

**TITULO**  
**LA MOTIVACIÓN BASADA EN EL DISEÑO DE UN  
PROGRAMA DE BIENESTAR**

**Nombres y apellidos**  
**MARYITH JOHANA ARROYO MORALES**  
**YERISIS ESTHER MENDEZ ARRIETA**  
**Código estudiantil:**  
**20161976894**  
**20181993415**

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:  
**ESPECIALIZACION EN DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL**

**Tutor(es):**  
**Enohemit Olivero Vega**

**RESUMEN**

El objetivo del presente proyecto fue diseñar un Programa de Bienestar Laboral enfocado en el incremento de la motivación del Talento Humano de empresa X de Barranquilla, por medio de la identificación de las necesidades actuales del talento humano que conforma la organización. Este proyecto surgió como una necesidad presentada por el entorno, ya que en la empresa de estudio se venían presentando cambios estructurales significativos que se vieron reflejado en el manejo de las

relaciones interpersonales, el bienestar laboral y la satisfacción de los colaboradores, lo cual se refleja automáticamente en la productividad y la calidad del trabajo. A lo largo del tiempo diversos teóricos e investigadores han estudiado el comportamiento del bienestar y la motivación como variables dependientes e independientes se ha analizado su comportamiento lo cual ha generado el desarrollado teorías significativas de las cuales parten factores que contribuyen a el relacionamiento de estas dos, por medio de un recorrido documental se permitió realizar un análisis teórico y practico teniendo en cuenta la situación actual de estudio. Teniendo en cuenta la necesidad presentada se realizó el diseño un instrumento que hiciera posible realizar un análisis cuantitativo e identificar las necesidades actuales de la organización y las oportunidades de mejora en los procesos, para lo cual se realizo la aplicación de una encuesta virtual tipo Likert con 5 opciones de respuesta donde (5) representa 5. totalmente de acuerdo, 4. de acuerdo, 3. Ni acuerdo ni desacuerdo, 2. Desacuerdo, y 1. Totalmente en desacuerdo, esta encuesta fue aplicada a una muestra de 30 colaboradores de la empresa x de Barranquilla distribuidos en diversas áreas de empresa, ubicados demográficamente entre los 25 y 40 años, por medio del método deductivo se realizó el análisis de los resultados obtenidos y se infirieron posibles razones por la cual se está presentando la situación actual. La presentación de los resultados confirmo las premisas iniciales con las cuales se elaboró el proyecto, las opiniones de los colaboradores que participaron en las encuestas se encuentran divididas, los porcentajes en cada una de esta variables denota que las percepciones se están

viendo afectadas por las falencias en el desarrollo del clima laboral, las relaciones interpersonales, la desmotivación frente al cargo, entre otras; lo más significativo de los resultados fue el porcentaje obtenido en el nivel intermedio el cual no permite saber con claridad si el colaborador se orienta hacia un lado positivo de satisfacción o a un lado negativo. Teniendo en cuenta los resultados obtenidos se puede inferir que la compañía debe promover la calidad del clima laboral, las relaciones interpersonales, el desarrollo personal y profesional y la calidad de vida, con el objetivo de dinamizar el clima laboral, las relaciones interpersonales y contribuir en la mejora continua por medio de la satisfacción de su equipo de trabajo. Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en el proceso se debe diseñar un Programa de Bienestar que cubra las necesidades básicas de los colaboradores y este se complemente con su desarrollo profesional, hablar de necesidades básicas hace relación salud, relaciones interpersonales, remuneración, desarrollo profesional y calidad de vida.

**Palabras clave:** Motivación, Bienestar Laboral, Satisfacción, Desarrollo Profesional, Calidad de Vida.

### **ABSTRACT**

The objective of this project was to design a Labor Well-being Program focused on increasing the motivation of the Human Talent of company X of Barranquilla, through the identification of the current needs of the human talent that makes up the organization. This project arose as a need presented by the environment, since the

study company had been presenting significant structural changes that were reflected in the management of interpersonal relationships, labor well-being and employee satisfaction, which is reflected automatically on productivity and quality of work. Over time, various theorists and researchers have studied the behavior of well-being and motivation as dependent and independent variables, their behavior has been analyzed, which has generated the development of significant theories from which factors that contribute to the relationship of these two start. Through a documentary tour, it was possible to carry out a theoretical and practical analysis taking into account the current situation of study. Taking into account the need presented, an instrument was designed that made it possible to carry out a quantitative analysis and identify the current needs of the organization and the opportunities for improvement in the processes, for which the application of a Likert-type virtual survey was carried out with 5 response options where (5) represents 5. totally agree, 4. agree, 3. neither agree nor disagree, 2. disagree, and 1. totally disagree, this survey was applied to a sample of 30 employees of the company x of Barranquilla distributed in various company areas, demographically located between 25 and 40 years old, by means of the deductive method, the analysis of the results obtained was carried out and possible reasons were inferred for which the current situation is being presented. The presentation of the results confirmed the initial premises with which the project was developed, the opinions of the collaborators who participated in the surveys are divided, the percentages in each of these variables denotes that the perceptions are being affected by the shortcomings in the

development of the work environment, interpersonal relationships, demotivation against the position, among others; The most significant of the results was the percentage obtained at the intermediate level, which does not allow knowing clearly if the collaborator is oriented towards a positive side of satisfaction or a negative side. Taking into account the results obtained, it can be inferred that the company should promote the quality of the work environment, interpersonal relationships, personal and professional development and quality of life, with the aim of boosting the work environment, interpersonal relationships and contributing to continuous improvement through the satisfaction of its work team. Taking into account the findings obtained in the process, a Wellness Program must be designed that covers the basic needs of employees and this is complemented by their professional development. Talking about basic needs relates to health, interpersonal relationships, remuneration, professional development and quality of life.

**KeyWords:** Motivation, Labor Well-being, Satisfaction, Professional Development, Quality of Life.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Amoroso, E. (2007). Comportamiento organizacional: en busca de ventajas competitivas. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo. Recuperado <http://www.slideshare.net/adrysilvav/comportamiento-organizacional-en-busca-deldesarrollo-de-ventajas-competitivas>
2. Agudelo. B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. Retrieved from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/5383/4692>

3. AREAS GALICIA, FERNANDO (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. Fuente: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf> . Consultado; 05 de enero 2013.
4. Badillo, N. G. (2020). Programa de bienestar laboral. ECOSERVIR S.A.S. Obtenido de [https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce\\_public/files/cce\\_tienda\\_virtual/plan\\_de\\_beneficios\\_ecoservir.pdf](https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_tienda_virtual/plan_de_beneficios_ecoservir.pdf)
5. Barley y Kunda (1992). “Estructura y diseño vs. lealtad y sentimiento: oleadas de ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial”, en: *Tecnología Administrativa*, v. IX, n. 20, p. 135-192.
6. Castrillón, L. (2019). “Diseño del programa de Bienestar Laboral de la Empresa El Rebaño”. Repositorio Institucional Universidad de Manizales. Recuperado 4 de marzo de 2023, de <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5771>
7. Chiavenato, I. (2001). *Administración y Proceso Administrativo - Tercera Edición*. Bogotá: McGraw-Hill.
8. Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano, (5ta. Edición)*. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill.
9. CAVALCANTE, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas públicas. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona. España,. [www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0209105-170143/jjcs1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0209105-170143/jjcs1de1.pdf) – <https://biblioteca.utb.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>
10. Calderon, G. Murillo, S. y Torres, K. (2003, junio). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Google académico. Recuperado 4 de marzo de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
11. Correa, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). FACTORES INTERNOS Y EXTERNOS QUE INCIDEN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9. Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
12. Crutsinger, C. (1994). *Thinking smarter: Skills for academic success*. Carrollton, TX: Brainworks. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/1329/LA%20GESTION%20DE%20TIEMPO.pdf;sequence=1#:~:text=Seg%C3%BAn%20Crutsinger%20>

1994) %20la%20gesti%C3%B3n, en%20base%20a%20la%20priorizaci%C3%B3n. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/a18v39n11p13.pdf>

13. Dia, D., (2006). Adaptación Española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psycothema*, 18, 572-577.
14. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
15. Duro, A. (2013). *Psicología de calidad de vida laboral desde la perspectiva de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. (1era. Ed). Madrid. España: Pirámide
16. Espada García, Miguel. *Nuestro motor emocional: la motivación*. Editorial Díaz de Santos, 2006.
17. Estrada Martínez, K., & Pimienta Romero, M. (2022, 24 febrero). Factores motivacionales que inciden en el clima laboral de los colaboradores de gestión y servicio empresarial en la ciudad de Barranquilla (E. Olivero Vega, Ed.). *Bongo Universidad Simón Bolívar*. Recuperado 27 de marzo de 2023, de <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/10122>
18. Estrada y Reyes (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *TURYDES: Revista sobre Turismo y Desarrollo local sostenible*, 3(8), 18.
19. González, Amado, Moreno y Giraldo, J. (2008). Perfil motivacional de los funcionarios de la empresa comercializadora de hierbas aromáticas Fresh Herbs: un estudio de caso. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 4(1), 11-24.
20. Herrera, Y. C. (2017, 11 agosto). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES | Revista Electrónica *Psyconex*. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
21. Herrera, F., Ramírez, M. I., Roa, J. M., y Herrera, I. (2004). Tratamiento de las creencias motivacionales en contextos educativos pluriculturales. *Revista Iberoamericana de Educación*, Sección de Investigación, N° 37/2. España. Consultado el 5 de octubre del 2008, de: <http://www.rieoei.org/investigacion/625Herrera.PDF> 44012058010.pdf

22. HERGUETA GARNICA, S. Desarrollo personal. 1995. Madrid  
<https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
23. GARMENDIA, J.A. y PARRA LUNA, F. (1993), Sociología industrial y de los recursos humanos. Madrid: Editorial Taurus.
24. Gómez, A., Porras, K., & Barahona, H. (2012, julio). Diseño de un Programa de Bienestar Laboral. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Recuperado 4 de marzo de 2023, de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
25. Gómez, R. (2004). Evolución científica y metodológica de la economía. Recuperado de <http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/index.html>
26. Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland: World Publishing Company.
27. López (2015). BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PORTUARIA DE ESCUINTLA. (2015, 9 enero). Recuperado 25 de marzo de 2023, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
28. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
29. Martínez, L. (2010). Bienestar de la pareja. (En red). Recuperado el 20 de marzo de 2011 de
30. <http://www.enquepensas.com/2010/05/bienestar-de-la-pareja-segunda-parte.html>
31. López, N. y Sandoval, I. (s.f.). Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Recuperado de [http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos\\_y\\_tecnicas\\_de\\_investigacion\\_cuantitativa](http://recursos.udgvirtual.udg.mx/biblioteca/bitstream/20050101/1103/1/Metodos_y_tecnicas_de_investigacion_cuantitativa)
32. Maldonado, L., & Quevedo, L. (2012, 15 mayo). Motivación laboral. Universidad de la Sabana. Recuperado 7 de marzo de 2023, de <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2167>
33. Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.

34. Mayo, Elton. (1972). Teorías de las Relaciones Laborales. Fundamentos pp. 101 Disponible en :  
<http://books.google.com.co/books?id=YEEQfDEHo5kC&pg=PA101&dq=Relaciones+humanas+elton+mayo&hl=es&sa=X&ei=l8uU5LvKuLMsQTayoDoDA&ved=.60CBsQ6AEwAA#v=onepage&q=Relaciones%20humanas%20elton%20mayo&f=false>  
<https://bibliotecadigital.usb.edu.co/server/api/core/bitstreams/71ef7daa-3a7e-40f6-aaa0-df369a3fc1a1/content>  
<https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/01/GGI/ADTESES0001316.pdf>
35. McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
36. Méndez Cegarra, Absalón (1986). "Notas conceptuales sobre. Modo de vida, calidad de vida, nivel de vida, género y estilo de Calidad de vida" *Economía y Ciencias Sociales*. Vol. XXV, N°1, Caracas, Venezuela, pp. 93-103.
37. Mosquera y Varona (2020). EVOLUCION, CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DE LA MOTIVACION HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES. FUNDACION UNIVERSITARIA DE POPAYAN. Recuperado 29 de marzo de 2023, de <http://unividafup.edu.co/repositorio/files/original/baef394b21d0eca2fd5dfa5b94019c72.pdf>
38. Moreno, B. y Hernández, E. (2013) *Salud Laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.  
[http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.wont.uji.es%2FWebSite%2Findex.php%2Fes%2Fpublicaciones%2Fcategory%2F23-2013%3Fdownload%3D93%3Asalud-laboral-riesgoslaborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-la-adiccion-altrabajo&ei=erleU634C8Wg2QW5qIDIAQ&usg=AFQjCNHV\\_fL5iEOZDsp8Owt\\_MsQx LC5evg](http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=0CDIQFjAB&url=http%3A%2F%2Fwww.wont.uji.es%2FWebSite%2Findex.php%2Fes%2Fpublicaciones%2Fcategory%2F23-2013%3Fdownload%3D93%3Asalud-laboral-riesgoslaborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-la-adiccion-altrabajo&ei=erleU634C8Wg2QW5qIDIAQ&usg=AFQjCNHV_fL5iEOZDsp8Owt_MsQx LC5evg)
39. Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw-Hill.
40. Ordoñez, S. (2019). Programa de Administración de Empresas, Diplomado En Gerencia Del Talento Humano. Google académico. Recuperado 4 de marzo de 2023, de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuaresDeicyViviana2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

41. Orama, A., Santana, S. & Vergara, A. (2006). El bienestar psicológico, un indicador positivo de la salud y trabajo. Perú: Revista Médica Basadrina.
42. Pagot, M. (2003). Metodologías inductivas y deductivas en técnicas de teledetección. Problemas Del Conocimiento En Ingeniería y Geología, I, 114-129. Recuperado de: <http://www.facultad.efn.uncor.edu/webs/departamentos/estruct/Igody/Metodologia/Documentos/Pagot.pdf>
43. Pérez, A. M. S., Milian, A. J. G., Cabrera, P. L., & Victoria, I. P. (2016). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. Revista de Información científica para la Dirección en Salud. INFODIR, (24), 86-99. <https://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
44. Pink, D. H. (2009). La sorprendente verdad sobre qué nos motiva. Penguin Random House Grupo Editorial.
45. Rath, T. y Harter, J. (2011). La ciencia del bienestar: Los 5 elementos esenciales. Recuperado <http://books.google.es/books?id=EPMZ7cpS4aYC&printsec=frontcover&dq=bienestar&hl=en&sa=X&ei=PUeaU5HKLLSmsATBiYDQDQ&ved=0CHkQ6AEwCTgK#v=onepage&q=bienestar&f=false>
46. Rodríguez, y Ramírez (2010). El Bienestar Laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Turismo y Desarrollo Local, (8). Recuperado <http://www.eumed.net/rev/turydes/08/errr.htm>.
47. Sanchez, F. (2019). Desarrollo empresarial. 10 Tips de valor para aplicar un proceso de clima organizacional. Obtenido de [http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co/gh4/BancoConocimiento/1/10\\_claves\\_para\\_aplicar\\_un\\_proceso\\_de\\_clima\\_organizacional\\_en\\_su\\_companiagratis/10\\_claves\\_para\\_aplicar\\_un\\_proceso\\_de\\_clima\\_organizacional\\_en\\_su\\_compania-gratis.asp](http://www.gestionhumana.com.ezproxy.umng.edu.co/gh4/BancoConocimiento/1/10_claves_para_aplicar_un_proceso_de_clima_organizacional_en_su_companiagratis/10_claves_para_aplicar_un_proceso_de_clima_organizacional_en_su_compania-gratis.asp) <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35756/RuedaAcostaMabelLucero2020.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

48. Soria, M. S. (2008b). Organizaciones saludables y desarrollo de recursos humanos. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 179-214. <https://doi.org/10.51302/rtss.2008.5581>
49. Schalock, R. L. y Verdugo, M. A. (2007) el concepto de calidad de vida en los servicios y apoyo para personas con discapacidad intelectual. *Siglo Cero*, 38 21-36.
50. Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo. (2009). Guía para el diseño del programa de bienestar laboral del sector docente. Ministerio de Educación Nacional.
51. Torres, Arce, L. e Ibargüen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Económicas CUC*, 41(1). 9-24. DOI: <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020>. Econ.1
52. Valderrama, E. J. A. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8703277>
53. Valda, J. (2014). Importancia de evaluar el rendimiento y reconocer el trabajo realizado. *Grandes Pymes*. Recuperado de: <http://www.grandespymes.com.ar/2010/10/03/importancia-de-evaluar-el-resultado-y-reconocer-el-trabajo-realizado/>
54. Villalta, G. (1999). "Curso Superior de Administración". Primera Edición. Universidad Latinoamericana. Costa Rica
55. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*, New York: Mc Graw Hill.
56. Victoria, c. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. Recuperada de: <http://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol8num2/art1vol8no2.pdf>