarial

La RSE es una actividad altruista de las empresas hacia los grupos de interés o Stakeholders, según Olano (2014) “Es la contribución activa y voluntaria al mejoramiento económico, social y ambiental por parte de las organizaciones, generalmente con la meta de mejorar su escenario competitivo y su valor agregado, al mismo tiempo llenar las expectativas de crecimiento de los accionistas y demás partes interesadas. Así mismo señala que debe comenzar por cumplir con la legislación laboral del empleado y extender la ayuda a las comunidades. (p.7)

La RSE puede describirse como la responsabilidad que la empresa asume frente a la sociedad en general, la manera en la que las compañías le devuelven a las comunidades un poco de lo que ellos han ganado (Calderón, Naranjo & Álvarez, 2007).

El concepto de responsabilidad social no es nuevo. Aunque como idea ya se le había tomado en cuenta en la primera parte del siglo XX, su estudio moderno tuvo como pionero a Howard R.

Bowen quien, en 1953, sugirió que las empresas deberían tomar en cuenta las consecuencias sociales de sus decisiones (Canessa Illich y García Vega, 2005).

Según la Teoría de la Pirámide desarrollada por Carroll (1991), en la responsabilidad social de las empresas, el enfoque que se debe tener hacia los stakeholders o grupos de interés, y deben desarrollar diferentes acciones, entre las que se encuentran las económicas: como generara recursos para retribuir a los accionistas, pagar a los trabajadores, entre otros. Legales, referidos al cumplir con la ley, lo que implica el cumplimiento simultáneo de las responsabilidades económica, legal, ética y filantrópica, es decir, llevar a la empresa a obtener ganancias, obedecer la ley, ser ética y comportarse como un buen ciudadano corporativo (Canessa Illich y García Vega, 2005).

La RSE se adapta desde diversas posiciones consideradas a partir de quiénes sean las partes interesadas sobre los cuales la compañía adquiere responsabilidad, en el presente caso se pueden presentar: accionistas, y la sociedad, como los actores con mayor incidencia, claro que de acuerdo al impacto empresarial que se tenga en ese mismo orden pueden aumentar los sectores impactados (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2011).

Al haber una confluencia de personas de distintos ámbitos culturales, es obvio encontrar un sinfín de puntos de vista, percepciones, actitudes, habilidades y caracteres por mencionar algunos, todo esto atravesado por el componente psicológico, lo cual sugiere que debe haber un profesional que guie y acompañe estos procesos, en esa medida es donde se origina el rol del psicólogo organizacional, este utilizará diversas técnicas de origen psicológico, en pro de los intereses del individuo y la empresa (Landy, & Conte, 2005).

5.2. Psicología organizacional

La psicología organizacional tiene como finalidad que la empresa o grupo que se constituye para cumplir ciertas metas u objetivos; hay un sistema racional, conjunto de significados comprendidos (hablamos un mismo idioma, podemos tener una misma cultura). Lo que buscan las organizaciones es conseguir o reclutar personas con competencias características iguales o similares a la organización. Toda empresa tiene metas y propósitos que su fin es mirar estudios de mercado donde se identifican los gustos y las necesidades de las personas (Jaramillo, Moreno, Guillén y Cordero, 2009).

La finalidad de la RSE y la psicología parten de generar en la empresa acciones que contribuyan al bienestar de los empleados. Además de su inversión personal en el bienestar de otros y del planeta, se manifiesta en cómo vivimos y nos comportamos. Para (Dussel, 1998) se encamina a las acciones colectivas en común, en el cual se quiere generar contextos de transformación en los individuos y un equilibrio entre unos y otros.

5.3. Bienestar Laboral

Se entiende como aquel conjunto de respuestas afectivas que una persona experimenta ante su trabajo y los diferentes aspectos del mismo. Si se quiere entender donde se enmarcan conceptualmente el constructo bienestar laboral, se ha de remitir al concepto de plenitud luego, en este trabajo se justifica la inclusión del estudio del bienestar porque, de hecho, por medio de las técnicas de medición de actitudes es como se ha podido medirla. (Chiang, M.A y Núñez, 2010). Es factor fundamental para que haya crecimiento a nivel empresarial, donde no solo sea importante los jefes si no que el empleado que hace parte de la organización, sienta que sea

propia, que no se sienta solo como un empleado si no que tenga en cuenta que su labor es fundamental para la empresa.

El bienestar laboral está relacionado con la actitud laboral, cuando se muestra una actitud positiva se muestra mayor rigurosidad respecto a la ejecución de la labor. La satisfacción profesional puede depender de muchos factores (congruencia con los valores personales, grado de responsabilidad, sentido del éxito profesional, niveles de aspiración, grados de libertad que procura el trabajo, entre otros) Cuanto más elevada sea la calidad de vida profesional más satisfacciones procurará al trabajador y se reducirá el grado de ausentismo. Por otra parte, unos buscan en el trabajo reconocimiento o implicación; en cambio otros buscan socialización y estímulo. Se trata de ayudar a la persona para que consiga del trabajo la mayor satisfacción y significado posible (Fuentes, 2012, p. 27).

5.4. Cultura organizacional

La cultura organizacional es un sistema de creencias, pensamientos, actitudes y valores compartidos por un grupo, esta determina las relaciones de sus miembros. La cultura organizacional funciona como cualquier otra cultura, de hecho, es un sustrato de la cultura social y sirve como fundamento integrador y, al igual que la ética, es un elemento unificador del comportamiento (López, 2013). La cultura organizacional es el patrón de comportamiento observable de una comunidad u organización que emana de los valores compartidos, creencias y pensamiento. Los valores y comportamientos dan forma al entorno fisiológico y sociológico de una organización de una manera única y tienen una fuerte influencia en el proceso de toma de decisiones. (Marulanda, López y López, 2016)

Marulanda, López y López, (2016) Por su parte, Toro (2001) refiriéndose a cultura informa que las personas tienen cierta capacidad para afectar las percepciones de otros en relación con una posición de jefe, lo cual está determinado, en alguna medida por las diferencias en los patrones de crianza y la cultura. Sin embargo, la multi-determinación cultural aboga por que también el ambiente organizacional modifica las percepciones haciéndolas más homogéneas e inhibiendo los efectos.

5.5. Estrategia Organizacional

La estrategia organizacional es un plan ejecutable y equilibrado para que la organización alcance sus metas, según Torres (2016). (citado en Calderón, Álvarez y Naranjo, 2010) establece que el esfuerzo gerencial debería centrarse en las fortalezas internas y en la capacidad de gestión para poder generar ventajas frente a las organizaciones. Para los autores Chandler, Ansoff y Andrews (citados en Calderón et al., 2010), el concepto de estrategia toma cuerpo; el primero consideró la base para determinar las metas y los objetivos de una empresa a largo plazo y para la adopción de recursos necesarios para llevar a cabo dichos objetivos. Ansoff por su parte la cataloga como el hilo conductor entre la empresa y las actividades que generan productos. Andrews la describe como el patrón de políticas, planes y metas para la consecución de los objetivos, de tal forma que es posible identificar en qué lugar se encuentra la empresa y que tipo de empresa es. Además, precisó que en relación con la estrategia hay dos elementos interrelacionados, pero claramente diferenciados la formulación y la ejecución (p. 6).

5.6. Contextualización de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A.

La empresa Empaquetaduras y Empaques S.A. tiene más de 44 años, se dedica sellado de fluidos y es una de las más reconocidas en Latinoamérica por su seriedad y amplia gama de productos. No existe compañía que no utilice en cualquiera de sus dependencias los productos que fabricamos y distribuimos. Atendemos los sectores Mineros, Papeleros, Textiles, Embotelladoras, Cementeras, Petroquímicos, alimenticios, ingenios entre otros; para todos estos renglones de la economía atendemos un portafolio con más de 37 líneas y más de 8.900 productos encaminados a una solución integral de los problemas de la industria.

Esta empresa muestra interés por el bienestar de todos los trabajadores y dentro de la política organizacional hay aspectos muy importantes con el objetivo que evidencie la coherencia entre lo que dicen, hacen y piensan. Demostrando respeto por las necesidades del cliente, respondiendo amablemente y oportunamente en el cual se basa en los valores y políticas corporativas para actuar, trabajando así por excelentes resultados escuchando con interés y orientando debidamente a las personas. Cuentan con el área de seguridad y salud en el trabajo buscando la protección de cada trabajador.

6. Metodología

La investigación planteada sobre el significado de la RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados, para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A, de la ciudad de Medellín, tiene un acompañamiento metodológico cualitativo, este tipo de investigación proporciona a profundidad la contextualización de un ambiente o entorno, la profundidad de los datos, una amplia riqueza interpretativa, las experiencias únicas y los detalles. (Hernández, Baptista, & Fernández, 2014, p. 16)

El enfoque de la investigación es el fenomenológico descriptivo, término definido por Hernández et. al (2014), como: “Explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales convivencias” (Hernández, Baptista, & Fernández, 2014, p.493). Este enfoque, permite acercarse al fenómeno estudiado, adaptándose de manera idónea, puesto que la experiencia de los participantes posibilitó la identificación de las tendencias que dieron respuesta al objetivo principal.

6.1 Instrumentos de recolección de la información

Para la recolección de la información se realizaron dos encuestas una de carácter individual y la otra por medio virtual. La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. (J. Casas Anguita , J.R. Repullo Labrador Y J. Donado Camposb., 2003, p. 156) Para estas encuestas se realizaron una serie de preguntas abiertas, para indagar por el significado de la RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados. La encuesta realizada de manera personal, se grabó en audio y se transcribió, la otra se realizó de manera virtual utilizando la herramienta del Google Drive.

6.2 Participantes

Se entrevistaron tres directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A los cuales fueron, la gerente administrativa de la empresa, a la que por motivos de privacidad se llamara E3.JQ, su profesión es administradora de empresas y lleva en la empresa 28 años. La gerente de producción, se llamará E1.VP administradora de empresas con especialidad es SST, lleva en la empresa 15 años de antigüedad y la directora nacional de gestión humana, que se llamará E2.LR Psicóloga especialista en el área de recursos humanos y SST, lleva en la empresa 10 años de antigüedad.

Tabla 1 Datos demográficos de los participantes

Cargo	Experiencia	Edad	Código
Gerente Administrativa	28 Años	45	E3.JQ
Gerente Producción	15 Años	40	E1.VP
Directora nacional Gestión Humana	10 Años	33	E2.LR

6.3 Muestra

La selección de los participantes se hizo mediante un muestreo a conveniencia, este tipo de muestreo no probabilístico se define en que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiados. (Creswell, 2008) Se seleccionaron los participantes mediante su conocimiento y antigüedad en la empresa, siendo una investigación cualitativa se plantean preguntas abiertas que permiten que los entrevistados puedan exponer sus puntos de vista frente a los temas en cuestión, estas preguntas se analizaran frente a la documentación aportada por la empresa.

6.4 Criterios de inclusión

Se tuvieron en cuenta los siguientes criterios de inclusión para los participantes:

- Tener formación profesional.
- Directivos de la empresa.
- Más de un año (1) de experiencia en sus cargos.
- Ser mayores de edad.
- Firmar el consentimiento informado.

6.5 Técnicas de recolección de información

Con el fin de realizar el análisis de la información recolectada, se recorrió al análisis del discurso el cual se basa en un análisis ideológico del lenguaje y del discurso con una postura crítica. Supone que es posible poner al “descubierto” la ideología de hablantes mediante la comprensión o un análisis sistemático, siempre y cuando los usuarios “expresen” explícita o inadvertidamente sus ideologías (Van, 1996, p.1).

El análisis del discurso permitió la descripción de un fenómeno y conocer el significado de la RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados, entendiendo como significado.

La encuesta fue transcrita, de acuerdo con Hernández, Baptista & Fernández (2014), la codificación de los datos permite tener una descripción más completa de éstos, se resumen, se elimina la información irrelevante y se realizan análisis para entender mejor el material.

6.6 Análisis de la información

El diseño del análisis de datos se realizó bajo la matriz de la información en la cual se realizó la categorización de las entrevistas y los libros de códigos de categorías descriptivas. Las entrevistas se grabaron y se transcribieron de manera presencial apartando citas con cada uno de los directivos. Para analizar la información de trabajo mediante la herramienta de Excel

utilizando el recurso de matriz categorial, de esta manera se organizaron las entrevistas para determinar la codificación y en otra página se generaron las categorías y subcategorías que fueron las que te permitieron escribir los hallazgos de acuerdo a los objetivos. Las categorías relevantes fueron: Percepción de los directivos frente a la RSE como estrategia organizacional, desempeño laboral frente al bienestar con RSE, necesidades y motivaciones de los empleados, Fortalecimiento al bienestar laboral en la empresa y la capacitación como interés corporativo frente a la RSE.

CODIFICACIÓN	GRUPO	IDENTIFICACIÓN	CODIGO	CATEGORIAS DESCRIPTIV	Nro	PALABRA CLAVES	SUB CATEGORIA
			La RSE es un compromiso de la empresa	Compromiso como estrategia organizacional	1	Compromiso organizacional	Orientación hacia las estrategias
4	Cerrada	E1.VP-P1	La RSE fortalece el bienestar porque genera estabilidad, y fortalece los equipos de	Estabilidad laboral	1	Genera estabilidad Fortalece equipos de trabajo	Orientación hacia las estrategias
5	Cerrada	E1.VP-P3	La importancia de la RSE, radica en generar bienestar	Generación de bienestar	1	La RSE genera bienestar L	Orientación hacia los resultados
6	Cerrada	E1.VP-P4	Relaciona la RSE con el Bienestar en Calidad productiva y el desarrollo	Calidad productiva y desarrollo	1	Calidad productiva Desarrollo	Orientación hacia los resultados
7	Cerrada	E1.VP-P5	El programa es bueno pero necesita fortalecerse más	El programa es bueno pero necesita fortalecerse más	1	Debe fortalecerse	Orientación hacia las estrategias
8	Cerrada	E1.VP-P6	Lo toma como beneficios empresariales y del medio ambiente	Incluyentes en temas de beneficios empresariales	1	Beneficios empresariales Medio Ambiente	Orientación hacia las estrategias
9	Cerrada	E2.LR-P1	Con las practicas de RSE, los trabajadores disminuyen ausentismo, personal mas activo y mayor productividad con mas clientes satisfechos	Disminucion de ausentismo y productividad	1	Disminución de ausentismos Personal mas activo Mayor productividad	Orientación hacia los resultados
10	Cerrada	E2.LR-P3	Genera estabilidad emocional y fisica	Estabilidad emocional y fisica	1	La RSE genera estabilidad emocional	Orientación hacia las estrategias
11	Cerrada	E2.LR-P4	Relaciona la RSE con el Bienestar en cultura y calidad de vida	Cultura y calidad de vida	1	Cultura Organizacional Calidad de vida	Orientación hacia las relaciones interpersonales
12	Cerrada	E2.LR-P5	Requiere estar mas enfocado al bienestar	Requiere estar mas enfocado al bienestar	1	Debe estar más enfocado al Bienestar lanoral	Orientación hacia las relaciones interpersonales
13	Cerrada	E2.LR-P6					

Figura 1 Matriz Categorial

	A	B	C	D	E	F	G	H
18	Cerrada		E3.JQ-P6	Califico como excelente, que nos hace mucha falta mejorar cosas	Ayuda a que se sientan a gusto y con bienestar	1	Se debe mejorar	Orientación hacia los resultados
19	Cerrada		E1.VP-P2	la RSE se trabaja desde campañas corporativas del cuidado medio ambiente	Capacitación orientada al medio ambiente	2	Cuidado del medio ambiente	Beneficio a la sociedad
20	Cerrada		E1.VP-P7	No se realizan capacitaciones enfocadas a RSE, solo a través de otras oficinas como la ambiental, en temas como Uso de los recursos	Campañas de sensibilización sobre el uso de los recursos	2	No se realizan capacitaciones de RSE, solo a través de otras oficinas	Beneficio a los empleados
21	Cerrada		E2.LR-P2	Campañas de bienestar y medio ambiente	Capacitación orientada al bienestar	2	Bienestar laboral Medio ambiente	Beneficio a la sociedad
22	Cerrada		E2.LR-P7	Se hacen de diferentes enfoques: temas productivos. A nivel de seguridad y salud en el trabajo. Seguridad vial. Temas de finanzas familiares	temas productivos. A nivel de seguridad y salud en el trabajo. Seguridad vial. Temas de finanzas familiares	2	Temas productivos Seguridad y salud en el W Seguridad vial Finanzas familiares	Beneficio a los empleados
23	Cerrada		E3.JQ-P2	Temas enfocados al bienestar	Capacitación orientada al bienestar	2	Bienestar laboral	Beneficio a los empleados
24	Cerrada		E3.JQ-P7	Capaciones de Medio ambiente, Derechos de los trabajadores y empleadores, Temas de participación en la sociedad	Capaciones de Medio ambiente, Derechos de los trabajadores y empleadores, Temas de participación en la sociedad	2	Medio ambiente Derechos de los trabajadores y empleadores Participación en la sociedad	Beneficio a la sociedad
				Como ven a los empleados: depende del nivel				

Figura 2 Matriz Categorical Emergente

7. Consideraciones éticas

Esta investigación consideró los principios éticos de la ley 1090 del 2006, referido al ejercicio de la profesión psicológica en Colombia del código Deontológico y Bioético. Se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación. Respetando la dignidad y el bienestar de las personas que participan y con pleno conocimiento de las normas legales y de los estándares profesionales que regulan la conducta de la investigación con participantes humanos” (Ley1090/2006, p. 4).

Es así como en el artículo 1 dice “Las disposiciones de estas normas científicas tienen por objeto establecer los requisitos para el desarrollo de la actividad investigativa en la salud”, además en el artículo 5 “En toda investigación en la que el ser humano sea sujeto de estudio, deberá prevalecer el criterio del respeto a su dignidad y la protección de sus derechos y su bienestar” (Ministerio de Salud y Protección social, 1993, p. 1).

La ley 1090 del año 2006 en el artículo 2, establece algunos criterios que los psicólogos deberán tener en cuenta al momento de manipular instrumentos de evaluación, es decir “En el desarrollo, publicación y utilización de los instrumentos de evaluación, los psicólogos se esforzarán por promover el bienestar y los mejores intereses del cliente. Evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación” (p. 3).

En los artículos 49 y 50 para cual se especifica, que los profesionales de la psicología al llevar a cabo investigaciones científicas, deberán ser responsables en sus acciones metodológicas, y con la reserva de la información presentada por los participantes teniendo presente que estos son directivos, además de basarse en principios éticos de respeto y dignidad con ellos y la información presentada (Congreso de la República de Colombia, 2006, p. 11-12).

8. Resultados y Discusión

Los siguientes son los hallazgos del análisis de la información, que permitió identificar el significado de los directivos de la empresa. en el estudio sobre el significado de la RSE, en relación con el bienestar laboral de los empleados para tres directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A, con un enfoque teórico de psicología organizacional, se presenta una indagación de cinco categorías principales como lo son: significado de los directivos de la RSE como estrategia organizacional, desempeño laboral frente al bienestar con RSE, necesidades y motivaciones de los empleados, Fortalecimiento al bienestar laboral en la empresa y la capacitación como interés corporativo frente a la RSE. En este mismo apartado se presenta la discusión relacionada con los resultados donde se compararon y contrastaron los resultados con los estudios que permitieron encontrar similitudes y diferencias.

8.1. Significado de la RSE para los directivos

De acuerdo con los entrevistados la RSE es considerada como la posibilidad estratégica, que le permite a la empresa generar mayor compromiso y dinamismo en sus empleados a partir de actividades que tienen relación con el bienestar laboral de la empresa, el apoyo a la comunidad y al medio ambiente, como lo expresa uno de los participantes de la investigación:

“La RSE, es el hecho de hacer que las empresas sean incluyentes en muchos temas de beneficios empresariales y con el medio ambiente” E2.LR-P1

En este mismo sentido, otro de los participantes afirma:

“Es un cambio que están haciendo las compañías que se están incorporando, tienen que ver con todo el compromiso que tiene la empresa en la seguridad en el beneficio de los empleados como para que aporten a la productividad de la compañía” E3.JQ-P1

En lo expresado por los participantes, la RSE, es un compromiso de las empresas, generando inclusión social, permitiendo que las personas de bajos recursos y de sectores vulnerables puedan ingresar a la empresa como empleados, generándoles bienestar y permitiéndoles ser más productivos, también se hacen campañas del cuidado del medio ambiente inducidas a generar conciencia de desarrollo sostenible. Esto se puede contrastar con lo planteado por (Buritica, 2011), al indicar que:

Las empresas que adopten políticas de RSE deberán reconocer que un compromiso a este nivel, implica cambios a profundidad y que dichas políticas deben acompañar los procesos base de la organización, así como nutrirse de ellos para lograr unificar esfuerzos, optimizar recursos y lograr la coherencia necesaria para que los discursos se conviertan en realidades palpables de las que los diferentes grupos de interés o Stakeholders puedan dar cuenta y beneficiar (Buriticá, 2011. p. 48).

Lo anterior se articula con (Alarcon, 2015), en cuanto al afirmar que la RSE es el compromiso de las empresas para contribuir con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, sus familias y la comunidad en general (p. 10).

8.2. Desempeño laboral frente al bienestar con RSE

La empresa intenta inculcar en sus empleados comportamiento de acuerdo a las necesidades corporativas, mejorando la cultura y clima laboral. Los empleados lo manifiestan, demostrando que se acogen a la empresa, incrementando su sentido de pertenencia. Algunos

directivos analizan a sus colaboradores de manera objetiva o subjetiva interpretando el desempeño que va de la mano con los requerimientos de productividad y con los beneficios que la empresa les brinda, así lo expresa uno de los directivos:

“...Puedo analizar muy bien a mis trabajadores, cuando las personas tú las ves con agrado lo que hacen, su productividad con esas ganas como de apoyar, de ayudar, de crear nuevas ideas tú dices, sí; esas personas que de pronto tú las ves calladas, no dicen nada y si bien y si no también, para mi análisis hacen las cosas porque aja, porque les toco, por sus necesidades personales, pues no, porque tengan ese sentido de pertenencia o si me entiendes, pero aquí esas personas que de pronto no se sienten muy satisfechas con sus labores, no se dan a conocer, porque es algo subjetivo yo no te puedo decir que sea cierto, simplemente eso es lo que yo analizo, es lo que yo creo, no directamente me dicen, - no es que yo estoy aquí porque necesito la plata, porque tengo que llevar mi hogar, no te lo van a decir, tu solamente miras la conducta de la persona y tú lo interpretas” E2.LR-P8.

Se comprende que aquellos empleados que están insatisfechos laboralmente, pudrían llegar a la desmotivación y a un bajo nivel de productividad, esto se contrapone con el estudio de Buriticá, (2011) quién afirma: las organizaciones no son ajenas pues en el afán de la productividad y otras condiciones del mercado se pierde la capacidad de previsión y se desconocen las realidades y particularidades de los sujetos en las organizaciones (p. 28).

El bienestar laboral se manifiesta en los resultados de la empresa, así lo afirma uno de los participantes: “Sí, porque pues por ejemplo, acá en producción lo noto y más cuando por ejemplo

también en la sede administrativa, el ambiente laboral, las ganas con las que desempeñan sus funciones, los resultados en ventas en producción, muestra también como la muestra de ese bienestar que se presenta, refleja en ellos esa productividad” E1.VP-P8.

Según lo expuesto por los participantes el bienestar laboral genera un buen ambiente laboral y este repercute en el desempeño y aunado a la RSE, puede originar grandes beneficios, según Buriticá, (2011) la RSE, mejora la productividad, al contar con trabajadores motivados o con mejores condiciones de salud, lo cual contribuye a incrementar su fidelidad con la empresa. (p.117).

8.3.Necesidades y motivaciones de los empleados

Algunos directivos no tienen muy claras las necesidades de sus colaboradores por ello no interpretan de manera adecuada sus motivaciones y deseos. Estas necesidades son expuestas desde el punto de vista de la confianza que ellos tengan para manifestar sus problemas, en este sentido uno de los participantes afirma:

“... Ojalá conociera todas las necesidades que cada persona tiene, intentamos generar confianza para que ellos tengan la confianza en nosotros y podernos contar sus problemas, sin embargo, claro una de las motivaciones principales podría afirmar de cada persona sería generar un bienestar para sus familias.” E3.JQ-P9.

Para este directivo es importante generar empatía y confianza, identificando factores claves que permitan el acercamiento de los empleados a la empresa, como elemento motivacional que ayude a satisfacer sus necesidades, según Granados, (2011), afirma que: las

principales compañías que trabajan la RSE, están innovando las políticas de calidad de vida en la empresa y sus prácticas para hacerse cargo de las necesidades de todos los empleados, como una forma de apoyar los objetivos del negocio y de retener a los mejores talentos (p. 2).

En este nuevo apartado también se esclarece, que la motivación se identifica con el deseo o entusiasmo que se tiene para realizar actividades extralaborales, así lo manifiesta uno de los participantes: “Se trata en lo posible de conocerlos al máximo y se dejan como te dije anteriormente se dejan interpretar bien, su motivación, que los motiva a ellos mucho el incentivarlos eh hacer actividades extracurriculares” E2.LR-P9

Así mismo los directivos deducen que la sobrecarga laboral es un atenuante para la desmotivación y el bajo rendimiento laboral, así lo interpreta el mismo participante: “Eh, qué de pronto los desmotiva, cuando hay sobrecarga de trabajo o hay muchos informes que hacer, bueno pues tú los ves como estresados por exceso de cosas que tengan en el momento, pero si cuando uno habla de vamos a hacer tal actividad, tal cosa se les ve el entusiasmo, se les ve las ganas, entonces es la manera como de pronto se ven con mucha motivación” E2.LR-P9.

Interpretar la motivación dista mucho de identificar las reales motivaciones de los empleados en este sentido Ipuz, Olivera y Torres (2019), teniendo presente la RSE, afirman: la motivación maneja condiciones en el entorno en que se desenvuelve el empleado tales como: el sueldo y beneficio, políticas de la empresa, relación laboral, ambiente físico, supervisión, status y la seguridad laboral (p. 20).

En el mismo sentido otra investigación indica, que la motivación depende del nivel de conformidad del trabajador en su situación profesional, según Figueroa, (2017), afirma que: las motivaciones y el entorno del colaborador dependerán, en su gran mayoría, el sentido de pertenencia, la productividad, la responsabilidad, las actitudes y las expectativas frente a sus labores (p. 29).

8.3.1. Reconocimiento y recompensas a los empleados

La empresa no genera reconocimientos a su departamento administrativo, ni al operativo, solo ejemplariza las actividades positivas para que sean seguidas por los otros colaboradores, así lo afirma uno de los participantes del estudio: “realmente en estos momentos no se realiza, aquí ahora mismo no se hace reconocimiento solamente lo han hecho en ventas a los mejores vendedores del mes digamos que en general de la empresa, pero materialmente nosotros localmente pues si lo decimos pero por lo menos de decir y hablar tenemos muchachos que son muy trabajadores muy recursivos, pero se hace como el chisme como el voz a voz si me entiendes entonces un reconocimiento como alagarlos pero mira que te voy a dar algo o te voy a poner en un cuadrado como el mejor o algo así pues no, de pronto un reconocimiento de voz a voz y que mira sigue el ejemplo de tal persona ya que esa persona es así y así, si me entiendes?”

E3.JQ-P10

El generar reconocimiento a la actividad del colaborador alimenta el clima organizacional, que es fundamental para vivificar el entusiasmo y la productividad, en este sentido lo indica Figueroa, (2017), cuando expresa: la empresa para generar un buen clima laboral unifica percepciones, donde absolutamente todos se sientan identificados y cómodos en

ellas, lo cual se logra a través de la confianza, integración, grupos de trabajo, bonificaciones, reconocimientos, aumentos etc. (Figuerola, 2017, p. 23).

En concordancia con la RSE. Buriticá, (2011), afirma: El concepto de Calidad de vida laboral implica un profundo respeto por las personas. Para lograr niveles elevados de calidad y productividad, las organizaciones requieren personas motivadas que participen activamente en los trabajos que ejecutan, y que sean recompensadas adecuadamente por sus contribuciones. (p. 107).

8.4.Fortalecimiento al bienestar laboral en la empresa

Los directivos reconocen la importancia para los empleados, de fortalecer el bienestar a partir de las buenas prácticas de RSE, apoyando a la empresa en los niveles de productividad, así lo expresa uno de los participantes: “fortalece no solo a los trabajadores sino a la empresa como tal, porque con las prácticas de buena RSE no van a faltar tanto a trabajar, se van a mantener más activos” E2.LR-P3.

En este mismo sentido otro de los participantes afirma la importancia motivacional para los empleados, el desarrollar propuestas de bienestar con RSE: “tendremos empleados más satisfechos, motivados, creativos, activos a lo que están realizando, claro que fortalece el bienestar porque ellos se sienten a gusto en sus puestos de trabajo, se sienten motivados a seguir trabajando.” E3.JQ-P3.

Otro participante reafirma la necesidad de fortalecer el programa de RSE y su satisfacción frente al él, indicando: “Nosotros como empresa velamos por el bienestar de los trabajadores, la RSE ayuda a que los muchachos se sientan a gusto y sientan bienestar, sientan que estamos para y con ellos, el programa lo califico como excelente, que nos hace mucha falta mejorar cosas, pero logramos suplir sus necesidades. “E3.JQ-P6.

Realizar un diagnóstico del programa de bienestar, permite identificar que se puede fortificar o que propuestas nuevas se pueden implementar y aunarlas a las propuestas de RSE, en la investigación de Jaramillo, (2011), se establece: las obligaciones con los trabajadores desde la RSE son: ofrecer calidad de trabajo en equilibrio con la vida extralaboral; favorecer la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el trabajo; proporcionar empleos estables, en lo posible; favorecer el crecimiento intelectual y profesional de los trabajadores; facilitar asistencia para la salud, más allá de lo exigible; aportar información sobre la empresa en todos los aspectos, y reconocer el esfuerzo y los logros alcanzados (p. 174).

8.5.La capacitación como Interés corporativo frente a la RSE

La capacitación es un asunto importante para los directivos de la empresa. Está la realizan a partir de encuestas diagnosticas donde identifican las necesidades particulares, sin embargo desde la RSE se tienen algunas carencias, así lo indica uno de los participantes: “Pues nosotros hacemos pero de diferentes enfoques, pues el primero de ellos es el tema productivo ósea que la gente se sienta acompañada en las funciones que desarrolla no nos limitamos con los conocimientos que traen si no que esa persona para este trabajo y para otro si, a nivel de seguridad y salud en el trabajo pues todas las normas las cumplimos y aplicamos todo el modelo

de capacitaciones desde seguridad vial hasta el bienestar de los trabajadores trabajando temas como finanzas familiares temas de bienestar en general ósea tratamos de abarcar como al máximo todo” E2.LR-P7

En este mismo sentido, desde la RSE, se trabajan temas del cuidado del medio ambiente y otros orientados al bienestar laboral, como lo manifiesta otro de los participantes: “Todas nuestras capacitaciones esta diseñadas para ser aplicadas con un amplio foco socialmente responsable, pues por eso nosotros como tal manejamos el tema de capacitación, hablamos del medio ambiente, de los derechos de los trabajadores y los empleadores, también temas de participación en la sociedad” E3.JQ-P7.

Dentro de lo expuesto por los participantes, la capacitación no solo se orienta a temas técnicos sino también al bienestar, en este sentido (Castillo y Yamada, 2008, p. 37), afirma: “En lo que se refiere a la capacitación del personal, el presupuesto asignado para este rubro debe estar principalmente orientado a la capacitación técnica, así como a la mejora de competencias requeridas por los sistemas de gestión, de seguridad y de desarrollo del personal” (Castillo y Yamada, 2008, p. 37).

Conclusiones

La RSE, es la acción voluntaria que desde las empresas se direcciona en beneficio de los grupos de interés, para este estudio desde el significado de tres directivos la RSE en relación con el bienestar laboral de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A, los resultados dan cuenta para la empresa, a un compromiso social, que ayuda al bienestar laboral en actividades, como el cuidado del medio ambiente, capacitaciones con temas de enfoque social y laboral y actividades extralaborales de esparcimiento, que redundan en beneficios empresariales como el aumento en la productividad y la disminución de los ausentismos. Desde esta perspectiva los estudios dan cuenta, que se debe ser consciente de las implicaciones que tiene el adoptar este tipo de políticas para la empresa, puesto que más, que acoger beneficios corporativos, deben ser un acto altruista, para lo cual se destinen recursos, buscado optimizar la calidad de vida del personal.

El análisis también permitió identificar como los directivos intencionan su compromiso por el bienestar laboral, puesto que el mismo conlleva a la motivación y satisfacción; a su vez éstos asumen también la necesidad de reforzar las actividades de RSE, encaminadas al bienestar laboral, dado que se identificaron falencias en el reconocimiento de las necesidades motivacionales del personal.

Las actividades que realiza la empresa Empaquetadura y Empaques S.A, en relación con el bienestar, se encuentran, auxilios para estudios, apoyo para mejora de viviendas, aguinaldos a los empleados, actividades ambientales con familias de trabajadores, y de salud pública. Estas campañas son muy positivas y demuestran el compromiso que desde los directivos

se tiene para mejorar la calidad de vida de sus empleados, sin embargo, algunos autores mencionados en las investigaciones, inducen a la posibilidad de generar nuevas actividades de bienestar, como: la creación de programas que favorezcan la iniciativa, la autonomía y la creatividad en el trabajo; proporcionar empleos estables; apoyar con reconocimientos y bonificaciones por logros alcanzados; y proporcionar los medios para que se fortifique la capacitación con programas que beneficien al grupo familiar, incentivando becas y cursos gratuitos.

9. Referencias bibliográficas

- Acevedo et al. (2016). Responsabilidad Social Empresarial. *scielo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a09.pdf>
- Acevedo, Ávila, Chávez, Espinosa y Mayorga . (2016). Analisis del programa de bienestar . *Repository Unipiloto* .Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/3028>
- Alarcon. (2014). Diagnostico y diseño del manual de responsabilidad social . *Repositorio UPTC*.Obtenido de <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1965/1/TGT-605.pdf>
- Alarcon. (2015). *Dialent*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=613810>
- Ardito Vega (2014) responsabilidad social empresarial y discriminación. *Revista Dialent*. Obtenido de dialnet.unirioja.es
- Alvarado, A & Schlesinger, M. (2008). Dimensionalidad de la responsabilidad social empresarial percibida y sus efectos sobre la imagen y la reputación: una aproximación desde el Modelo de Carroll. *Estudios Gerenciales*, 24(108), 37-59. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592308700433>
- Armesto Salas & Quintero Torrado.(2014) Caracterización de las prácticas de responsabilidad social empresarial en la clínica nuestra señora de la Torcoroma en la ciudad de Ocaña. *Universidad francisco de paula Santander Ocaña facultad de ciencias administrativas y económicas administración de empresas*. p.20- 25 Obtenido de <http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/350>
- Aranda, C., Pando, M., Salazar, J., Torres, T., & Aldrete, M. (2012). Factores de

- Riesgo psicosociales laborales incidentes en la salud. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia Y Tecnología*, p.45-54. Obtenido de <https://reviberopsicologia.iberu.edu.co/>
- Alles. (2000). Motivación laboral y clima organizacional en empresas . *Cielo*, 5.
- Buriticá, 2. p. (2011). Responsabilidad social productiva . *Universidad de Manizales maestría en gerencia del talento humano ii cohorte facultad de psicología*. p. 33-40 Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/297/Buritica_Castro_Lida_Marcela_2011.pdf?sequence
- Buritica. (2011). La responsabilidad social empresarial en La Amazonía. *Universidad de Manizales maestría en gerencia del talento humano ii cohorte facultad de psicología*. p. 33-40 Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/297/Buritica_Castro_Lida_Marcela_2011.pdf?sequence
- Buriticá, L. (2011). la responsabilidad social empresarial y su relación teórica con la gestión del talento humano. *Repositorio Umanizales*. Obtenido de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/297/Buritica_Castro_Lida_Marcela_2011.pdf?sequence
- Beltrán Cabrejo (2014) Factores psicosociales y bienestar del trabajador en investigaciones realizadas en Colombia y España, durante el período 2002 – 2012. *Universidad del Rosario*. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=162393F5FA87BE1E91766C57A0F937F6?sequence=2>

Bernal (2002) Siete puntos sobre psicoanálisis, salud mental y responsabilidad. *Revista electrónica Universidad Luis Amigo*. Obtenido de

<http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poesis/article/view/1034>

Baltera, Díaz & Dussert.(2005) Reintegro Laboral en Trabajadores con Problemas de Salud Mental: La Perspectiva de los Tratantes. *Libro de investigación responsabilidad*

Social empresarial alcances y potencialidades en materia laboral. Obtenido de

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300003

Calderón, Naranjo & Álvarez. (2007). Gestión humana en la empresa Colombiana sus características y retos. *Scielo. Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf>

Canessa Illich y García Vega. (2005). El ABC de la responsabilidad social empresarial . *Centro de recursos cultura p*. Obtenido de

<https://centroderecursos.cultura.pe/sites/default/files/rb/pdf/abc%20de%20la%20rse%20en%20el%20peru%20y%20el%20mundo.pdf>

Castañeda, Y. Betancourt. J. Salazar. N. & Mora. A. . (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones con RSE. *Universidad católica Luis amigó Medellín*. Obtenido de

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

Castillo. (2006). Bienestar social laboral . *ciencia*, 123-125. Obtenido de

https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1063&context=trabajo_social

Castillo y Yamada. (2008). La capacitacion y su efecto de calidad. *Revista uptc*. Obtenido de

https://revistas.uptc.edu.co/index.php/investigacion_duitama/article/view/4602

Castillo, 2. p. (2008). Formacion y capacitacion. *Dialnet*, 54.Obtenido de dialnet.unirioja.es

Chiang, M.A y Núñez. (2010). Calidad de vida, bienestar y salud. *researchgate*, 156. Obtenido

https://www.researchgate.net/publication/288653542_Calidad_de_vida_bienestar_y_salud

Chiavenato. (2004). Gestión humana y responsabilidad social empresarial. *Dialnet*, 20-25.

Chiavenato. (2007). Vida con calidad y calidad de vida. *redalyc*, 15-20. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>

Creswell. (2008). *Investigacion cualitativa* . Obtenido de <http://academia.utp.edu.co/seminario-investigacion-II/files/2017/08/investigacion-cualitativaCreswell.pdf>

Capriotti & Schelze (2010) Responsabilidad Social Empresarial. by Colección Libros de la Empresa. P. 55-80 Obtenido de www.bibliotecavirtualrs.com

Cancino del Castillo & Morales Parragué (2008) Responsabilidad social empresarial.

Universidad de Chile Obtenido de

http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122747/Cancino_Morales_2008.pdf?sequence=1

Cortes (2015) Responsabilidad social. *Libro Tecnológico Superior Cordillera* . Obtenido

https://www.academia.edu/33598329/libro_responsabilidad_social.pdf

Cervera, A. (2007). Responsabilidad social de la empresa. Aportaciones desde la disciplina del marketing. En P. Giménez, C. de la Calle & L. Climent (Eds.). *Persona y sociedad*.

Las dos caras del compromiso (pp. 131-139). Madrid, España: Universidad Francisco de Vitoria y Cátedra de Responsabilidad Social Corporativa del Grupo Santander. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/993/99312518003.pdf>

CCRE, (2005b). *Responsabilidad Social Empresarial como eje fundamental del desarrollo y competitividad*. Recuperado el 6 de enero de 2009, Obtenido de <http://www.ccre.org.co/cgi-bin/showproduct.asp?ISBN=Dic05>

Calderón, G., Álvarez, C. & Naranjo, J. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503210.pdf>

De la Cuesta. (2004). Responsabilidad social empresarial, un acercamiento a la realidad empresarial. *Dialnet*, 10-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2751754>

Dussel. (1998). la responsabilidad social empresarial. *Dialent*.

Figuerola. (2017). Estudio de caso RSE. *Repository*, 23. *Corporación Universitaria Lasallista*
Obtenido de http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/1891/1/ManualCulturaConvivencia_EyE.pdf

Forbes. (2000). Responsabilidad social empresarial. *Revista Foves*, 11.

García, S. (2015). propuesta para la estructuración e implementación de un programa de
Obtenido de https://www.academia.edu/28580989/Recursos_humanos_y_responsabilidad_social_corporativa

Gómez, A & Porras, K. . (2012). Diseño de un programa de bienestar laboral. *Repositorio utadeo. Universidad Jorge Tadeo Lozano Facultad de Ciencias Administrativas Postgrados Ciencias Administrativas Especialización en Gerencia de Recursos*

- Humanos*. Obtenido de
<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>
- Gonzalez. (2013). Percepción de los trabajadores de mayor edad . *tdx*. Obtenido de
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/130022/mpggdo1de1.pdf;sequence=1>
- Granados. (2011). Calidad de vida laboral. 2. Obtenido de
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Guzmán. (2016). Dimensión interna de la responsabilidad social empresarial desde la óptica de la gestión de recursos humanos. *scielo*, 16-19. Obtenido de
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622016000400014
- Henao et al. (2016). Gestión de la calidad del servicio en la hotelería como elemento clave en el desarrollo de destinos turísticos sostenibles: caso Bucaramanga. *Scielo*. Obtenido de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602015000100011
- Henao, Vélez y Cuellar . (2016). Calidad de vida laboral y prácticas de Responsabilidad Social Empresarial . *Ridum*. Obtenido de
http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/2780/Henao_Juan_Esteban_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, Baptista, & Fernández. (2014). *Metodología de la investiga* . Obtenido de
https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf
- Ipuz, Olivera y Torres. (2019). La responsabilidad social empresarial interna . *Repository Unimilitar*. Obtenido de
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13410/1/2019_responsabilidad_social_empresaal_interna_busca_equilibrio_economico_colaboradores.pdf

J. Casas Anguita , J.R. Repullo Labradora Y J. Donado Camposb. (2003). *La encuesta como tecnica de investigacion* . Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656703707288>

Jaramillo. (2011). La dimension interna de la responsabilidad social empresarial . *Scielo*.

Landy, & Conte, 2005. (2005). sobre la psicología organizacional y del trabajo. *Dialent*.

[https://www.google.com/search?q=Landy%2C+%26+Conte%2C+2005.++\(2005\).+sobre+la+psicolog%C3%ADa+organizacional+y+del+trabajo.+Dialent.&oq=Landy%2C+%26+Conte%2C+2005.++\(2005\).+sobre+la+psicolog%C3%ADa+organizacional+y+del+trabajo.+Dialent.&aqs=chrome..69i57.674j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=Landy%2C+%26+Conte%2C+2005.++(2005).+sobre+la+psicolog%C3%ADa+organizacional+y+del+trabajo.+Dialent.&oq=Landy%2C+%26+Conte%2C+2005.++(2005).+sobre+la+psicolog%C3%ADa+organizacional+y+del+trabajo.+Dialent.&aqs=chrome..69i57.674j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Llamada. (2012). Responsabilidad social y buen clima laboral. *Repositorio Up*. Obtenido de

<http://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/261>

López, Ojeda y Ríos. ((2016)). La responsabilidad social empresarial. Un estudio en cuarenta empresas. 22. Obtenido de

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S113848911600011X>

Marulanda, López y López. (2016). La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las Pymes de Colombia.

researchgate. Obtenido de

https://www.researchgate.net/publication/309883034_La_cultura_organizacional_y_su_influencia_en_las_buenas_practicas_para_la_gestion_del_conocimiento_en_las_Pymes_de_Colombia/fulltext/5825c98808aeb45b5892bf02/La-cultura-organizacional-y-su-influencia-en-las-buenas-practicas-para-la-gestion-del-conocimiento-en-las-Pymes-de-Colombia.pdf

Montemayor, García y Garza . (2002). EL CUESTIONARIO. *CEO*.

Moreno, G. (2019). Estudio sobre el bienestar laboral en las organizaciones y la responsabilidad social empresarial. *Repositorio Tesis Pontificia Catolica de Ecuador . pontificia universidad católica del ecuador facultad de psicología trabajo*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17326>

Mugarra. (2001). Responsabilidad y balance. *redalyc*, 18-19. Obtenido de http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/2628/1/AignerJose_cuestionarioinstrumentorecoleccion.pdf

Moreno Jiménez (2012) Sociología de la salud laboral. *Revista Dialent plus*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/258051288_Sociologia_de_la_Salud_Laboral

Martinó Soto (2014) Responsabilidad Social Empresarial = Responsabilidad por Gestión Interna. *Magíster en Derecho de la Regulación Económica Especialista en Energía y Medio Ambiente*. Obtenido de https://www.academia.edu/2238315/Responsabilidad_Social_Empresarial_y_Gesti%C3%B3n_Interna

Metodológica Cualitativa. Consultado el Agosto de 2010. Obtenido de <http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/resultado.php?len=ES&&tipo=2&&criterio=Responsabilidad%20Social%20de%20la%20Empresa>

Navarro P, J. A. (2006) Críticas y Apoyos Hacia la Responsabilidad Social de La Empresa: Una aproximación Etnográfica desde la Vivencia del Trabajador y una Propuesta Metodológica Cualitativa. Consultado el Agosto de 2010 Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v6n1/v6n1a07.pdf>

Núñez, G. (2003). La Responsabilidad Social Corporativa en un Marco de Desarrollo Sostenible.

Consultado en Junio de 2010. Obtenido de

<https://es.scribd.com/document/35373399/Responsabilidad-Social-Corporativa-en-Un-Marco-de-Desarrollo-Sostenible-CEPAL>

Roman Y Perez. (2018). Impacto de la responsabilidad social. *Espacios*. obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n14/a18v39n14p27.pdf>

Reyno Momberg (2006) Responsabilidad social empresarial (rse) como ventaja competitiva.

Universidad técnica Federico santa maría Obtenido de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/436/indice%20de%20cuadros.htm>

Rincón Salazar. (2019) Relación de respuestas psicosomáticas y emocionales con los niveles de estrés laboral en funcionarios públicos: Un estudio transversal en el Instituto Colombiano de

Bienestar Familiar Regional Antioquia en el año 2019. *Universidad de San Buenaventura*

Colombia Facultad de Psicología Maestría en Psicología Clínica Medellín, Colombia. Obtenido de

http://45.5.172.45/bitstream/10819/7598/1/Relacion_Respuestas_Psicosomaticas_Rincon_2019.pdf

Salas & Quintero . (2014). caracterizacion de las practicas de responsabilidad social empresarial

en la clinica nuestra senora de la torcoroma en la ciudad de ocana. *Repositorio*

UFPSO.Obtenido de

<http://repositorio.ufpso.edu.co:8080/dspaceufpso/handle/123456789/350>

Saldarriaga. (2013). Responsabilidad social y gestión del conocimiento como estrategias de

gestión humana. *Universidad San Buenaventura Medellin*, 33.Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5444959>

Schelze, C. &. (2010). *Responsabilidad Social Empresarial*. by Colección Libros de la Empresa. Obtenido de <https://germanchan.files.wordpress.com/2014/11/libro-14-responsabilidad-social-emp.pdf> .

Torres. (2015). Impacto de la responsabilidad social. *Espacio*.

Torres, S. (2017). el bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia.

Van. (1996). *Analisis del discurso* Libro Obtenido de

<http://www.discursos.org/oldarticles/E1%20an%E1lisis%20cr%EDtico%20del%20discurso.pdf>.

Vaca Núñez (2018). Diagnóstico y propuesta de intervención de riesgos psicosociales en las áreas de negocio de una empresa de servicios petroleros en el año 2018. *Póntica Universidad Católica del Ecuador* Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/16381/Disertaci%C3%B3n%20Karla%20Vaca%20N%C3%BA%20Blaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zamudio, R, M. (2003). La Responsabilidad Social de las Empresas Petroleras en Colombia. Tesis de Grado. Universidad de los Andes. Bogotá. Obtenido de www.responsables.biz/editoriales/ Primer semanario digital en español de la Responsabilidad Corporativa.

10. Anexos

11.1. Anexo 1: Formato de consentimiento informado

**Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Información y formato de consentimiento**

Nombre de la investigación: Significado de la responsabilidad social empresarial (RSE) en relación con el bienestar laboral de los empleados para los directivos de la empresa Empaquetaduras y Empaques S.A., de la ciudad de Medellín, durante el año 2020

Nombres y apellidos del participante: _____

Introducción

Este trabajo pretende identificar si los directivos de la empresa califican los elementos de responsabilidad social empresarial (RSE) en el bienestar laboral como propicios y de igual manera como los empleados identifican el nivel de satisfacción frente a éstos.

Desde la psicología se puede dar un seguimiento estricto a las estrategias de RSE que se emprendan, puesto que es un tema netamente social, enfocado al factor humano donde se puedan hacer partícipes a todos los involucrados a la importancia de los programas, orientados a mejorar el bienestar social y laboral con una visión integral hacia el futuro de la empresa.

Por qué lo estamos invitando a participar

Esta investigación, al interesarse por el punto de vista particular de los directivos en relación al tema, le está invitando a participar ya que a partir de su experiencia posibilita un análisis significativo de la (RSE), en relación con el bienestar laboral de los empleados

Propósito

La finalidad de esta investigación es analizar el significado de los directivos y su conocimiento fundamental el cual se articula con la teoría de la psicología organizacional.

Participación

Este estudio tiene una duración de 9 meses, su participación la integrara la encuesta estructurada dado al tiempo limitado que tienen las personas encuestadas.

Los participantes conocerán las apreciaciones relacionadas con el fenómeno indagado en forma agregada, es decir, no se divulgarán la información suministrada por cada persona, sino datos emergentes en el grupo de participantes en general. Por tanto, no se tratará del directivo como individuo, sino de la información del grupo como tal y en ningún momento se divulgará la identidad de los participantes. Esta encuesta sera grabadas para su revisión por parte de la investigadora. Al finalizar el estudio, serán destruidas. Su información personal siempre será confidencial.

Costos

El desarrollo de esta investigación será financiado por los investigadores. En ningún momento los participantes asumirán algún tipo de costo económico o en especie.

Beneficios

Esta investigación desde la perspectiva particular que presente puede contribuir creando un conocimiento novedoso, con bases en la praxis de los participantes y contrastado con la teoría de

la psicología organizacional, así mismo esto convoca a otras disciplinas a estudiar esta problemática bajo esta perspectiva.

Riesgos

En esta investigación se categoriza el riesgo mínimo, ya que si bien no se harán intervenciones de riesgo biológico

Derechos

Usted como participante tiene derecho a comprender los procedimientos de esta investigación y aceptar participar en ella si lo considera conveniente. Mediante este documento se busca darle mayores detalles de este proyecto de investigación y se le pregunta si desea participar. Su participación es enteramente voluntaria. Usted puede rehusar participar o puede dar por terminada la entrevista en cualquier momento sin que esto represente perjuicio de ningún tipo.

Confidencialidad

Recuerde, su información personal será confidencial, no se revelará su nombre ni el de personas cercanas a usted y al finalizar la investigación los materiales (encuesta, transcripción y grabación) serán destruidos.

Compensación

Es importante que tenga claro que en ningún momento usted recibirá una compensación económica por participar en esta investigación.

Personas a contactar

La investigadora Yuliana Andrea Ospina Osorio estudiante de psicología, teléfono 3505168025, yospinaosor@uniminuto.edu.co, asesorada por María Lizbeth Murillo Ramírez, docente de la Corporación universitaria Minuto de Dios, Psicóloga y Magister en Salud Mental, teléfono 310 375 41 23, mmurilloram@uniminuto.edu.co

Aceptación

He leído este formato de consentimiento informado y he tenido la oportunidad de hacer preguntas y aclarar dudas, y libremente deseo participar en este estudio. Mi firma indica que acepto y que he recibido una copia del mismo.

Su firma abajo, indica que usted decidió participar en este estudio. Nombre (en letra clara)	Documento de identidad	Firma
Participante		
Investigadora		

11.2. Anexo 2. Cuestionario de las entrevistas individuales

Corporación Universitaria Minuto de Dios – Seccional Bello
Facultad de Ciencias Humanas y Sociales
Programa de Psicología

Cuestionario

Encuesta dirigida a los Directivos de la empresa Empaquetaduras Y Empaques S.A. de la ciudad de Medellín

Objetivo: Describir el significado de la Responsabilidad Social Empresarial RSE en relación con el bienestar laboral de los empleados

1. ¿Qué conoce usted sobre RSE?
2. ¿Cuáles son los temas fundamentales que trabaja la empresa sobre RSE?
3. ¿Cree usted que la gestión de la RSE ayuda a fortalecer el bienestar laboral en la empresa?
4. ¿Qué tan importante es que la empresa trabaje el bienestar laboral a través de sus programas de RSE?
5. ¿En cuántos espacios de relacionamiento en lo que se aborda el tema de RSE está ligado el bienestar laboral?
6. ¿Cómo califica el o los programas de RSE que se desarrollan en su empresa en torno al bienestar laboral?
7. ¿Realizan capacitaciones enfocadas en la responsabilidad social empresarial?
8. ¿Cree usted que los colaboradores de la empresa desempeñan sus actividades diarias con interés y agrado?
9. ¿Conoce las necesidades y motivaciones de trabajo en los empleados?
10. ¿Realizan algún tipo de reconocimiento a los trabajadores de la empresa al realizar óptimamente sus actividades? ¿Cuáles? ¿Porque?

11.3. Anexo 3. Formato de matriz categorial para análisis de información

Figura 3 Matriz Categorial

1	Nro	Categoría	Descripción de la Categoría	Subcategoría	Descripción de la subcategoría
2	1	Compromiso social de los directivos frente a la RSE	Es el proceso de conocimiento, experiencia o práctica que los directivos tienen frente a la RSE	Orientación hacia las estrategias	Cojunto de acciones que se orientan para la consecución de objetivos y metas. Engloba todas las actividades recursos, personal y materiales de los que dispone la organización
3				Orientación hacia los resultados	habilidades necesarias para desarrollar su trabajo de forma efectiva en función de los objetivos corporativos
4				Orientación hacia las relaciones interpersonales	Las Relaciones interpersonales, hacen referencia al desarrollo de relaciones con sus compañeros de trabajo, o relaciones con otros colaboradores o seguidores, a partir del intercambio de emociones, afectos, necesidades, intereses
5	2	Intereses corporativos frente a la RSE	Acciones concretas dentro del entorno de la empresa, buscando dimensionarla para generar una mayor imagen corporativa	Beneficio a la sociedad	Compromiso empresarial en beneficio de la sociedad que traduce una mayor competitividad y sostenibilidad para la empresa.
6				Beneficio a los empleados	son todas las formas de contraprestación concedidas por una entidad a cambio de los servicios prestados por los empleados
7	3	Pensamiento de los directivos frente a los empleados	Deseo de tener personas capaces de ejecutar las labores comprometidas y enfocados hacia los resultados con alto nivel de compromiso y sentido de pertenencia	Niveles de Rendimiento	Esta focalizado en el estudio del comportamiento de las personas a fin de llegar a un mejoramiento de los resultados.
8				Identificación motivacional	la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales
9	4	Apoyo psicosocial o economico	Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización.	Apoyo económico	Actividad que ejerce la empresa de reconocimiento monetario por el cumplimiento de metas
10				Carencia de Reconocimiento o apoyo	Capacidad de la empresa de atender a las necesidades psicosociales de sus colaboradores.
11					

Figura 4 Matriz Categorical

IDIFICAC	GRUP	IDENTIFICAC	CODIGO	TEGORIAS DESCRIF	Nro	PALABRA CLAVES	SUB CATEGORIA
4	Cerrada	E1.VP-P1	La RSE es un compromiso de la emp	Compromiso como estrategia	1	Compromiso organizacional	Orientación hacia las estrategias
5	Cerrada	E1.VP-P3	La RSE fortalece el bienestar porque genera estabilidad u fortalece los	Estabilidad laboral	1	Genera estabilidad Fortalece equipos de trabajo	Orientación hacia las estrategias
6	Cerrada	E1.VP-P4	La importancia de la RSE, radica en generar bienestar	Generación de bienestar	1	La RSE genera bienestar L	Orientación hacia los resultados
7	Cerrada	E1.VP-P5	Relaciona la RSE con el Bienestar en Calidad productiva y el desarrollo	Calidad productiva y desarrollo	1	Calidad productiva Desarrollo	Orientación hacia los resultados
8	Cerrada	E1.VP-P6	El programa es bueno pero necesita fortalecerse más	El programa es bueno pero necesita	1	Debe fortalecerse	Orientación hacia las estrategias
9	Cerrada	E2.LR-P1	Lo toma como beneficios empresariales y del medio ambiente	Incluyentes en temas de beneficios	1	Beneficios empresariales Medio Ambiente	Orientación hacia las estrategias
10	Cerrada	E2.LR-P3	Con las practicas de RSE, los trabajadores disminuyen ausentismo, personal mas activo y mayor productividad con mas clientes	Disminucion de ausentismo y productividad	1	Disminución de ausentismos Personal mas activo Mayor productividad	Orientación hacia los resultados
11	Cerrada	E2.LR-P4	Genera estabilidad emocional y fisica	Estabilidad emocional y fisica	1	La RSE genera estabilidad emocional	Orientación hacia las estrategias
12	Cerrada	E2.LR-P5	Relaciona la RSE con el Bienestar en cultura y calidad de vida	Cultura y calidad de vida	1	Cultura Organizacional Calidad de vida	Orientación hacia las relaciones interpersonales
13	Cerrada	E2.LR-P6	Requiere estar mas enfocado al bienest	Requiere estar mas enfocado al bienestar	1	Debe estar más enfocado al Bienestar lanoral	Orientación hacia las relaciones interpersonales
14	Cerrada	E3.JQ-P1	Compromiso en el beneficio de los empleados para que aporten a la productividad de la compañía y al	Cambio como compromiso organizacional en	1	Beneficios a los empleados Aporte a la productividad Aporte al Bienestar laboral	Orientación hacia las estrategias
15	Cerrada	E3.JQ-P3	La RSE ayuda a tener empleados satisfechos, motivados en lo que están realizando. Se sientan bien en sus puestos de trabajo.	Motivacion y satisfacion	1	Empleados satisfechos Motivados Que se sientan bien e sus puestos de trabajo	Orientación hacia las relaciones interpersonales
16	Cerrada	E3.JQ-P4	Adapción a las necesidades de los empleados	Se adapta a las necesidades de los empleados	1	La RSE se adapta a las necesidades de los empleados	Orientación hacia las estrategias
17	Cerrada	E3.JQ-P5	Relaciona la RSE con el Bienestar en El medio ambiente (cuidado de los espacios de la empresa)	Medio ambiente	1	Cuidado del Medio ambiente	Orientación hacia las estrategias



Entrevista

Libro de codigos controles

Categorías descriptivas



Figura 5 Matriz Categorial

	A	B	C	D	E	F	G	H
19	Cerrada		E1.VP-P2	la RSE se trabaja desde campañas corporativas del cuidado medio	Capacitacion orientada al medio ambiente	2	Cuidado del medio ambiente	Beneficio a la sociedad
20	Cerrada		E1.VP-P7	No se realizan capacitaciones enfocadas a RSE, solo a través de otras oficinas como la ambiental, en	Campañas de senoibilizacion sobre el uso de los recursos	2	No se realizan capacitaciones de RSE, solo a travez de otras oficinas	Beneficio a los empleados
21	Cerrada		E2.LR-P2	Campañas de bienestar y medio ambiente	Capacitacion orientada al bienestar	2	Bienestar laboral Medio ambiente	Beneficio a la sociedad
22	Cerrada		E2.LR-P7	Se hacen de diferentes enfoques: temas productivos. A nivel de seguridad y salud en el trabajo. Seguridad vial. Temas de finanzas familiares	temas productivos. A nivel de seguridad y salud en el trabajo. Seguridad vial. Temas de finanzas familiares	2	Temas productivos Seguridad y salud en el W Seguridad vial Fianzas familiares	Beneficio a los empleados
23	Cerrada		E3.JQ-P2	Temas enfocados al bienestar	Capacitacion orientada al bienestar	2	Bienestar laboral	Beneficio a los empleados
24	Cerrada		E3.JQ-P7	Capaciones de Medio ambiente, Derechos de los trabajadores y empleadores, Temas de participación en la sociedad	Capaciones de Medio ambiente, Derechos de los trabajadores y empleadores, Temas de participación en la	2	Medio ambiente Derechos de los trabajadores y empleadores Participacion en la sociedad	Beneficio a la sociedad
25	Cerrada		E1.VP-P8	Como ven a los empleados: depende del nivel de productividad. Si no proponen o no sugieren hance las cosas porque les toco para sobrevivir (necesito la plata, tengo que agudar a mi hogar) pero no porque tengan sentido	Pensamiento de los directivos frente a los empleados	3	Depende del nivel de productividad Algunos hacen las cosas porque les toca Algunos les falta sentido de pertenencia	Niveles de Rendimiento
26	Cerrada		E1.VP-P9	De pronto los desmotiva cuando hay sobrecarga de trabajo o hay muchos informes que hacer, bueno pues tú los ves como estresados por exceso de cosas que tengan en el momento. Los motiva cuando hay apertura y confianza	Pensamiento de los directivos frente a los empleados	3	Se desmotivan: Cuando hay sobre carga de trabajo Cantidad de informes Se ven estresados Los motiva cuando hay apertura y confianza	Identificación motivacional
27	Cerrada		E2.LR-P8	El bienestar se puede demostrar en el Ambiente laboral, en el desempeño, resultados en ventas, niveles de productividad	Pensamiento de los directivos frente a los empleados	3	Se demuestra frente al Ambiente laboral Desempeño Resultado en ventas Niveles de productividad	Niveles de Rendimiento
				Específicas y teniendo pruebas en este momento en el momento de la prueba	Pensamiento de los		No sabe que desmotiva a los	



Entrevista

Libro de codigos controles

Categorías descriptivas

