



Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una  
organización de sector logístico

Valentina Echavarría Álvarez

Jessica Lujan Balvin

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

Mayo de 2025

Análisis del impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una  
organización de sector logístico

Valentina Echavarria Alvarez

Jessica Lujan Balvin

Monografía presentado como requisito para optar al título de  
Administrador de Empresas

Asesor(a)

Natalia Marulanda Grisales

PhD. ingeniería- Industria y organizaciones.

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Centro Universitario Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

mayo de 2025

## **Dedicatoria**

Dedicamos esta monografía a Dios, quien nos ha guiado y bendecido en este proceso, y a nuestras familias, quienes han sido el pilar fundamental para cumplir nuestros objetivos plasmados. Su amor incondicional, apoyo constante y comprensión han sido la motivación que nos ha impulsado a seguir adelante, incluso en los momentos más desafiantes. Gracias por estar siempre a nuestro lado, por creer en nosotras y por brindarnos la confianza necesaria para alcanzar nuestras metas. Y, por supuesto, a cada una de nosotras, por la dedicación, el esfuerzo y la pasión que hemos compartido en este largo camino; Juntas hemos superado obstáculos y hemos celebrado logros, y este trabajo es el reflejo de nuestra colaboración y amistad.

## Agradecimientos

Queremos comenzar agradeciendo a Dios, quien ha sido nuestro guía y fortaleza en cada paso de este camino. Su luz ha iluminado nuestros momentos más oscuros y su amor incondicional nos ha brindado la confianza necesaria para seguir adelante.

A nuestra familia, gracias por su apoyo inquebrantable y su amor constante. A nuestros padres, quienes siempre han creído en nosotras y nos han enseñado el valor del esfuerzo y la dedicación. Ustedes han sido nuestra mayor inspiración y el pilar fundamental en nuestra vida.

Valentina agradece a sus hermanos, por ser sus cómplices y mejores amigos, y por brindarle su apoyo en cada etapa de este proceso.

A cada uno de nuestros seres queridos, gracias por sus palabras de aliento, por estar a nuestro lado en los momentos de duda y por celebrar nuestros logros. Sin ustedes, este sueño no habría sido posible.

Finalmente, agradecemos a todas las personas que, de una u otra forma, han contribuido en nuestra formación académica y personal. Cada uno de ustedes ha dejado una huella en nuestra vida.

## Contenido

1	Introducción.....	12
2	Planteamiento del problema. ....	14
2.1	Pregunta .....	17
3	Objetivos.....	18
3.1	Objetivo general.....	18
4	Justificación.....	19
5	Marco conceptual .....	22
5.1	Síndrome de Burnout .....	22
5.2	Estrés Laboral .....	23
5.3	Bienestar laboral .....	24
5.4	Motivación .....	25
6	Marco teórico.....	26
6.1	Pirámide de las necesidades de Maslow .....	27
6.2	Teoría x e y .....	29
6.3	Marco contextual .....	30
7	Diseño metodológico.....	33
7.1	Línea de investigación institucional: innovaciones sociales y productivas .....	33
7.2	Línea de investigación del programa: Gestión estratégica para la globalidad.....	33
7.3	Enfoque de la investigación:.....	33
7.4	Alcance de la investigación .....	34
7.5	Técnica de muestreo y tamaño de muestra. ....	34
7.6	Diseño de los instrumentos de medición: .....	34
7.7	Como se van a analizar los datos .....	39
7.7.1	Cuantitativos .....	39
7.7.2	Cualitativo .....	39
7.8	Como se van a presentar los resultados .....	40
8	Resultados.....	40

8.1	Resultados objetivo específico Numero 1: Describir las actividades de bienestar laboral en organizaciones del sector logístico.....	40
8.2	Resultados objetivo específico Numero 2: Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores en una compañía del sector logístico. ....	44
9	Discusión .....	71
10	Conclusiones.....	74
	Referencias.....	76

**Lista de tablas**

Tabla 1. <i>Actividades de bienestar laboral</i> .....	43
--	----

## Lista de figuras

Figura 1. <i>Rotación de Personal</i> .....	19
<b>Figura 2. Género</b> .....	44
Figura 3. <i>Tiempo laborando</i> .....	45
Figura 4. <i>Manera en la que la falta de motivación afecta el desempeño</i> .....	45
Figura 5. <i>Estrategias para mejorar la motivación laboral</i> .....	46
Figura 6. <i>Factores mas importantes para el bienestar laboral</i> .....	47
Figura 7. <i>Motivación para asistir al trabajo diariamente</i> .....	48
Figura 8. <i>Satisfacción laboral</i> .....	49
Figura 9. <i>Carga Laboral</i> . .....	50
Figura 10. <i>Influencia entre un buen ambiente laboral y la motivación</i> . .....	51
Figura 11. <i>Equilibrio entre vida laboral y personal</i> . .....	52
Figura 12. <i>Satisfacción del ambiente laboral</i> .....	52
Figura 13. <i>Implementación de programas de bienestar laboral y reducción del estrés</i> . .....	53
Figura 14. <i>Valoración y reconocimiento del trabajo por los superiores</i> . .....	54
Figura 15. <i>Comunicación dentro de la empresa</i> . .....	55
Figura 16. <i>Oportunidades de crecimiento</i> .....	56
Figura 17. <i>Cultura organizacional y Bienestar laboral</i> . .....	57
Figura 18. <i>Recursos financieros para la gestión del bienestar laboral</i> . .....	58
Figura 19. <i>Salud mental</i> . .....	59
Figura 20. <i>Cumplimiento de deberes y horario laboral</i> . .....	60
Figura 21. <i>Satisfacción con las responsabilidades asignadas</i> . .....	61
Figura 22. <i>Influencia de factores físico laboral en el bienestar laboral</i> . .....	62
Figura 23. <i>Efectividad de los programas de bienestar laboral y cambios sugeridos</i> . .....	62

Figura 24. <i>Influencia del apoyo de los superiores en la motivación laboral.</i> .....	63
Figura 25. <i>Equilibrio entre carga laboral y tiempo de descanso.</i> .....	64
Figura 26. <i>Como influye las oportunidades de desarrollo profesional en la motivación laboral.</i> 65	
Figura 27. <i>Como afectan las relaciones interpersonales con el bienestar emocional y la motivación.</i> .....	66
Figura 28. <i>Estructura Jerárquica y Comunicación.</i> .....	67
Figura 29. <i>Colorimetría de correlación</i> .....	68

## Resumen

Esta investigación analiza el impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados del sector logístico, caracterizado por su ritmo acelerado y alta presión para cumplir objetivos. La sobrecarga laboral y el estrés asociado afectan negativamente la salud mental y física de los colaboradores, lo que reduce su motivación y rendimiento. Se utilizó una metodología mixta, combinando análisis de frecuencia y correlación bivariada de Spearman. Los resultados muestran una relación significativa entre el bienestar laboral y la motivación de los empleados. La investigación concluye que fomentar el bienestar laboral es fundamental para impulsar la motivación y el rendimiento de los empleados, lo que puede proporcionar una ventaja competitiva significativa en el sector logístico. Al mejorar el bienestar laboral, se puede reducir la rotación de personal y mejorar el ambiente laboral, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización.

*Palabras clave: Bienestar laboral, Calidad de vida, Motivación y Satisfacción*

## **Resumen**

### **Abstract**

This research analyzes the impact of work wellbeing on the motivation of employees in the logistics sector, characterized by its fast pace and high pressure to meet objectives. Work overload and associated stress negatively affect the mental and physical health of employees, reducing their motivation and performance. A mixed methodology was used, combining frequency analysis and Spearman's bivariate correlation. The results show a significant relationship between well-being at work and employee motivation. The research concludes that fostering workplace well-being is key to boosting employee motivation and performance, which can provide a significant competitive advantage in the logistics sector. By improving workplace well-being, employee turnover can be reduced, and the work environment can be improved, which benefits both employees and the organization.

*Keywords: Work Well-being, Quality of Life, Motivation and Satisfaction*

## 1 Introducción

En el entorno empresarial actual, la logística es clave para la competitividad global. Esta empresa multinacional del sector enfrenta un ritmo exigente que puede generar estrés y desgaste en los empleados, afectando su bienestar y motivación. En esta monografía se analizará cómo las condiciones laborales influyen en el desempeño y la eficiencia en una empresa logística multinacional.

La empresa logística prioriza la eficiencia y los resultados económicos sobre el bienestar de sus empleados, provocando sobrecarga laboral y descuido de su bienestar, lo que genera estrés, agotamiento y baja motivación, afectando su desempeño, productividad y calidad del servicio, debido a una cultura organizacional centrada en resultados inmediatos y alta presión por cumplir objetivos, que resulta en una distribución desigual de tareas, exceso de carga laboral y falta de énfasis en programas de bienestar laboral.

Las consecuencias de esta situación se reflejan en un aumento del estrés laboral, el deterioro de la salud física y mental de los colaboradores, una reducción en la motivación y el rendimiento laboral, y una mayor rotación de personal. A nivel organizacional, esto puede traducirse en menores niveles de productividad, pérdida de eficiencia, incremento en los costos operativos y una menor satisfacción del cliente, afectando la posición competitiva de la empresa en el mercado global.

Según(Barrera Bermúdez et al., 2021) El bienestar laboral es una herramienta clave en las organizaciones para crear entornos de trabajo efectivos y dinámicos que permitan alcanzar los objetivos establecidos.

El bienestar laboral es la atención de necesidades básicas como la economía, la salud y la educación, que son reconocidas y garantizadas por la sociedad y el Estado como derechos fundamentales. Además, habla acerca de la salud laboral y dice que se enfoca en preservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno laboral, permitiéndoles realizar sus tareas de manera eficiente y segura. También implica proteger su salud y prevenir problemas futuros mientras ejercen sus funciones dentro de la empresa. (Sierra et al., 2020)

La estrategia metodológica utilizada en esta monografía es de carácter mixto, integrando enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión exhaustiva del tema. Inicialmente, se diseñó y administró una encuesta dirigida a los participantes, cuyos datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas. Para complementar este análisis, se emplearon nubes de palabras que permitieron visualizar y detectar patrones y tendencias en las respuestas abiertas. Además, se aplicó la prueba de correlación bivariada de Spearman para determinar la relación entre distintas variables, lo que facilitó evaluar la intensidad y dirección de las asociaciones presentes en los datos recopilados.

El documento se organizará en varias secciones claves; Comenzará con el planteamiento del problema y la definición de los objetivos generales y específicos que guiarán la investigación. Luego, se justificará la importancia y pertinencia del estudio. Además, se

desarrollarán los marcos conceptual, teórico y contextual para proporcionar un contexto sólido. Posteriormente, se describirá el diseño metodológico y se explicará cómo se analizarán los datos. Finalmente, se presentarán los resultados y recomendaciones de la investigación destacando los hallazgos principales.

## **2 Planteamiento del problema.**

Esta empresa es del sector logístico siendo líder en el mercado con una presencia global y una amplia gama de servicios que incluye transporte aéreo y terrestre, logística, almacenamiento, distribución y soluciones de cadena de suministro; la productividad y el rendimiento de cualquier organización, especialmente en el sector de la logística, están significativamente influenciados por el bienestar laboral y la motivación de los empleados. Este sector, caracterizado por su ritmo acelerado y la constante necesidad de adaptarse a las cambiantes condiciones del mercado.

Se enfrenta desafíos particulares que pueden afectar la salud mental y física de los colaboradores. En la actualidad en dicha organización existe un interés en el bien común de la misma y no en la de los colaboradores, por ende, se evidencia una sobre carga laboral, lo que hace que dicha organización se interese más por los resultados que por el de los colaboradores es que operan en un entorno competitiva por lo que prioriza la eficiencia y productividad sobre el bienestar de los empleados, además , se evidencia una presión para cumplir con los objetivos por

parte de gerentes y supervisores, lo que conlleva a enfocarse más en resultados y no el bienestar de sus empleado.

Así mismo (Arrieta Valderrama, et al 2018) dice que los resultados de los estudios realizados en una universidad dicen que las actividades programadas por Bienestar Laboral fortalecen la relación trabajo-familia en un 79,2% además resalta que la mayoría de las necesidades de los trabajadores administrativos de la Universidad se encuentran en la esfera socio afectivo y familiar coincidiendo un total del 85,7% de los ítems evaluados en esta dimensión.

En un estudio sobre el desempeño laboral de los empleados del área logística de Guzmán Distribuciones S.A.C, se descubrió que el 60 % de los empleados que tenían una alta motivación laboral creían que estaban desempeñando bien en su trabajo. Por otro lado, todos los empleados de ese grupo evaluaron su desempeño como bajo en condiciones de baja motivación laboral. Estos hallazgos conducen a la conclusión de que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables de motivación y el rendimiento laboral.

La sobre carga laboral trae consigo Agotamiento físico y mental, reducción en la eficiencia, disminución en la energía y la motivación causadas presión para cumplir plazos, Falta de acompañamiento, mal repartimiento en las tareas, la alta carga de trabajo y el estrés asociado son uno de los principales problemas en esta industria. Los empleados de logística pueden sentirse agotados física y emocionalmente porque deben cumplir con plazos estrictos, manejar grandes volúmenes de mercancías y garantizar un flujo eficiente de operaciones. Este estrés

puede reducir la motivación, lo que a su vez impacta negativamente en su desempeño y en la calidad del servicio al cliente.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) proporciona una definición detallada del estrés experimentado en el trabajo: "es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima". Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) indica que "el estrés relacionado con el trabajo es actualmente reconocido como un problema global que afecta a todos los países, todas las profesiones y todos los trabajadores, tanto en los países desarrollados como en desarrollo" (Meza & Valencia, 2019a).

La creciente competitividad y la aceleración económica impulsan a las empresas a buscar la eficiencia y la productividad, lo que se manifiesta en un aumento de las horas de trabajo y una mayor presión para cumplir objetivos. Esta cultura de rendimiento se extiende más allá del ámbito empresarial, afectando la percepción y el comportamiento de los empleados, quienes sienten una creciente presión para demostrar su compromiso y efectividad, lo que genera una intensificación del trabajo y una mayor carga laboral (Rigcha & Fabián, 2022).

Los riesgos psicosociales más frecuentes en el entorno laboral pueden resumirse principalmente en dos: el estrés laboral y el desgaste profesional, llamado burnout; El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia

organización, en el estrés laboral existe una intencionalidad de perjudicar la salud física y mental del personal.

La sobre carga laboral está ocasionando la disminución del rendimiento de los colaboradores lo cual ha tenido un impacto principalmente en el cumplimiento de las metas establecidas esto ha provocado pérdidas económicas para la empresa.

Esta investigación tiene como propósito analizar el impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados dentro del sector logístico ya que se observa que en este ámbito hay poco personal y muchas tareas por realizar lo cual provoca un desenfoco en la realización de las actividades propias y por ende una reducción en la productividad.

Comprender esta relación es fundamental, ya que un mejor bienestar laboral puede impulsar la motivación de los empleados, lo que no solo incrementa su rendimiento individual, sino que también favorece la colaboración en equipo y la cohesión dentro de la organización. Al fomentar el bienestar de los trabajadores, se anticipa una disminución en la rotación de personal y una mejora en el ambiente laboral, lo que podría proporcionar una ventaja competitiva significativa en el sector logístico.

## **2.1 Pregunta**

¿Como la relación entre las actividades de bienestar laboral inciden en la motivación de los colaboradores en una empresa del sector logístico?

## 3 Objetivos

### 3.1 Objetivo general

- Analizar el impacto del bienestar laboral en la motivación de los empleados en una organización de sector logístico.

### 3.2. Objetivos específicos

- Describir las actividades de bienestar laboral en organizaciones del sector logístico.
- Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores en una compañía del sector logístico.
- Diseñar una herramienta para la evaluación de la relación entre bienestar laboral y motivación.
- Establecer el impacto de las actividades de bienestar laboral en la motivación de los colaboradores en la compañía objeto de estudio.

## 4 Justificación

La sobrecarga laboral en las empresas logísticas ha generado una problemática que afecta negativamente la motivación y el bienestar de los empleados, impactando directamente en la productividad y la calidad del servicio. Por lo tanto, es esencial investigar cómo las políticas de bienestar laboral pueden influir en la motivación y el desempeño de los empleados para abordar esta problemática.

La sobrecarga laboral es un obstáculo común en las empresas logísticas que puede generar estrés, burnout y disminución de la motivación. Considerando que la motivación es un factor clave para el desempeño y la productividad en el trabajo, es crucial analizar la relación entre el bienestar laboral y la motivación en este tipo de empresas.

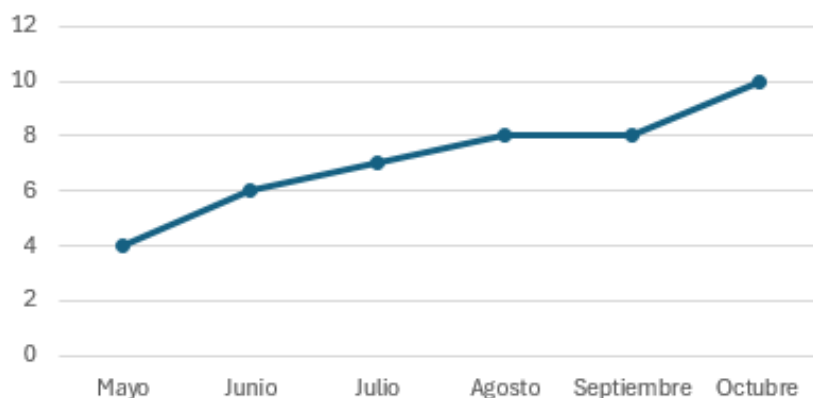


Figura 1. *Rotación de Personal*

La gráfica anterior muestra la rotación del personal en el último semestre, la rotación de personal presenta un crecimiento constante mensual, con una excepción en septiembre donde se

estabiliza. Destaca el aumento significativo entre mayo y junio, con un salto de 2 puntos porcentuales. Esta tendencia ascendente indica posibles dificultades para retener talento en la organización.

En el contexto de la empresa logística, el área de talento humano se enfoca en la gestión de los recursos humanos para alcanzar los objetivos organizacionales. La gestión del bienestar laboral es un aspecto fundamental para mantener la motivación y el desempeño de los empleados. El área de talento humano no realiza actividades de bienestar laboral pero sus principales actividades son: Reclutamiento y la selección de personal, inducciones para personas nuevas, gestión de registros y documentación.

La importancia de esta investigación radica en que contribuirá a comprender la relación entre el bienestar laboral y la motivación en una empresa logística. Esto permitirá fortalecer las actividades que contribuyen con el fortalecimiento de las actividades que mejoren el bienestar laboral y la motivación de los empleados.

Los resultados de esta investigación serán beneficiosos para cualquier organización que busque implementar buenas políticas de bienestar laboral. Estos beneficios incluyen mejorar la motivación y el desempeño de los empleados, reducir el estrés y el burnout, aumentar la productividad y la calidad del servicio, mejorar la imagen de la empresa y la atracción de talento y reducir costos relacionados con la rotación de personal y el absentismo.

La implementación de actividades de bienestar laboral efectivas en cualquier organización puede generar beneficios sustanciales, tales como el aumento de la motivación y el rendimiento de los empleados, la reducción del estrés y el agotamiento laboral, y la mejora de la productividad y la calidad del servicio. También, estas actividades pueden mejorar la reputación de la empresa, atraer talento y reducir costos asociados con la rotación de personal y el absentismo, lo que a su vez fomenta la lealtad y el compromiso de los empleados. Además, un entorno laboral saludable y positivo, fruto de estas políticas, puede aumentar la satisfacción laboral, mejorar la calidad de vida de los empleados y proporcionar una ventaja competitiva en el mercado, lo que finalmente conduce a una mayor eficiencia, efectividad y éxito organizacional sostenible.

Un enfoque integral de bienestar laboral puede aliviar significativamente el estrés ocupacional en los empleados a través de iniciativas de bajo costo, pero con impacto positivo en la salud mental y física de los trabajadores, lo que a su vez reduce la rotación de personal, el absentismo y las enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras fomenta un ambiente laboral saludable, fortalece las conexiones interpersonales, promueve la colaboración y mejora la resiliencia emocional, generando beneficios mutuos para los empleados y la organización (Martínez Ibarra & Ibarra Paz, 2023).

Los colaboradores experimentarán una reducción del estrés y el burnout, mejorando su calidad de vida y bienestar, aumentando su motivación y satisfacción laboral, y reduciendo la rotación de personal y absentismo, lo que a su vez mejorará su salud física y mental.

Si la problemática que se presenta en dicha empresa se logrará solucionar la empresa se beneficiará de una mayor productividad y eficiencia, mejorando la calidad del servicio y cumplimiento de plazos, reduciendo costos relacionados con la rotación de personal y absentismo, y mejorando su imagen y reputación. Esto aumentará su competitividad en el mercado. Además, los clientes también se verán beneficiados con una mejora en la calidad del servicio y cumplimiento de plazos, aumentando su confiabilidad y satisfacción, y reduciendo errores y reclamaciones.

En general, la resolución del problema de sobrecarga laboral mejorará el clima laboral y cultura organizacional, aumentando la colaboración y comunicación entre equipos, la toma de decisiones y resolución de problemas, la innovación y creatividad en la empresa. En última instancia, resolver este problema beneficiará a todos los involucrados, desde los colaboradores hasta los clientes, pasando por la empresa en sí, mejorando su desempeño global y sostenibilidad a largo plazo.

## **5 Marco conceptual**

### **5.1 Síndrome de Burnout**

Se considera una respuesta al estrés laboral que surge cuando las estrategias que todos usamos para lidiar con factores estresantes en el trabajo que persisten en el tiempo fallan (Fernández, 2018).

Además, la Organización Mundial de la Salud considera el síndrome de agotamiento, también conocido como síndrome de aniquilamiento, síndrome de estar quemado, síndrome de

desmoralización o síndrome de agotamiento emocional o profesional, una enfermedad laboral que daña la salud física y mental de las personas (Meza & Valencia, 2019b).

Por otra parte, la fatiga laboral es un problema en la actualidad que afecta a personas en una variedad de campos y profesiones. El agotamiento laboral, que se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, puede tener un impacto en la salud física, mental y emocional de los trabajadores (Marín et al., 2024).

## **5.2 Estrés Laboral**

El estrés laboral, según la OIT, es la respuesta emocional y física negativa que surge cuando: las exigencias y presiones laborales superan las habilidades y conocimientos del trabajador, falta apoyo de supervisores y compañeros, se tiene poco control sobre el trabajo y cómo afrontar desafíos. En otras palabras, el estrés laboral ocurre cuando la demanda laboral excede la capacidad del trabajador para manejarla, y se siente desamparado y sin control algunos factores clave que contribuyen al estrés laboral: Carga de trabajo excesiva, plazos ajustados, falta de comunicación y apoyo, poco control sobre decisiones, ambiente laboral hostil, cambios constantes, las Consecuencias del estrés laboral son: Agotamiento físico y mental, problemas de salud, disminución de la productividad, absentismo, rotación de personal (Patlan, 2019)

Así mismo (Alberola, 2022) hace una investigación sobre el estrés que ha buscado comprender los procesos por los que se genera y su impacto en el individuo y la organización. La

evidencia científica sugiere una relación estrecha entre el estrés y la disminución del bienestar lo que puede llevar a consecuencias negativas para la salud mental y física, como depresión, ansiedad y baja satisfacción laboral (Alberola, 2022).

También (Navinés et al., 2021) define el estrés como un estado de desequilibrio biológico y psicológico que surge cuando el organismo es incapaz de adaptarse a las demandas ambientales, generando una activación biológica anti homeostática caracterizada por emociones negativas (ansiedad, tristeza, irritación) y alteraciones fisiológicas en los subsistemas adaptativos (activación autonómica y neuroendocrina, inhibición inmune y conductual), lo que compromete la capacidad del organismo para mantener su equilibrio homeostático y responder adecuadamente al entorno

### **5.3 Bienestar laboral**

Bienestar Laboral trasciende la remuneración económica, abarcando una visión integral del ser humano que considera sus dimensiones familiares, laborales, culturales, espirituales y otras. Estas dimensiones, aunque no están directamente relacionadas con las habilidades laborales, influyen significativamente en el desempeño individual y organizacional, por decir, el Bienestar Laboral se refiere a un estado óptimo de salud física, mental, emocional y espiritual que permite a los empleados alcanzar satisfacciones personales y familiares, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa (Arrieta Valderrama et al., 2019)

De acuerdo con (López-Barrionuevo et al., 2023) El bienestar laboral (BL) resulta del grado óptimo entre la satisfacción del trabajador (percepción individual) y las condiciones adquiridas en el trabajo que le permiten sentirse cómodo y operativo para desempeñar sus actividades laborales.

Por otro lado el bienestar laboral se define como un proceso destinado a mejorar las condiciones de los empleados en las empresas para que puedan desarrollarse de manera integral, es decir, con un impacto positivo tanto en sus aspectos internos como externos (Valderrama et al., 2019).

#### **5.4 Motivación**

El término motivación laboral describe la fuerza dinámica que estimula a los trabajadores a realizar esfuerzos orientados hacia el logro de objetivos institucionales, constituyendo un concepto fundamental en diversas áreas, incluyendo la construcción, al influir en la dirección de acciones y comportamientos hacia metas concreta (Briones & Pillajo, 2019)

En este sentido la motivación no se limita exclusivamente a la retribución económica, sino que abarca aspectos más amplios relacionados con la dinámica laboral, como la calidad de la relación jerárquica entre supervisores y subordinados, así como el nivel de colaboración y trabajo en equipo con colegas (Meza & Valencia, 2019c)

Por último La teoría de Chiavenato sostiene que la motivación se encuentra interconectada con el sistema cognitivo de cada persona, incorporando sus valores y siendo moldeada por su entorno físico y social, su constitución fisiológica, necesidades y experiencias pasadas (Briones et al., 2019)

## **6 Marco teórico**

Según Elton Mayo, la cooperación en el lugar de trabajo se define como una relación armoniosa entre trabajadores y dirección, libre de influencia sindical, que busca alcanzar los objetivos económicos de la empresa. Este enfoque implica una dimensión moral que fomenta la colaboración y el compromiso.

Mayo sostiene que la insatisfacción laboral puede ser canalizada hacia actividades constructivas mediante: La escucha activa de quejas y preocupaciones, la resolución justa y transparente de agravios, la persuasión de la razonabilidad y equidad de la gestión.

Este enfoque genera beneficios significativos: Mayor satisfacción y lealtad laboral, reducción de la fatiga y el estrés, aumento de la eficiencia y productividad. En su obra "Gestión y el Trabajador", Mayo recomienda un programa de asesoramiento basado en estas suposiciones. La implementación exitosa de este enfoque en la Haw-Planta Thorne cerca de Chicago demostró la eficacia de: La escucha activa sin censura, la gestión de quejas y preocupaciones, la persuasión para aceptar políticas y objetivos. (Harold L. Sheppard, s. f.)

Las teorías de Elton Mayo sobre las relaciones humanas ofrecen un marco teórico innovador para reconciliar las necesidades individuales y sociales con los objetivos económicos

en el contexto laboral. Estas hipótesis sugieren que es posible simultáneamente satisfacer las necesidades psicológicas y económicas de los individuos y la sociedad mediante la creación de un entorno laboral cooperativo y armonioso.

Este enfoque se logra a través de ajustes en los acuerdos ambientales y organizacionales existentes en el lugar de trabajo, sin requerir cambios fundamentales en la vida personal del individuo ni en su estructura de personalidad. De este modo, los expertos en relaciones humanas pueden alcanzar sus objetivos sin manipular la naturaleza humana ni recurrir a intervenciones psicológicas profundas.

En esencia, las teorías de Mayo proponen una aproximación pragmática y respetuosa hacia la naturaleza humana, que permite: Satisfacer necesidades individuales y sociales, alcanzar objetivos económicos, fomentar la cooperación y armonía en el trabajo, respetar la integridad personal y la estructura de personalidad del individuo.

Este enfoque tiene implicaciones significativas para el campo de las relaciones humanas, ya que sugiere que es posible crear entornos laborales positivos y productivos sin requerir intervenciones profundas en la psicología individual (Bernardo Sarachek, 1968.)

## **6.1 Pirámide de las necesidades de Maslow**

La teoría de la motivación de Abraham Maslow destaca la importancia de satisfacer las necesidades básicas para alcanzar el bienestar y la motivación en el lugar de trabajo. Según esta

teoría, los empleados deben sentirse satisfechos en sus necesidades fisiológicas, de seguridad, amor y estima, y autoactualización para alcanzar su máximo potencial y sentirse motivados en su trabajo. Para lograr esto, las organizaciones deben implementar políticas y prácticas que promuevan un ambiente de trabajo seguro y saludable, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, reconocimiento y recompensa por los logros, comunicación abierta y respetuosa, autonomía y flexibilidad en el trabajo, y oportunidades de colaboración y trabajo en equipo.

En particular, la necesidad de estima y autoactualización juegan un papel crucial en el bienestar laboral, ya que la satisfacción de la necesidad de estima conduce a sentimientos de confianza, valía, fuerza y capacidad, mientras que la falta de satisfacción puede generar sentimientos de inferioridad y desamparo. Por otro lado, la autoactualización se refiere a la realización de las capacidades y potencialidades individuales, lo que puede lograrse a través de la libertad de expresión, la autonomía y la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimientos.

Además, las condiciones previas para la satisfacción de las necesidades básicas, como la libertad de expresión, la justicia, la honestidad y la orden en el grupo, también son fundamentales para el bienestar laboral. La falta de estas condiciones puede generar una respuesta de amenaza o emergencia, lo que puede afectar negativamente la motivación y el bienestar de los empleados. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones prioricen la creación de un ambiente laboral que promueva la satisfacción de las necesidades básicas de sus empleados.

Al implementar políticas y prácticas que promuevan la satisfacción de las necesidades básicas, las organizaciones pueden mejorar la productividad y el rendimiento de los empleados,

ya que la motivación y el bienestar laboral están estrechamente relacionados con la satisfacción de estas necesidades. En resumen, la teoría de la motivación de Maslow sugiere que la satisfacción de las necesidades básicas es fundamental para el bienestar laboral y la motivación, y que las organizaciones deben priorizar la creación de un ambiente laboral que promueva la satisfacción de estas necesidades para alcanzar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo. (*A. H. Maslow, 1943*)

## **6.2 Teoría x e y**

La Teoría X y la Teoría Y son dos enfoques fundamentales que influyen en el bienestar y la motivación laborales en las organizaciones. La Teoría X, que se basa en la concepción convencional de la gerencia, supone que los empleados son inherentemente indolentes, carecen de ambición y prefieren ser liderados, lo que lleva a una gestión que se enfoca en controlar y dirigir a los empleados, en lugar de motivarlos y fomentar su bienestar. Esta visión limitada puede generar consecuencias negativas para el bienestar laboral, como la desmotivación, el estrés y la ansiedad, la falta de satisfacción laboral y la rotación y absentismo.

Por otro lado, la Teoría Y ofrece una perspectiva más optimista y realista sobre la naturaleza humana y la motivación laboral, sosteniendo que las personas no son pasivas ni resistentes a las necesidades organizacionales por naturaleza, sino que han sido condicionadas por sus experiencias en las organizaciones. Según esta teoría, los empleados tienen motivación, potencial para desarrollarse, capacidad para asumir responsabilidad y disposición para dirigir su comportamiento hacia los objetivos organizacionales. La tarea fundamental de la gerencia, según la Teoría Y, es crear condiciones organizacionales y métodos de operación que permitan a los

empleados alcanzar sus objetivos personales mediante la dirección de sus esfuerzos hacia los objetivos organizacionales.

Este enfoque se enfoca en la autonomía, la participación y el desarrollo profesional de los empleados, lo que puede generar un ambiente laboral positivo y motivador, donde los empleados se sienten valorados, reconocidos y comprometidos con la organización. Al adoptar la Teoría Y, las organizaciones pueden crear un entorno laboral que fomente el bienestar y la motivación de los empleados, lo que puede tener un impacto positivo en la productividad, la satisfacción laboral y la retención del talento. En este sentido, la Teoría Y se alinea con los principios de la gestión por objetivos, que busca empoderar a los empleados para que alcancen sus objetivos personales y organizacionales, lo que puede generar un círculo virtuoso de motivación y bienestar laboral.

En consecuencia, es fundamental que las organizaciones reconsideren su enfoque hacia la gestión de personas, abandonando la visión limitada de la Teoría X y adoptando la perspectiva más amplia y realista de la Teoría Y. Al hacerlo, pueden crear un entorno laboral que fomente el bienestar, la motivación y el desarrollo de sus empleados, lo que puede tener un impacto positivo en el éxito y la sostenibilidad de la organización a largo plazo. (*McGregor, s. f.*)

### **6.3 Marco contextual**

Se realiza una investigación en la empresa Estupasta S.A.S ubicadas en el municipio del Socorro, Santander, como problema deseaban mirar como la implementación de medidas en el bienestar laboral fomentan el desarrollo del personal; Como metodología para darle solución a la

problemática aplicaron 3 elementos cuantitativos donde midieron las variables del clima laboral, satisfacción laboral y riesgos psicosociales, como trabajo futuro se propone que el plan creado sea divulgado adecuadamente a todos los empleados de la organización como una fuente de motivación para los empleados. Esto ayudará a los empleados a cumplir con las actividades propuestas en las fechas oportunas y reducirá los costos (Bautista Pedraza et al., 2020).

Se realizó una investigación en la empresa la Empresa Cartones del Pacífico S.A.C que buscaba determinar cómo se presenta el bienestar laboral dentro de la organización, como método se presentó un enfoque cuantitativo y un cuestionario para evaluar el bienestar laboral, como trabajo final propone que los empleados de las diversas áreas reciban un reconocimiento por sus logros mediante recompensas e incentivos, Con el objetivo de optimizar el desempeño laboral y alcanzar los objetivos organizacionales, es fundamental implementar programas y actividades que promuevan una cultura de responsabilidad dentro de la empresa. Esto implica fomentar en el personal una actitud proactiva y comprometida con el logro de los objetivos institucionales. Además, es esencial proporcionar capacitación y desarrollo continuo a los empleados, con el fin de fortalecer sus habilidades y competencias, y asegurar que estén equipados para enfrentar los desafíos y oportunidades que se presentan en el entorno laboral. (Luna Tello & Salcedo Carhuachinchay, 2022).

En un estudio realizado a la empresa inversiones García forero S.A.S se evidencio el problema sobre la falta de estructura y planificación en la gestión humana que en la empresa ha generado un clima laboral voluble y problemas en la cultura organizacional, afectando negativamente la estabilidad y el desempeño de los colaboradores lo cual conllevó a un mal ambiente laboral, la metodología que se utilizara para dar solución al problema son 3 elementos

de medición los cuales son análisis, propuestas y acciones, como trabajo futuro se planteó un programa de bienestar laboral en el cual se tomó como base las necesidades de los colaboradores de la empresa con el fin de mejorar el clima organizacional, dicho programa consiste en realizar diversas actividades que buscan mejorar el entorno laboral.(Pérez, 2021)

A su vez, el diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda , dicha empresa enfrenta una falta de motivación y proactividad entre sus empleados, quienes después de 10 años de antigüedad han caído en una zona de confort, lo que se refleja en resultados estancados y desconformidad interna, por lo que es necesario implementar un programa de bienestar para estimular a los empleados y lograr los objetivos estratégicos de la compañía, la metodología que se utilizara para esta investigación es evaluar el estado actual de la empresa mediante un enfoque cuantitativo, que consiste en la aplicación de una encuesta para recopilar datos sobre la percepción de los colaboradores respecto a su salud, las actividades de bienestar ofrecidas por la empresa y su estado de ánimo, con el fin de obtener una visión completa y objetiva de la situación actual, el trabajo futuro que se plantea es implementar un proceso integral que incluya la comunicación efectiva a todos los colaboradores, evaluaciones regulares para medir la satisfacción y determinar áreas de mejora, y la creación de indicadores que evalúen la eficiencia y eficacia del programa tras el primer trimestre, permitiendo evaluar su alineación con los objetivos estratégicos y su influencia en el sentido de pertenencia de los colaboradores hacia la Organización (Barbosa-Valderrama & Rios-Gamboa, 2023).

Esta investigación es realizada en la empresa Texfina del distrito del Callao, La empresa enfrenta varios desafíos relacionados con el bienestar laboral de sus trabajadores operarios,

incluyendo la falta de tiempo dedicado a actividades de bienestar, lo que genera una falta de compromiso y motivación, la falta de bienestar laboral y oportunidades de desarrollo entre los trabajadores operarios de la empresa Texfina, caracterizada por la escasez de tiempo para actividades de bienestar, poca comunicación, falta de oportunidades de ascenso y línea de carrera, y baja confianza entre empleados y jefes, lo que resulta en una alta rotación de personal y bajo desempeño laboral; La metodología que utilizada para la realización del problema es cualitativa, descriptiva , explicativa tomando una muestra de 53 trabajadores para obtener datos, como trabajo futuro se planteó implementar un Plan de Bienestar Laboral integral, respaldado por un presupuesto anual, que sea percibido por la dirección como una inversión estratégica a mediano y largo plazo. Este plan debe incorporar programas clave como el reconocimiento al desempeño destacado, la longevidad y la jubilación de los empleados, así como iniciativas de integración interdepartamental para fomentar el compañerismo y el trabajo en equipo, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador (Roncal Diaz, 2023)

## **7        Diseño metodológico**

### **7.1      Línea de investigación institucional: innovaciones sociales y productivas**

### **7.2      Línea de investigación del programa: Gestión estratégica para la globalidad**

### **7.3      Enfoque de la investigación:**

Esta investigación tiene como objetivo examinar la relación entre el bienestar laboral y la motivación en una empresa logística donde la sobrecarga laboral es un problema crónico, con el fin de identificar estrategias que mejoren la calidad de vida laboral y la productividad. A través de un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos los cuales son la productividad y el nivel de motivación. Desde la perspectiva cualitativa se busca obtener una comprensión integral

del fenómeno, centrándose en el bienestar laboral como estado de salud física, mental y emocional de los empleados.

#### **7.4 Alcance de la investigación**

Se ha seleccionado un alcance descriptivo para analizar la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los trabajadores, ya que permite caracterizar y comprender esta relación en un contexto específico, identificando patrones y tendencias, características demográficas y laborales influyentes, y estableciendo un perfil del bienestar laboral y la motivación en la empresa.

#### **7.5 Técnica de muestreo y tamaño de muestra.**

Para población de 20 colaboradores se creó un muestreo aleatorio simple empleó con un nivel de confianza del 90% y un margen de error del 10% y se obtuvo una muestra de 17 empleados.

#### **7.6 Diseño de los instrumentos de medición:**

Somos estudiantes de Administración de Empresas de la corporación Universitaria Minuto de Dios, actualmente estamos realizando una investigación sobre el bienestar laboral en relación con la motivación de los colaboradores. Nos gustaría contar con su opinión por medio de la siguiente encuesta, la cual tiene un tiempo de duración de 10 minutos.

**1. ¿Cuál es su género?**

- Masculino
- Femenino
- Otro

**2. ¿Cuánto tiempo llevo laborando en la organización?**

- De 0 a 6 meses
- De 7 a 12 meses
- De 13 a 18 meses
- Mas de 24 meses

**3. ¿Cómo afecta la falta de motivación su desempeño en el trabajo?**

- Disminuye la satisfacción laboral
- Baja productividad
- Reduce la creatividad
- Genera estrés

**4. ¿Cuál de las siguientes estrategias es más efectiva para mejorar la motivación laboral?**

- Entrenamiento y desarrollo profesional
- Reconocimiento y recompensas
- Fortalecimiento del ambiente laboral
- Flexibilidad laboral

**5. ¿Cuál de los siguientes factores es más importante para el bienestar laboral de los empleados?**

- Equilibrio trabajo-vida personal
- Apoyo organizacional
- Reconocimiento y recompensas
- Autonomía y control sobre el trabajo

Ahora, le pedimos amablemente que elija la opción que mejor se adapte a sus preferencias o con la que se sienta más identificado. Por favor, seleccione la alternativa que considere más adecuada según sus intereses o necesidades específicas.

Item	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Me es indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
¿Me siento motivado para ir al trabajo todos los días?					
¿Me siento satisfecho con mi trabajo actual?					
¿Mi carga de trabajo es manejable y equilibrada?					
¿El ambiente laboral positivo es un factor clave en la motivación?					
¿Mi trabajo me permite mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal?					
¿Me resulta satisfactorio el ambiente laboral de tu lugar trabajo?					
¿La implementación de programas de bienestar laboral contribuirían con la reducción del estrés?					
¿Siente que mi trabajo es valorado y reconocido por mis superiores?					

¿Considero que la comunicación dentro de mi empresa es efectiva?					
¿Percibo que tengo oportunidades de crecimiento profesional en mi empresa?					
¿La cultura de mi organización prioriza el bienestar laboral?					
¿Mi empresa proporciona recursos financieros adecuados para gestionar el bienestar laboral?					
¿Pienso que en mi empresa se preocupan por la salud mental de mis empleados?					
¿Percibo que para cumplir con sus deberes debo permanecer más tiempo en mi horario laboral?					
¿Estoy satisfecho con las responsabilidades asignadas en mi puesto de trabajo?					

Agradecemos su participación, si tiene alguna duda se puede comunicar a los siguientes correos [valentina.echavarria@uniminuto.edu.co](mailto:valentina.echavarria@uniminuto.edu.co) o [jessica.lujan@uniminuto.edu.co](mailto:jessica.lujan@uniminuto.edu.co)

A continuación, se realizará unas preguntas de índole cerrado y abierto donde usted podrá expresar su percepción sobre el bienestar laboral en relación con la motivación de los colaboradores de una organización del sector logístico

1. ¿De qué manera el entorno físico laboral, incluyendo factores como comodidad, iluminación y nivel de ruido, influye en tu bienestar laboral y cómo afecta tu motivación y desempeño diario?

2. ¿Cuál es tu evaluación sobre la efectividad de los programas de bienestar implementados por la empresa en relación con tu bienestar laboral? ¿Qué cambios sugieres para mejorar tu motivación y satisfacción laboral?

3. ¿Cómo influye el apoyo de tus superiores, en términos de orientación y reconocimiento, en tu motivación laboral y en tu percepción general de bienestar en la empresa?

4. ¿Cómo percibes el equilibrio entre la carga laboral y el tiempo de descanso en tu jornada laboral? ¿Qué impacto tiene en tu motivación para alcanzar metas y objetivos laborales?

5. ¿Qué importancia tienen las oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y ascensos, para tu motivación laboral? ¿Cómo influyen en tu bienestar general dentro de la empresa?

6. ¿De qué manera las relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo afectan tu bienestar emocional y tu motivación para colaborar en equipo? ¿Qué medidas sugieres que la empresa pueda implementar para mejorar estos aspectos?

7. ¿Consideras que la estructura jerárquica de la organización favorece la comunicación? ¿Por qué? Explique, de algunos ejemplos, de qué manera

## **7.7 Como se van a analizar los datos**

### **7.7.1 *Cuantitativos***

Para realizar el análisis descriptivo cuantitativo se empleará una correlación bivariada Spearman con la finalidad de establecer la asociación entre el bienestar y motivación laboral. Este enfoque utiliza datos numéricos y estadísticos, permitiendo responder preguntas sobre niveles de bienestar y motivación, relaciones entre variables y variaciones según factores demográficos o laborales. Además, permite generalizar resultados a la población objetivo, lo que es crucial en el campo del bienestar y la motivación laborales para informar decisiones en gestión de recursos humanos y mejora del clima laboral.

### **7.7.2 *Cualitativo***

Para el análisis de los datos cualitativos se seleccionará la codificación abierta, que es una técnica idónea para analizar la relación entre el bienestar y la motivación laborales porque permite identificar patrones y temas emergentes en los datos, comprender la relación entre estas variables de manera profunda y detallada, y ajustar códigos y categorías según sea necesario. Esta técnica es especialmente útil para analizar datos cualitativos como entrevistas y encuestas, y para desarrollar una teoría robusta sobre la relación entre estas variables, aunque requiere considerar posibles sesgos del investigador y la limitación de generalizar resultados a otras poblaciones o contextos. Su utilidad radica en la capacidad de explorar los datos en profundidad y analizar el significado en contexto, lo que la convierte en una opción adecuada para estudiar constructos complejos como el bienestar y la motivación laborales.

## **7.8 Como se van a presentar los resultados**

Los resultados obtenidos de las encuestas cualitativa y cuantitativa serán presentadas a los colaboradores de la empresa por medio de una infografía la cual será enviada al correo corporativo, con el fin de informar y evidenciar la relación que hay entre el bienestar y la motivación, se elegirá infografía ya que esta es una manera más didáctica la cual fomenta el interés, la retención de la información, accesibilidad y permite una mejor comunicación de los resultados, y será enviada al correo ya que todos los colaboradores tienen acceso a él diariamente.

## **8 Resultados**

**8.1 Resultados objetivo específico Numero 1:** Describir las actividades de bienestar laboral en organizaciones del sector logístico.

Para abordar el objetivo de identificar empresas que implementan prácticas de bienestar laboral efectivas, se realizó una revisión de la literatura existente, en donde

Según (Gonzalez & Montaña, 2020) El programa de bienestar laboral en la empresa Evedisa De La Ciudad De Pereira, busca promover la salud mental y el bienestar de los colaboradores a través de diversas actividades y recursos. Se facilita guías y recomendaciones para trabajar desde casa de manera productiva, que se entregan virtualmente al inicio de cada mes. Además, se realizan talleres virtuales de meditación, yoga y proyecto de vida cada 2 meses, previa inscripción, con el fin de promover la relajación y el bienestar. También se lleva a cabo una semana de la salud con actividades a nivel nacional, incluyendo un outlet virtual, talleres de autocuidado y cuidado del medio ambiente, y asesorías virtuales de acompañamiento psicológico y medicina general. Por otro lado, se organizan juegos olímpicos virtuales, que incluyen retos de

desafíos, bingo, parchís y yincanas interactivas, con inscripciones mensuales y cupos limitados. En general, el programa busca promover un estilo de vida saludable y mejorar la calidad de vida de los colaboradores a través de estas actividades y recursos, que incluyen la entrega mensual de guías para trabajar desde casa, talleres virtuales de meditación y yoga, una semana de la salud con actividades nacionales, asesorías virtuales de acompañamiento psicológico y medicina general, y juegos olímpicos virtuales con retos y juegos interactivos, todo diseñado para fomentar un estilo de vida saludable y mejorar la calidad de vida laboral.

Así mismo (Unidad Nacional para la Gestión de Riesgo y de Desastre, 2023) dice que el eje de equilibrio psicosocial se centra en actividades que promueven la adaptación a nuevas dinámicas laborales y el balance entre la vida personal y laboral. Este eje comprende tres estrategias clave:

1. Factores psicosociales: Incluye actividades como deportes, eventos artísticos y culturales, capacitación en artes, teletrabajo y bienestar espiritual, que buscan fomentar el bienestar integral de los colaboradores.
2. Equilibrio vida personal y laboral: Se enfoca en implementar políticas y actividades que promuevan el balance entre la vida personal y laboral, como flexibilidad laboral, beneficios en tiempo y actividades familiares, para mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

3. Calidad de vida laboral: Esta estrategia busca mejorar la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores a través de actividades de integración, apoyo psicológico, reconocimientos y capacitación continua, promoviendo entornos laborales saludables y el crecimiento profesional.

(Ordoñez Bolaños & Enríquez Giraldo, 2023) dicen que La cultura organizacional se enfoca en fortalecer las habilidades de liderazgo y comunicación asertiva a través de capacitaciones y programas de coaching, con el objetivo de promover el crecimiento personal, profesional y bienestar emocional de los empleados. Para lograr esto, se implementan planes de inducción para fortalecer el sentido de pertenencia, se reconoce los logros laborales para motivar a los empleados y se ofrecen oportunidades de capacitación y estudios continuos con flexibilidad de horarios laborales y apoyo económico. Además, se desarrollan incentivos motivacionales para reconocer fechas especiales y se fortalece el bienestar social a través de actividades grupales. En cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, se promueven hábitos saludables, se realizan actividades para reducir el estrés y se previenen enfermedades laborales mediante tamizajes de salud física y mental y evaluación de riesgos laborales, todo con el fin de crear un entorno laboral saludable y productivo.

Finalmente (Diana Catherine Dueñas Castillo, 2023) dice que la Gobernación de Córdoba ofrece un Salario Emocional que incluye incentivos no económicos para mejorar el bienestar y la calidad de vida de los empleados, como días de descanso por cumpleaños, reconocimiento personal por el trabajo bien hecho y flexibilidad horaria. Además, la entidad participa en programas nacionales como Estado Joven, que fomenta la práctica laboral en el sector público

para jóvenes, y Programa Servimos, que busca enaltecer la labor del servidor público a través de alianzas y beneficios. La Gobernación también realiza convenios de libranza con empresas para mejorar la calidad de vida de los empleados. La Gestión del Conocimiento es un espacio de reflexión sobre la historia de la entidad, donde se valora la experiencia de los funcionarios con mayor antigüedad y se socializan logros y fortalezas. La estrategia "Valorando...ando" busca fortalecer los valores contemplados en el Código de Integridad de la entidad a través de actividades lúdicas y socialización. Finalmente, el Plan de Incentivos otorga reconocimientos por el buen desempeño, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.

A continuación, se presentará una tabla con actividades de bienestar laboral implementadas en diferentes organizaciones

**Tabla 1.** *Actividades de bienestar laboral*

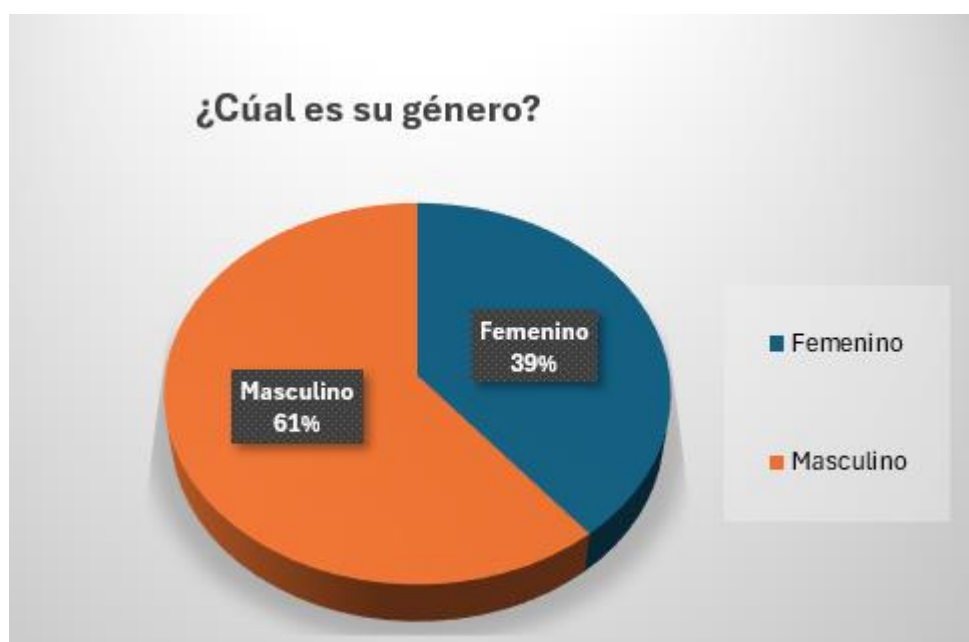
<b>Actividades de Bienestar laboral implementadas en otras empresas.</b>
Talleres virtuales de meditación.
Semana de la salud.
Talleres de autocuidado y cuidado del medio ambiente.
Asesorías virtuales de acompañamiento psicológico y medicina general.
Juegos olímpicos virtuales, que incluyen retos de desafíos, bingo, parchís y yincanas interactivas, con inscripciones mensuales y cupos limitados.
Eventos artísticos y culturales.
Capacitación en artes.
Teletrabajo y bienestar espiritual.
Reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores a través de actividades de integración.
Apoyo psicológico.
Reconocimientos y capacitación continua.
Salario Emocional.

Días de descanso por cumpleaños.
Estado Joven.
Valorando...ando.
Plan de Incentivos.

Elaboración Propia.

## 8.2 Resultados objetivo específico Numero 2: Diagnosticar el nivel de motivación de los colaboradores en una compañía del sector logístico.

Para obtener una comprensión más profunda de las necesidades y perspectivas de los empleados en cuanto al bienestar laboral, llevamos a cabo una encuesta. A continuación, presentamos los gráficos que resumen los hallazgos, proporcionando una perspectiva detallada de las tendencias y opiniones sobre el bienestar laboral dentro de la empresa.



**Figura 2. Género**  
Elaboración propia.



**Figura 3.** *Tiempo laborando*  
Elaboración propia.

El resultado de la encuesta indica que el 48% de los empleados respondieron que llevan laborando en la organización entre 13 y 18 meses, lo que sugiere que, la mayoría de los empleados tienen una experiencia moderada en la organización.



**Figura 4.** *Manera en la que la falta de motivación afecta el desempeño*  
Elaboración propia.

El 52% de los colaboradores indica que la disminución de la satisfacción laboral tiene un impacto directo en su motivación, ya que se sienten menos comprometidos y valorados en su trabajo, lo que puede llevar a una baja en la productividad, pues los empleados que no se sienten motivados pueden no estar dispuestos a realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva. Además, un pequeño pero significativo porcentaje del 4% de los colaboradores menciona que esta disminución también reduce la creatividad en el trabajo, ya que un ambiente insatisfactorio limita la disposición a innovar y proponer nuevas ideas, lo que puede ser especialmente problemático en entornos donde la innovación y la creatividad son fundamentales para el éxito de la organización, afectando negativamente la capacidad de adaptarse y crecer en un entorno competitivo.



**Figura 5.** Estrategias para mejorar la motivación laboral  
Elaboración propia.

El 39% de las personas considera que el reconocimiento es la estrategia más efectiva para mejorar la motivación laboral, ya que este refuerza el sentido de valor y aprecio en los

empleados, lo que aumenta su compromiso y satisfacción, permitiéndoles sentirse más conectados con la organización y sus objetivos. Por otro lado, un significativo 13% opina que la flexibilidad laboral es clave para mejorar la motivación, debido a que permite un mejor equilibrio entre trabajo y vida personal, lo que reduce el estrés y aumenta la productividad, ya que los empleados pueden gestionar mejor sus responsabilidades laborales y personales, lo que a su vez puede llevar a una mayor satisfacción y compromiso en el trabajo.



**Figura 6.** Factores mas importantes para el bienestar laboral  
Elaboración propia.

El 35% de las personas consideran que el apoyo organizacional es el factor más importante para el bienestar laboral, ya que sentirse respaldados por la empresa fomenta un

ambiente de confianza y colaboración, lo que mejora la motivación y la satisfacción, permitiendo a los empleados sentirse seguros y valorados en su entorno laboral. Mientras tanto, un significativo 9% valora la autonomía y el control sobre el trabajo, ya que tener libertad para tomar decisiones y gestionar tareas genera un sentido de responsabilidad y empoderamiento, lo que a su vez puede aumentar la motivación y el compromiso de los empleados, al permitirles trabajar de manera más independiente y eficiente.



**Figura 7.** Motivación para asistir al trabajo diariamente  
Elaboración propia.

El 65% de los empleados se siente desmotivado para ir a trabajar diariamente debido a factores como la falta de reconocimiento, escasas oportunidades de crecimiento profesional y un ambiente laboral poco estimulante, lo que puede generar insatisfacción y desinterés, afectando directamente la motivación y el compromiso con la empresa, mientras que un pequeño porcentaje del 9% de los empleados se muestra indiferente ante estos factores, ya que para ellos

lo más importante es recibir una remuneración adecuada, sin que otros aspectos del entorno laboral tengan un impacto significativo en su motivación o compromiso.



**Figura 8.** *Satisfacción laboral*  
Elaboración propia.

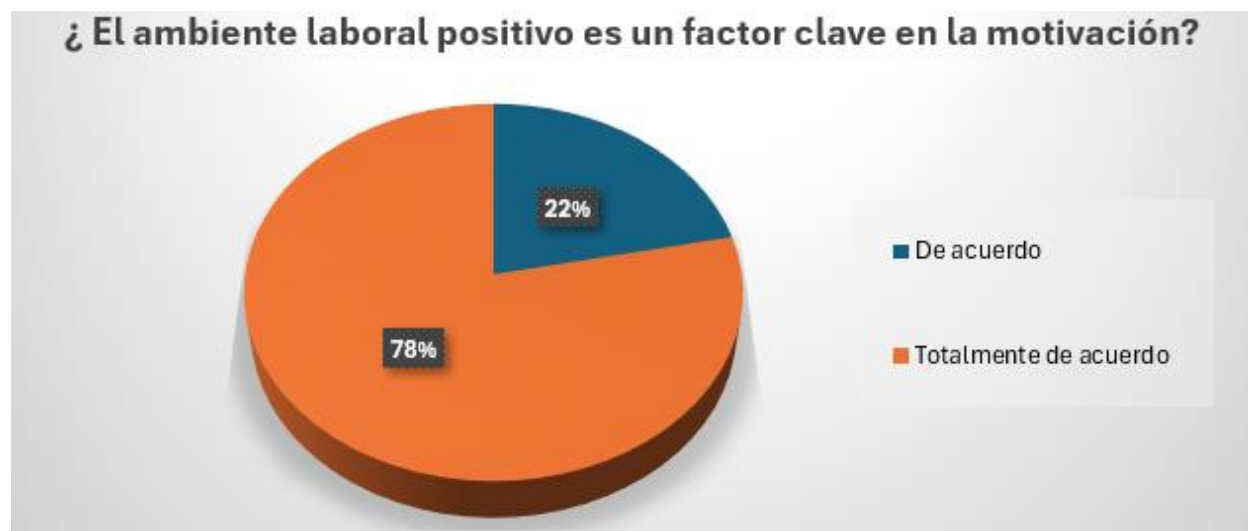
El 61% de los empleados están en desacuerdo con su trabajo actual, probablemente debido a que no se sienten valorados, no encuentran satisfacción en sus tareas o carecen de

oportunidades de crecimiento, lo que puede generar insatisfacción y desmotivación en el entorno laboral, mientras que un 8% se muestra indiferente, posiblemente porque se encuentran en una situación laboral segura y estable, lo que los lleva a no involucrarse emocionalmente con su trabajo, ya sea por falta de motivación o por no percibir un impacto significativo en su vida profesional, lo que puede afectar su compromiso y productividad en la empresa.



**Figura 9.** *Carga Laboral.*  
Elaboración propia.

El 43% de los empleados en desacuerdo indica que sienten que su carga de trabajo es excesiva o injusta, lo que sugiere problemas en la distribución de tareas o recursos, generando posiblemente estrés y desmotivación en el entorno laboral, mientras que un 9% que está totalmente de acuerdo puede considerar que su carga laboral es adecuada o manejable, lo que indica que para algunos la percepción del equilibrio varía según responsabilidades individuales, la gestión del tiempo o la capacidad para manejar las demandas laborales de manera efectiva.



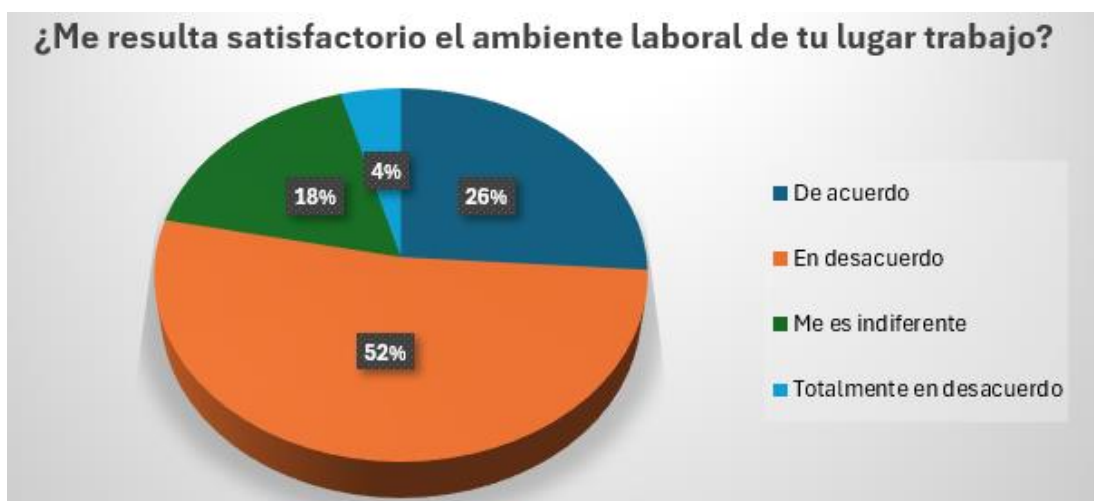
**Figura 10.** *Influencia entre un buen ambiente laboral y la motivación.*  
Elaboración propia.

El 100% de los empleados están completamente de acuerdo en que un buen ambiente laboral es fundamental para su bienestar y productividad, ya que fomenta la colaboración, reduce el estrés y mejora la satisfacción, lo que a su vez impulsa la motivación y el desempeño en el trabajo, creando un entorno propicio para el crecimiento profesional y personal, y permitiendo a los empleados sentirse valorados, comprometidos y motivados para alcanzar sus objetivos y contribuir al éxito de la organización de manera efectiva y sostenible



**Figura 11.** *Equilibrio entre vida laboral y personal.*  
Elaboración propia.

El 48% de los colaboradores están en desacuerdo con que su trabajo les permite un equilibrio entre vida laboral y personal, probablemente debido a que enfrentan largas horas de trabajo, falta de flexibilidad o una carga laboral excesiva, lo que puede generar estrés y afectar negativamente su bienestar y satisfacción, mientras que un 9% se muestra indiferente, posiblemente porque no considera que el equilibrio sea una prioridad en su vida o porque está acostumbrado a la situación actual, lo que les lleva a no tener una opinión fuerte al respecto, pudiendo indicar una falta de expectativas o aspiraciones en cuanto a mejorar su equilibrio entre trabajo y vida personal.



**Figura 12.** *Satisfacción del ambiente laboral.*  
Elaboración propia.

El 56% de los colaboradores indican estar en desacuerdo con que el ambiente laboral es satisfactorio, probablemente debido a factores como la falta de comunicación efectiva, la

insatisfacción con la gestión y liderazgo, la cultura organizacional negativa o la falta de reconocimiento y oportunidades de desarrollo, lo que puede generar un entorno laboral tenso y desmotivador, afectando directamente la motivación y el bienestar en el trabajo, y pudiendo llevar a una disminución en la productividad y el compromiso de los empleados con la organización, así como a una mayor rotación de personal y dificultades para atraer y retener talentos



**Figura 13.** Implementación de programas de bienestar laboral y reducción del estrés. Elaboración propia.

Los empleados encuestados consideran que los programas de bienestar laboral son altamente efectivos para reducir el estrés, con un 61% que destaca su impacto positivo, ya que estos programas ofrecen apoyo emocional, actividades recreativas y recursos que mejoran significativamente su calidad de vida, permitiéndoles manejar mejor las demandas laborales y personales, mientras que un pequeño porcentaje del 4% está en desacuerdo, posiblemente debido a experiencias negativas previas con estos programas o porque perciben que no abordan adecuadamente sus necesidades específicas, lo que sugiere la importancia de personalizar y adaptar estos programas para satisfacer las diversas necesidades de los empleados.



**Figura 14.** Valoración y reconocimiento del trabajo por los superiores.  
Elaboración propia.

Los empleados encuestados consideran que los programas de bienestar laboral son altamente efectivos para reducir el estrés, con un 61% que destaca su impacto positivo, ya que estos programas ofrecen apoyo emocional, actividades recreativas y recursos que mejoran significativamente su calidad de vida, permitiéndoles manejar mejor las demandas laborales y personales, mientras que un pequeño porcentaje del 4% está en desacuerdo, posiblemente debido

a experiencias negativas previas con estos programas o porque perciben que no abordan adecuadamente sus necesidades específicas, lo que sugiere la importancia de personalizar y adaptar estos programas para satisfacer las diversas necesidades de los empleados.



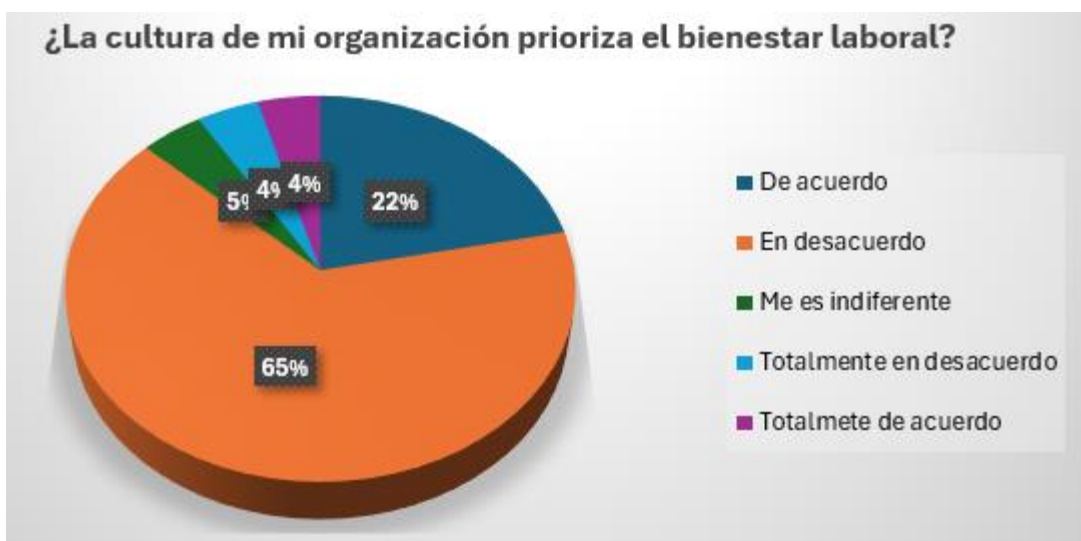
**Figura 15.** *Comunicación dentro de la empresa.*  
Elaboración propia.

El 70% de las personas no están de acuerdo con la comunicación en la empresa, probablemente porque sienten que la información no es clara, no se comparte de manera efectiva o no se reciben retroalimentaciones adecuadas, lo que puede generar desconfianza y falta de alineación en los objetivos, afectando la colaboración y la productividad en el equipo, y llevando a malentendidos y errores que podrían evitarse con una comunicación más transparente y eficiente, lo que sugiere la necesidad de mejorar los canales y estrategias de comunicación para fomentar un entorno laboral más cohesionado y enfocado.



**Figura 16.** *Oportunidades de crecimiento.*  
Elaboración propia.

El 69% de los empleados no perciben oportunidades de crecimiento profesional en la empresa, probablemente porque sienten que no hay un plan claro de desarrollo o promoción, lo que puede generar desmotivación y falta de compromiso, ya que los empleados buscan sentir que su trabajo y esfuerzos son reconocidos y recompensados con oportunidades de avance, mientras que por otro lado, un pequeño porcentaje del 4% que le es indiferente a este tema puede no estar interesado en avanzar profesionalmente o puede estar satisfecho con su situación actual, lo que reduce su preocupación por el crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, posiblemente debido a que han alcanzado sus objetivos personales o profesionales, o simplemente no ven el crecimiento como una prioridad en su carrera.



**Figura 17.** *Cultura organizacional y Bienestar laboral.*  
Elaboración propia.

En la empresa, los colaboradores consideran en un 65% que no están de acuerdo con la priorización del bienestar laboral, probablemente debido a la falta de apoyo emocional, reconocimiento y equilibrio entre vida laboral y personal, lo que sugiere que la empresa podría mejorar en estos aspectos para aumentar la satisfacción y el compromiso de los empleados, mientras que un pequeño porcentaje del 4% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo con la priorización del bienestar laboral porque han tenido experiencias positivas con los programas de bienestar implementados en la empresa, lo que indica que cuando se hace correctamente, estos programas pueden tener un impacto significativo y positivo en la percepción de los empleados sobre el compromiso de la empresa con su bienestar.



**Figura 18.** Recursos financieros para la gestión del bienestar laboral.  
Elaboración propia.

El 65% de los encuestados señala que la entidad no proporciona recursos financieros adecuados para gestionar el bienestar laboral, probablemente porque sienten que la falta de inversión afecta directamente su calidad de vida y motivación en el trabajo, lo que puede generar insatisfacción y desmotivación, mientras que el 4% que dice ser indiferente podría no percibir la falta de recursos como un problema relevante, quizás porque no han experimentado directamente sus efectos negativos o tienen una visión más resignada sobre la situación laboral, lo que sugiere que la percepción de la importancia de los recursos financieros para el bienestar laboral varía significativamente entre los empleados.



**Figura 19.** *Salud mental.*  
Elaboración propia.

El 61% de los colaboradores están en desacuerdo con la idea de que la empresa no toma medidas para apoyar la salud mental, porque perciben que sí existen iniciativas y recursos destinados a este fin, como programas de bienestar integral, acceso a recursos específicos para el manejo del estrés y la ansiedad, y un ambiente laboral que promueve la positividad y el apoyo entre colegas, lo que sugiere que la comunicación y las acciones implementadas por la empresa en materia de salud mental son efectivas y apreciadas por una parte significativa de los empleados.



**Figura 20.** *Cumplimiento de deberes y horario laboral.*  
Elaboración propia.

El 61% de los empleados están de acuerdo en que es necesario trabajar más allá del horario establecido porque sienten que de lo contrario no podrían cumplir con sus responsabilidades laborales y alcanzar los objetivos y metas establecidas por la organización, lo que sugiere una presión significativa para cumplir con las demandas laborales, mientras que por otro lado, el 8% que se muestra en desacuerdo probablemente considera que trabajar horas extras afecta negativamente su equilibrio entre trabajo y vida personal, o que no es justo que se les exija más tiempo y esfuerzo sin una compensación adecuada o reconocimiento por su dedicación adicional.



**Figura 21.** *Satisfacción con las responsabilidades asignadas.*  
Elaboración propia.

El 52% de los encuestados están en desacuerdo con las responsabilidades asignadas en su puesto de trabajo probablemente porque sienten que estas no reflejan adecuadamente sus habilidades, competencias o expectativas laborales, lo que puede generar insatisfacción y desmotivación en el trabajo, mientras que el 4% que está de acuerdo puede encontrar que las responsabilidades son claras, bien definidas y adecuadas para su rol y capacidades, lo que les permite desempeñarse de manera efectiva, y por otro lado, el otro 4% que se siente indiferente podría no ver un impacto significativo de las responsabilidades en su trabajo diario, lo que sugiere una falta de compromiso o conexión emocional con las tareas y objetivos asignados a su puesto.

1. ¿De qué manera el entorno físico laboral, incluyendo factores como comodidad, iluminación y nivel de ruido, influye en tu bienestar laboral y cómo afecta tu motivación y desempeño diario?



**Figura 22.** *Influencia de factores físico laboral en el bienestar laboral.*  
Elaboración propia.

La relación entre las palabras y la pregunta es que el entorno físico laboral, incluyendo factores cruciales como la iluminación, la ergonomía de los espacios y el diseño del área de trabajo, puede influir significativamente en el bienestar laboral y el desempeño de los trabajadores, ya que un ambiente bien diseñado promueve la comodidad, reduce el estrés y mejora la concentración, mientras que la fatiga visual es solo un ejemplo de cómo un entorno laboral mal diseñado puede afectar negativamente la productividad y el bienestar general de los empleados, llevando a problemas de salud y disminuyendo la eficiencia en el trabajo.

2. ¿Cuál es tu evaluación sobre la efectividad de los programas de bienestar implementados por la empresa en relación con tu bienestar laboral? ¿Qué cambios sugieres para mejorar tu motivación y satisfacción laboral?



**Figura 23.** *Efectividad de los programas de bienestar laboral y cambios sugeridos.*  
Elaboración propia.

La conexión que hay entre las palabras dentro de la nube y la pregunta es que los programas de bienestar implementados por la empresa deben ser cuidadosamente diseñados y evaluados de manera continua para determinar su efectividad en reducir el estrés laboral, mejorar el bienestar general de los empleados y aumentar su satisfacción y compromiso con la organización, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención del talento y el ambiente laboral en general.

3. ¿Cómo influye el apoyo de tus superiores, en términos de orientación y reconocimiento, en tu motivación laboral y en tu percepción general de bienestar en la empresa?

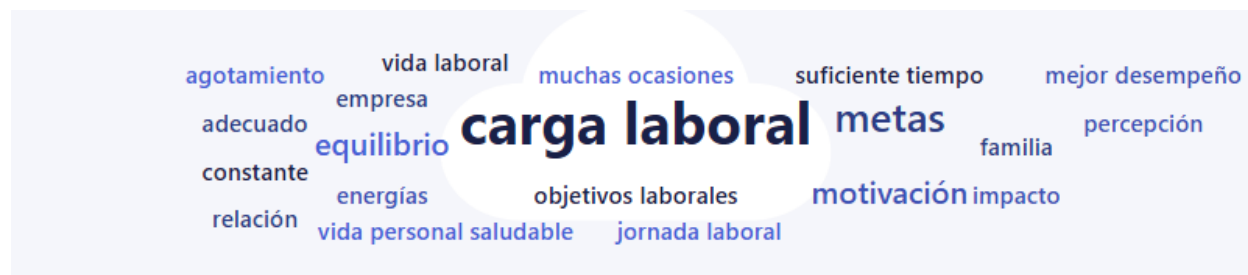


**Figura 24.** *Influencia del apoyo de los superiores en la motivación laboral.*  
Elaboración propia.

El apoyo de los superiores es fundamental para el bienestar laboral y la motivación de los empleados en la empresa, ya que un líder que brinda orientación, reconocimiento y apoyo emocional puede crear un ambiente de trabajo positivo y productivo, mientras que la falta de apoyo puede tener consecuencias negativas como el estrés, la desmotivación y la insatisfacción laboral, por otro lado, un liderazgo efectivo que prioriza el bienestar y el desarrollo de los empleados puede mejorar significativamente la satisfacción laboral y el bienestar general, lo que

a su vez puede aumentar la productividad, reducir la rotación de personal y fomentar un ambiente laboral saludable y colaborativo.

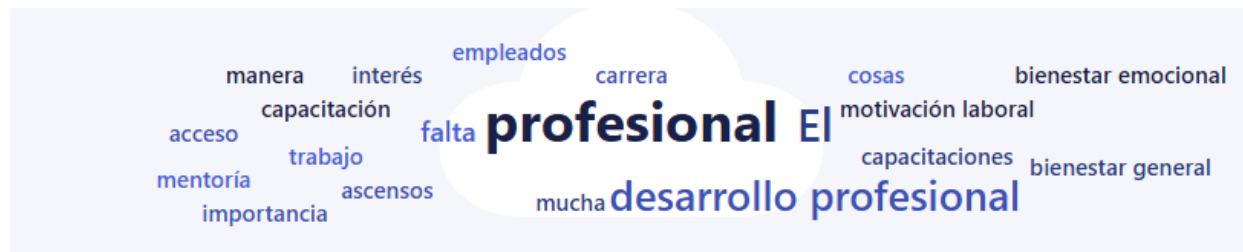
4. ¿Cómo percibes el equilibrio entre la carga laboral y el tiempo de descanso en tu jornada laboral? ¿Qué impacto tiene en tu motivación para alcanzar metas y objetivos laborales?



**Figura 25.** *Equilibrio entre carga laboral y tiempo de descanso.*  
Elaboración propia.

Un desequilibrio entre la carga laboral y el tiempo de descanso, donde la primera supera significativamente al segundo, puede llevar a la fatiga crónica y al agotamiento físico y mental, lo que impacta negativamente en la motivación, la creatividad y la productividad de los empleados, y en consecuencia, en su capacidad para alcanzar los objetivos laborales de manera efectiva, en este sentido, fomentar un ambiente laboral que promueva un equilibrio saludable entre el trabajo y el descanso es crucial para proteger el bienestar general de los empleados, prevenir problemas de salud relacionados con el estrés y el agotamiento, y garantizar el éxito y la sostenibilidad organizacional a largo plazo.

5. ¿Qué importancia tienen las oportunidades de desarrollo profesional, como capacitaciones y ascensos, para tu motivación laboral? ¿Cómo influyen en tu bienestar general dentro de la empresa?



**Figura 26.** *Como influye las oportunidades de desarrollo profesional en la motivación laboral.*

Elaboración propia.

Las oportunidades de desarrollo profesional son fundamentales para la motivación laboral y el bienestar general de los empleados, ya que cuando los trabajadores sienten que tienen posibilidades de crecer y avanzar en sus carreras, se comprometen más con su trabajo y se esfuerzan por alcanzar metas más altas, se considera que las empresas deben priorizar el desarrollo profesional de sus empleados para promover un ambiente de trabajo saludable y productivo, donde la innovación y el aprendizaje continuo sean valorados, al invertir en el desarrollo profesional de los empleados a través de capacitaciones, mentorías y planes de carrera claros, las empresas pueden mejorar significativamente la retención de talentos, aumentar la productividad y la eficiencia en el trabajo, y alcanzar sus objetivos de manera más efectiva, lo que a su vez puede llevar a una mayor competitividad y éxito en el mercado.

6. ¿De qué manera las relaciones interpersonales con tus compañeros de trabajo afectan tu bienestar emocional y tu motivación para colaborar en equipo? ¿Qué medidas sugieres que la empresa pueda implementar para mejorar estos aspectos?

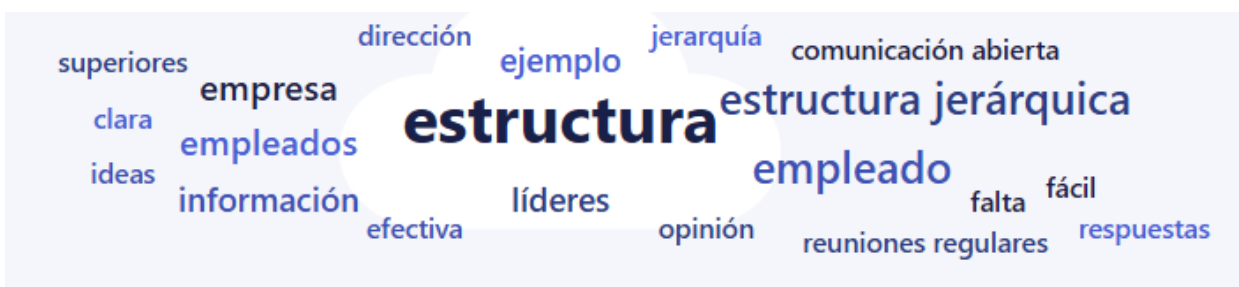


**Figura 27.** Como afectan las relaciones interpersonales con el bienestar emocional y la motivación.

Elaboración propia.

Las relaciones interpersonales positivas en el trabajo son clave para el bienestar emocional y la motivación de los empleados. Un ambiente de trabajo colaborativo y positivo puede fomentar la motivación y el bienestar, mientras que el conflicto puede afectarlos negativamente. Para mejorar estos aspectos, las empresas deben promover la comunicación abierta, establecer objetivos claros, proporcionar oportunidades de desarrollo y reconocer el trabajo en equipo. Al hacerlo, pueden crear un ambiente de trabajo saludable y productivo que apoye el bienestar y la motivación de los empleados.

7. ¿Consideras que la estructura jerárquica de la organización favorece la comunicación? ¿Por qué? Explique, de algunos ejemplos, de qué manera



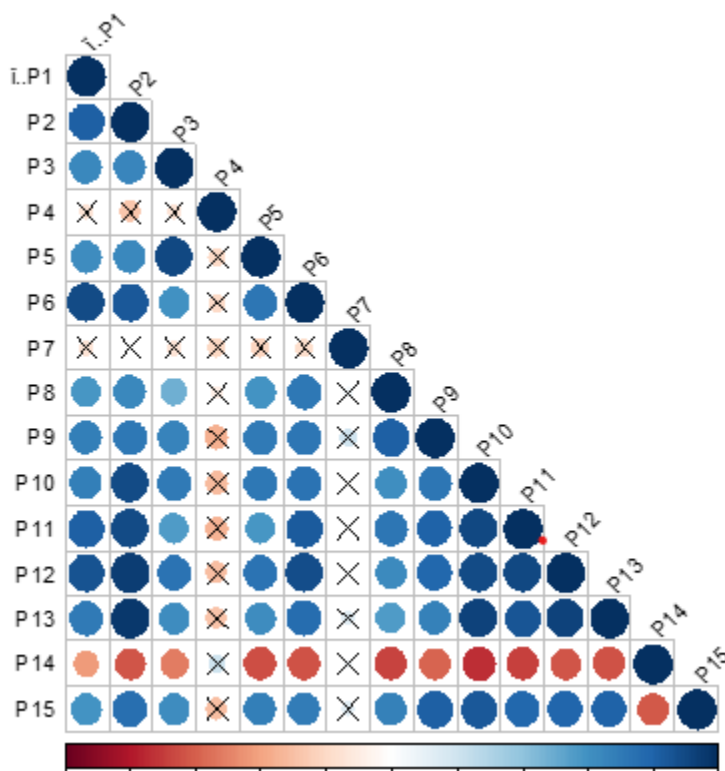
**Figura 28.** *Estructura Jerárquica y Comunicación.*  
Elaboración propia.

La estructura jerárquica de una organización puede influir significativamente en la comunicación y el bienestar laboral de los empleados, ya que una estructura rígida o burocrática puede obstaculizar la comunicación efectiva y generar estrés y frustración en los trabajadores, mientras que los líderes juegan un papel crucial en la implementación de una estructura que favorezca la comunicación abierta y transparente, la colaboración y la retroalimentación constructiva, lo que puede mejorar notablemente el bienestar laboral, aumentar la productividad, fomentar un ambiente de trabajo positivo y aumentar el compromiso y la lealtad de los empleados con la organización.

**93. Resultados objetivo específico Numero 3 y 4:** Diseñar una herramienta para la evaluación de la relación entre bienestar laboral y motivación. Establecer el impacto de las actividades de bienestar laboral en la motivación de los colaboradores en la compañía objeto de estudio

A continuación, se muestra un gráfico de correlación bivariada que resume los hallazgos de la encuesta sobre bienestar laboral, resaltando las conexiones entre variables

fundamentales que permite descubrir patrones y tendencias relevantes que pueden guiar iniciativas para potenciar el bienestar de los colaboradores en la empresa logística.



**Figura 29.** Colorimetría de correlación  
Elaboración propia.

## Azules

**P13 y P2:** Existe una correlación significativa entre la percepción de que la empresa se preocupa por la salud mental de los empleados y la satisfacción laboral, lo que sugiere que cuando los empleados sienten que su bienestar mental es valorado y apoyado por la empresa a través de iniciativas y recursos específicos, tienden a estar más satisfechos con su trabajo actual, lo que puede llevar a una mayor productividad, menor rotación de personal y un ambiente laboral más positivo y colaborativo, por lo que las

empresas que priorizan la salud mental de sus empleados pueden esperar beneficios significativos en términos de satisfacción y compromiso laboral.

**P12 y P2:** La relación entre la inversión empresarial en bienestar laboral y la satisfacción de los empleados es notablemente positiva, ya que las organizaciones que asignan recursos financieros suficientes para apoyar el bienestar de su personal suelen experimentar un aumento significativo en la satisfacción laboral de sus empleados, quienes al sentirse valorados y respaldados por su empresa, tienden a desarrollar una mayor motivación y compromiso con su trabajo, lo que a su vez puede impulsar la productividad y contribuir a un ambiente laboral más dinámico y eficiente.

**P13 y P10:** Hay una relación positiva entre el apoyo empresarial a la salud mental de los empleados y las oportunidades de crecimiento profesional es notablemente positiva, ya que las organizaciones que priorizan el bienestar mental de su personal suelen fomentar un ambiente en el que los empleados se sienten valorados, respaldados y motivados para alcanzar su máximo potencial, lo que a su vez puede generar una percepción más clara y alentadora de oportunidades para desarrollarse y crecer profesionalmente dentro de la empresa, impulsando así tanto el desarrollo individual como el éxito organizacional.

**P6 y P1:** Se observa una conexión sumamente positiva entre la satisfacción con el ambiente laboral y la motivación para ir al trabajo, lo que indica que los empleados que disfrutan de un entorno laboral agradable y estimulante suelen experimentar un aumento significativo en su motivación y entusiasmo para asistir al trabajo cada día, lo que puede

reflejarse en una mayor productividad, un mejor desempeño y una actitud más positiva hacia sus responsabilidades laborales, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más dinámico y exitoso.

**P15 y P9:** Hay una conexión notablemente positiva entre la satisfacción con las responsabilidades asignadas en el puesto de trabajo y la percepción de una comunicación efectiva dentro de la empresa, lo que indica que los empleados que experimentan una comunicación clara y transparente sobre sus roles y responsabilidades, y mantienen una interacción fluida y productiva con su equipo y superiores, suelen sentirse más seguros y satisfechos con las tareas y funciones que desempeñan en su trabajo, lo que puede contribuir a un mejor desempeño laboral y un ambiente de trabajo más colaborativo y eficiente.

### **Rojas**

**P14 y P10:** Se observa una relación inversa notablemente significativa entre la percepción de tener que trabajar más tiempo de lo establecido para cumplir con los deberes laborales y la percepción de oportunidades de crecimiento profesional, lo que indica que los empleados que sienten que deben extender su horario laboral para cumplir con sus responsabilidades laborales tienden a tener una percepción más limitada de oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la empresa, lo que puede afectar negativamente su motivación, compromiso y satisfacción laboral, y eventualmente, su decisión de permanecer o buscar oportunidades en otras organizaciones.

**P14 y P5:** La percepción de tener que trabajar más tiempo de lo establecido para cumplir con los deberes laborales se relaciona negativamente con la capacidad de mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, lo que sugiere que cuando los empleados sienten que deben extender su horario laboral, tienden a experimentar un desequilibrio entre su vida laboral y personal, afectando su bienestar y calidad de vida.

**P14 y P6:** Cuando los empleados sienten que deben trabajar más tiempo de lo establecido para cumplir con sus responsabilidades laborales, suelen experimentar una disminución significativa en su satisfacción con el ambiente laboral, lo que sugiere que la sobrecarga de trabajo y el horario extendido pueden generar insatisfacción y frustración con el entorno de trabajo, afectando negativamente la percepción que tienen de su lugar de trabajo y pudiendo influir en su motivación, compromiso y productividad laboral.

## 9 Discusión

El bienestar laboral se ha convertido en un tema prioritario en las organizaciones modernas, ya que se ha demostrado que existe una relación estrecha entre el bienestar de los empleados y su motivación y satisfacción en el trabajo. En este sentido, resulta fundamental analizar cómo el bienestar laboral puede influir en la motivación y satisfacción de los empleados, y qué estrategias pueden implementar las organizaciones para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo.

En el presente estudio se ha llevado a cabo una exploración exhaustiva acerca de la relación existente entre el bienestar laboral de los empleados y la motivación que estos experimentan en su entorno de trabajo. Este tema adquiere una relevancia significativa en el ámbito de la gestión de recursos humanos, así como en la mejora de la productividad organizacional, dado que comprender cómo estos aspectos interactúan puede facilitar la implementación de estrategias que beneficien tanto a los empleados como a las organizaciones en su conjunto. Los resultados obtenidos en esta investigación permiten obtener una visión más clara acerca de cómo diversos factores relacionados con el ambiente laboral, tales como las condiciones de trabajo, el clima organizacional, las políticas internas y las relaciones interpersonales, influyen de manera directa o indirecta en los niveles de motivación de los trabajadores. A su vez, estos niveles de motivación parecen tener un impacto directo en el bienestar general de los empleados, afectando aspectos como su satisfacción laboral, su compromiso con la organización y su salud mental.

Con base en estos hallazgos, se realiza una interpretación en el contexto de la literatura académica y empírica existente en el campo, identificando tanto los puntos en los que los resultados coinciden con lo que ya se ha establecido en estudios previos, como las posibles discrepancias o diferencias que puedan surgir. Esta comparación permite situar los hallazgos en un marco teórico más amplio y comprender mejor las dinámicas que subyacen a la relación entre bienestar laboral y motivación.

El análisis detallado de la gráfica 14,12,8 y 7 muestra que el insatisfacción laboral es un factor de desmotivación, Dicho hallazgo resulta coherente con los resultados obtenidos en el estudio realizado por (Barrera Bermúdez et al., 2021) Las principales repercusiones de la

insatisfacción laboral incluyen una disminución en la productividad y el rendimiento de los empleados en sus tareas. Esto puede generar desmotivación o una falta de interés en el trabajo, llevando al trabajador a experimentar apatía y, en consecuencia, incumplir regularmente con sus responsabilidades. Además, esta situación puede desencadenar niveles elevados de estrés y ansiedad, que en algunos casos pueden evolucionar hacia la depresión. Estos efectos no solo afectan al empleado desmotivado, sino también a los empleadores.

En relación con la grafica 11,16,20 y 26 que hablan a cerca de horario laboral, ascensos, equilibrio entre vida laboral- personal lo cual resulta similar a lo que menciona (Cáceres-Lozano et al., 2023) En Colombia, diversas investigaciones han evidenciado que muchos trabajadores experimentan un nivel significativo de insatisfacción en su entorno laboral. Esta insatisfacción se debe a múltiples factores que afectan la calidad de vida y la motivación en el trabajo. Entre estos factores se encuentran las diferentes modalidades de contratación, que en algunos casos no ofrecen estabilidad o beneficios adecuados; los salarios, que en ocasiones no son proporcionales al esfuerzo o a las responsabilidades asumidas; los horarios laborales, que pueden ser extensos o poco flexibles, dificultando así el equilibrio entre la vida personal y profesional; la limitada posibilidad de ascenso o desarrollo profesional dentro de las organizaciones, lo que genera una sensación de estancamiento y falta de motivación; y la ausencia de beneficios e incentivos económicos o sociales que reconozcan y valoren el trabajo realizado, lo que contribuye a que los empleados no se sientan plenamente valorados ni comprometidos con sus tareas diarias. Todo esto en conjunto crea un contexto en el que los trabajadores en Colombia sienten que sus condiciones laborales no satisfacen sus expectativas ni sus necesidades, afectando su bienestar general y su desempeño en el trabajo

## 10 Conclusiones.

La relevancia del bienestar en el entorno laboral en las organizaciones es un factor clave para lograr el éxito y garantizar su sostenibilidad a largo plazo. Al adoptar prácticas y políticas que favorezcan el bienestar de los empleados, las empresas pueden crear un ambiente laboral positivo y eficiente. El bienestar en el trabajo no solo afecta la salud física y emocional de los empleados, sino que también tiene un impacto directo en su motivación, compromiso y productividad. Las organizaciones que dan prioridad al bienestar laboral fomentan una cultura de colaboración y respeto, en la cual los empleados se sienten valorados y respaldados para alcanzar sus metas y potenciar sus habilidades.

En este contexto, invertir en el bienestar de los empleados es una estrategia empresarial inteligente que puede traer beneficios concretos, como disminuir la rotación de personal, elevar la satisfacción laboral y mejorar la calidad de los productos y servicios ofrecidos. Por ello, es esencial que las organizaciones integren el bienestar laboral como un componente fundamental de su estrategia empresarial.

Para abordar esta problemática, la estrategia metodológica utilizada en esta monografía es de carácter mixto, integrando enfoques cualitativos y cuantitativos para obtener una comprensión exhaustiva y multifacética del tema en cuestión. Inicialmente, se diseñó y administró cuidadosamente una encuesta dirigida a los participantes, cuyos datos fueron analizados mediante técnicas estadísticas avanzadas que permitieron identificar patrones, tendencias y relaciones significativas dentro de la muestra estudiada. Esta aproximación cuantitativa proporcionó una base sólida y objetiva para la interpretación de los resultados. Además, la

integración de enfoques cualitativos permitió explorar en mayor profundidad las percepciones, experiencias y significados asociados al tema de estudio, lo que enriqueció significativamente la comprensión global del fenómeno investigado. Esta estrategia metodológica mixta parece adecuada para abordar la problemática planteada, ya que combina la solidez de los datos cuantitativos con la riqueza interpretativa de los datos cualitativos, lo que puede contribuir a una comprensión más completa y detallada del tema.

Con relación al trabajo futuro sugerido, el documento señala varias líneas de acción derivadas de investigaciones en contextos similares: Difundir de manera adecuada el plan de bienestar a todos los empleados de la organización, considerándolo como una fuente de motivación; desarrollar programas y actividades que fomenten una cultura de responsabilidad en la empresa, promoviendo una actitud proactiva y comprometida con el cumplimiento de los objetivos institucionales; crear un programa de bienestar laboral que esté basado en las necesidades específicas de los colaboradores, con el objetivo de mejorar el ambiente organizacional; establecer un proceso integral que incluya una comunicación efectiva con todos los empleados; evaluaciones periódicas para medir la satisfacción y detectar áreas de mejora, así como la creación de indicadores que permitan evaluar la eficiencia y efectividad del programa e implementar un Plan de Bienestar Laboral completo, con un presupuesto anual respaldado, que incluya programas clave como el reconocimiento al desempeño sobresaliente, la longevidad y la jubilación de los empleados, además de iniciativas para promover la integración entre departamentos.

## Referencias

- A. H. Maslow. (1943). Una teoría de la motivación humana.  
<https://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>
- Alberola, E. G. (2022). Bienestar en el entorno laboral: Prevención y salud. *Nueva revista de política, cultura y arte*, 183, 62.
- Arrieta Valderrama, E. J., Cabarcas Velásquez, M., & Rodríguez Arias, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *AD-GNOSIS*, 8(8), 6.
- Barbosa-Valderrama, E. J., & Rios-Gamboa, L. A. (2023). *Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.*  
<http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/2114>
- Barrera Bermúdez, J. H., Arango Tovar, A. D., & Porras Gómez, K. E. (2021). *Bienestar laboral y su efecto en la productividad de los colaboradores.*  
<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/2052>
- Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L. J., & Santacruz Padilla, O. S. (2020). *Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”.*  
<https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/12416>
- Bernardo Sarachek. (s. f.). *La psicología social y las relaciones humanas de Elton Mayo en JSTOR*. Recuperado 8 de octubre de 2024, de  
<https://jstor.ezproxy.uniminuto.edu/stable/255256>
- Briones, M. F. B., Jara, D. E. C., & Cevallos, A. A. B. (2019). Niveles de motivación en el desempeño laboral. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 7, 57.

- Briones, M. F. B., & Pillajo, C. T. M. (2019). La motivación laboral en la estabilidad psicológica. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 9, 16.
- Cáceres-Lozano, L. F., Acevedo-Cárdenas, J. A., Barrios-Martínez, V. A., Romero-Salinas, L. A., Pérez-Peña, A. G., & Contreras-Pacheco, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista Investigación en Salud Universidad de Boyacá*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.24267/23897325.742>
- Diana Catherine Dueñas Castillo. (2023). *Gobernación de Córdoba*. Sede electrónica Gobernación de Córdoba. <https://www.cordoba.gov.co/>
- Fernández, A. (2018). Desgaste profesional. Un problema no resuelto. *Archivos de Pediatría del Uruguay*, 89(2), 76-77. <https://doi.org/10.31134/ap.89.2.1>
- Gonzalez, E. Q., & Montaña, J. C. M. (2020). *Plan De Bienestar Laboral Para El Área Administrativa De La Empresa Evedisa De La Ciudad De Pereira Año 2020*.
- Harold L. Sheppard, S. C. (s. f.). *La filosofía social e histórica de Elton Mayo [con comentarios] en JSTOR*. Recuperado 8 de octubre de 2024, de <https://jstor.ezproxy.uniminuto.edu/stable/4609435>
- López-Barrionuevo, O., Peralta-Beltrán, Á., González-Salas, R., Moreta-Herrer, R., & Mayorga-Lascano, M. (2023). Relación Entre El Estrés Laboral Y El Bienestar Laboral En Personal De La Salud Del Ecuador En El Contexto Del Covid-19. *Diversitas*, 19(2). <https://doi.org/10.15332/22563067.9377>
- Luna Tello, M. C., & Salcedo Carhuachinchay, Y. B. (2022). *Bienestar laboral en los obreros de la empresa cartones del pacifico SAC. Paramonga – 2019*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7412>

Marín, A. B. A., Lafarga, L. O., Cruz, V. F., Elvira, I. C., Bastardo, R. G., & Díaz, V. V. (2024).

Síndrome de burnout: Estrategias para el bienestar laboral. *Revista Sanitaria de Investigación*, 5(5), 154.

Martínez Ibarra, J. V., & Ibarra Paz, A. P. (2023). *Propuesta de bienestar laboral para minimizar el estrés en el personal administrativo del Instituto Cinar Sistemas de Pasto.*

<https://doi.org/10/34108>

*McGregor\_The\_Human\_Side\_of\_Enterprise.pdf*. (s. f.). Recuperado 13 de noviembre de 2024,

de

[https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341\\_Readings/Motivation/McGregor\\_The\\_Human\\_Side\\_of\\_Enterprise.pdf](https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf)

Meza, S. R. S., & Valencia, G. G. (2019a). El síndrome de Bournot en las secretarias de la Universidad técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 1, 23.

Meza, S. R. S., & Valencia, G. G. (2019b). El síndrome de Bournot en las secretarias de la Universidad técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 1, 23.

Meza, S. R. S., & Valencia, G. G. (2019c). El síndrome de Bournot en las secretarias de la Universidad técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales (RCCS)*, 1, 23.

Navinés, R., Olivé, V., Fonseca, F., & Martín-Santos, R. (2021). Estrés laboral y *burnout* en los médicos residentes, antes y durante la pandemia por. *Medicina Clínica*, 157(3), 130-140.

<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2021.04.003>

Ordoñez Bolaños, D., & Enríquez Giraldo, C. M. (2023). *Elaboración de un plan de bienestar orientado en la satisfacción laboral y calidad de vida de los colaboradores del Grupo*

*Editorial Protegemos S.A.S.* <https://doi.org/10/34107>

- Patlan, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?*  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000100156](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156)
- Pérez, K. (2021). *Lumieres—Repositorio institucional Universidad de América: Plan de bienestar laboral para la Empresa Inversiones García Forero S.A.S.*  
<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/8872>
- Rigcha, B., & Fabián, K. (2022). *La sobrecarga laboral de trabajadores y el derecho a la salud* [bachelorThesis]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15475>
- Roncal Diaz, D. E. (2023). Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022. *Repositorio Institucional - USS*.  
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11193>
- Sierra, G. B., Galeano, L. A. C., & Rodriguez, J. M. S. (2020). *CALIDAD DE VIDA LABORAL Y LOS FACTORES DE ROTACIÓN EN EMPRESAS IN AND OUT*.
- Unidad Nacional para la Gestion de Riesgo y de Desastre. (2023). *Plan de Bienestar e incentivos*.
- Valderrama, E. J. A., Velásquez, M. C., & Arias, C. R. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *AD-GNOSIS*, 8(8), 6.