

INFLUENCIA DEL BIENESTAR LABORAL EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN
EMPRESA COMERCIALIZADORA DE
ELECTRODOMÉSTICOS EN LA CIUDAD DE
BARRANQUILLA

Nombres y apellidos

CANTILLO PRENT GISELLA ANDREA
DE LA ESPRIELLA CHARRIS NATALIA
GARCIA MAYORAL SARAY MELISSA

Código estudiantil:

20171984854

20191911341

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:

Especialista en Desarrollo Humano y Organizacional

Tutor(es):

ENOHEMIT OLIVERO

RESUMEN

El bienestar laboral es un factor esencial que impacta de manera directa en la productividad de los empleados dentro de las organizaciones. El objetivo de esta investigación fue evaluar cómo el bienestar de los trabajadores influye en su productividad en una empresa comercializadora de electrodomésticos ubicada en Barranquilla. Para llevar a cabo este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas dirigidas a una muestra de empleados, con la finalidad de explorar diversas dimensiones del bienestar laboral, tales como las condiciones de trabajo, la compensación, las relaciones interpersonales y el equilibrio entre la vida personal y profesional.

De acuerdo con los hallazgos de la investigación, se propuso la optimización de un plan de bienestar laboral que favorezca el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. Este plan debe contemplar espacios de reconocimiento, mejorar la calidad de vida, y promover la salud física, mental y emocional de los trabajadores. De esta manera, se alcanzará un mayor rendimiento y eficiencia laboral. Además, un plan que incentive la mejora de las condiciones laborales puede generar en los empleados un mayor sentido de pertenencia hacia la organización, lo que a su vez reduce la rotación del personal y aumenta el rendimiento empresarial. Ofrecer beneficios como empleador, a través de reconocimientos o recompensas emocionales por los esfuerzos y logros de los empleados, contribuirá considerablemente al éxito y crecimiento tanto en el ámbito laboral como comercial.

Desde la óptica del empleado, un plan de bienestar laboral bien diseñado no solo incrementa la productividad, sino que también permite reconocer su esfuerzo y su valor dentro de la organización. Este tipo de plan fomenta un mayor sentido de pertenencia a la empresa, promueve una cultura organizacional positiva orientada al servicio al cliente y proporciona estabilidad laboral al incentivar la motivación y el bienestar general en el entorno de trabajo. Según la resolución 0112 del Ministerio de Justicia (2023), en su artículo primero, se establece que es responsabilidad del empleador garantizar condiciones y estrategias que mejoren la calidad de vida laboral de los empleados, lo que incluye espacios de integración con compañeros y familiares. Además, se debe desarrollar un plan de bienestar integral que contemple tanto los aspectos psicosociales como culturales, priorizando las necesidades de crecimiento y superación profesional de los trabajadores.

Esta investigación se conecta con la línea de investigación del capital humano, pues su propósito fue determinar cómo el bienestar laboral incide directamente en la productividad de los colaboradores. El capital humano, entendido como el conjunto de habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados, es un factor crucial para el éxito de cualquier organización. Este estudio contribuyó a la comprensión de cómo el bienestar laboral no solo mejora la calidad de vida de los empleados, sino que también potencia su desempeño y el rendimiento global de la empresa comercializadora de electrodomésticos en Barranquilla. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron que un mejor bienestar laboral está estrechamente vinculado con un incremento en la productividad de los

colaboradores. En conclusión, las organizaciones deben fomentar estrategias que mejoren el bienestar de sus empleados, ya que esto puede traducirse en un mejor desempeño y, por lo tanto, en mejores resultados para la empresa.

El bienestar ha sido reconocido como un derecho fundamental para todas las personas, ya que la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 establece que todos los individuos tienen derecho a una vida digna, un derecho que también debe extenderse a sus familias, abarcando aspectos como la salud y el bienestar (Artículo 25, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

Según Rodríguez y Reyes (2010), el bienestar laboral para los trabajadores se define como el sentirse satisfechos con su desempeño, valorar las condiciones de su entorno laboral y experimentar el sentido de pertenencia y seguridad que les otorga su organización. Además, se relaciona con la posibilidad de obtener beneficios y crecimiento personal que son percibidos como significativos en su desarrollo dentro de la empresa. Esto implica que el trabajador, al estar bien en su ambiente laboral, puede incrementar su productividad al realizar las tareas asignadas, lo cual no solo beneficia al colaborador, sino también al empleador, contribuyendo al cumplimiento de presupuestos y metas establecidas.

En el contexto del objeto de estudio, en las empresas comercializadoras de Colombia, el bienestar laboral se ha convertido en un elemento esencial para asegurar la sostenibilidad y el éxito organizacional. En un entorno caracterizado por la alta competencia y constantes cambios, algunas empresas han reconocido que el bienestar de sus empleados no solo mejora la satisfacción y la retención del personal, sino que también impacta positivamente en la productividad y la calidad

del servicio ofrecido. Sin embargo, aún existen empresas que no dan la debida importancia a este aspecto. Por ello, es fundamental que las organizaciones implementen estrategias efectivas de bienestar laboral que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y profesional, y que promuevan un clima organizacional seguro y saludable. Las empresas que priorizan el bienestar laboral suelen experimentar menores tasas de rotación y un mayor compromiso de sus empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento general de la organización.

Palabras clave:

Bienestar laboral, productividad, organizaciones, rotación de personal, influencia, colaboradores, compensación, relaciones interpersonales, equilibrio entre vida personal y profesional, plan de bienestar.

ABSTRACT

Workplace well-being is a key factor that directly impacts employee productivity within organizations. The objective of this research was to assess how workers' well-being influences their productivity in a home appliance distribution company located in Barranquilla. To carry out this study, a quantitative approach was adopted, using surveys directed at a sample of employees, with the aim of exploring various dimensions of workplace well-being, such as working conditions, compensation, interpersonal relationships, and the balance between personal and professional life.

According to the findings of the research, the optimization of a workplace well-being plan was proposed, one that favors the personal and professional development of employees. This plan should include spaces for recognition, improve quality of life, and promote the physical, mental, and emotional health of the workers. In this way, higher performance and labor efficiency will be achieved. Additionally, a plan that encourages the improvement of working conditions can generate a greater sense of belonging to the organization, which in turn reduces employee turnover and increases business performance. Offering benefits as an employer, through recognition or emotional rewards for employees' efforts and achievements, will significantly contribute to the success and growth in both the labor and commercial sectors.

From the employee's perspective, a well-designed workplace well-being plan not only increases productivity but also allows recognition of their efforts and value within the organization. This type of plan fosters a greater sense of belonging to the company, promotes a positive organizational culture focused on customer service, and provides job stability by incentivizing motivation and overall well-being in the work environment. According to Resolution 0112 by the Ministry of Justice (2023), Article 1, it is the employer's responsibility to ensure conditions and strategies that improve the employees' quality of work life, which includes creating spaces for integration with coworkers and families. Furthermore, an integral well-being plan should be developed, taking into account both psychosocial and cultural aspects, prioritizing the employees' needs for growth and professional advancement.

This research is linked to the field of human capital research, as its purpose was to determine how workplace well-being directly affects employee productivity. Human capital, understood as the set of skills, knowledge, and abilities of employees, is a crucial factor for the success of any organization. This study helped to understand how workplace well-being not only improves employees' quality of life but also enhances their performance and the overall productivity of the home appliance company in Barranquilla. The results of this study revealed that better workplace well-being is closely associated with an increase in employee productivity. In conclusion, organizations must foster strategies to improve the well-being of their employees, as this can translate into better performance and, therefore, better results for the company.

Well-being has been recognized as a fundamental right for all people, as the Universal Declaration of Human Rights in 1948 established that all individuals have the right to a dignified life, a right that must also extend to their families, encompassing aspects such as health and well-being (Article 25, Universal Declaration of Human Rights, 1948).

According to Rodríguez and Reyes (2010), workplace well-being for employees is defined as being satisfied with their performance, valuing the conditions of their work environment, and experiencing the sense of belonging and security provided by their organization. It is also related to the opportunity to obtain benefits and personal growth, which are perceived as significant in their development within the company. This implies that when the employee is well in their work environment,

they can increase their productivity by carrying out the tasks assigned, which benefits both the employee and the employer, contributing to the fulfillment of budgets and goals set.

In the context of this study, for home appliance distribution companies in Colombia, workplace well-being has become an essential element to ensure organizational sustainability and success. In an environment characterized by high competition and constant change, some companies have recognized that employees' well-being not only improves satisfaction and retention but also positively impacts productivity and the quality of service offered. However, some companies still do not give sufficient importance to this aspect. Therefore, it is critical that organizations implement effective workplace well-being strategies that support the balance between personal and professional life and promote a safe and healthy organizational climate. Companies that prioritize workplace well-being tend to experience lower turnover rates and greater employee engagement, which translates into better overall organizational performance.

Key Words:

Workplace well-being, productivity, organizations, employee turnover, influence, collaborators, compensation, interpersonal relationships, work-life balance, well-being plan.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz Restrepo, J. (2010). EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL. *La Sociología En Sus Escenarios*, (18). Recuperado a partir de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
2. Alderete, M., & Gutiérrez, L. (2012). TIC y productividad en las industrias de servicios en Colombia. *Scielo, Lectura de Economía Medellín.*, 77: 163-188. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-25962012000200005&script=sci_abstract&tlng=es
3. Alesina; L., Bertoni; M., Mascheroni; P., Moreira; N., Picasso; F., Ramirez; J., Rojo; V., (2011). Metodología de la investigación en ciencias sociales <https://hdl.handle.net/20.500.12799/4544>
4. Álvarez Rodríguez, B., Cuesta Izquierdo, M., Díaz Ramila, R., Jiménez García, J. M., & Paz Caballero, M. D. (1997). Análisis de las propiedades psicométricas de una escala de actitud: Comparación de las técnicas Likert y Thurstone. *REMA*, 2 (2). <http://hdl.handle.net/10651/27235>
5. Arrieta E., Cabarcas M. & Rodríguez C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. *Adgnosis*, 8(8), p.73-90 DOI: 10.21803/diagnosis.v8i8.361 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8703277>
6. Babativa Novoa, C. (2017). Investigación cuantitativa. Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina , 2017. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3544>

7. Balanta, Paz y Navarro. (2021). Corporate Celebrations in Colombia: Spaces of Diversity, Inclusion, and Productivity. *Tecnura*, 25(68), 79-83.
<https://doi.org/10.14483/22487638.16712>
8. Braverman, H. (1974). Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. Monthly Review Press.
9. Cedeño, J. (2019). *Informe final del proyecto de investigación previo a la obtención del título de psicóloga clínica* [Tesis de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/6042>
10. Calderón Hernández, Gregorio; Murillo Galvis, Sandra Milena; Torres Narváez, Karen Yohana. Cultura organizacional y bienestar laboral, (2003).
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
11. Calduch Cervera, Rafael. 2012. Métodos y Técnicas de Investigación en Relaciones Internacionales- Curso de Doctorado. Universidad Complutense de Madrid. www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf
12. Cequea, M., & Rodríguez, C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia: Revista de ciencia y tecnología de América*, 37(2), 121-127.
[https://oa.upm.es/10777/1/INVE MEM 2012 96694.pdf](https://oa.upm.es/10777/1/INVE_MEM_2012_96694.pdf)

13. Cequea, M., & Núñez Bottini, M. (2011). Factores humanos y su influencia en la productividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 16(53), 116-137. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29018414007>
14. Chiavenato Idalberto (2007), *Administración de recursos humanos*. Octava edición, editorial Mc- Graw-Hill Internacional. https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recur_sos_H?auto=download
15. Chudnovsky, D., López, A., & Pupato, G. (2006). Innovation and productivity in developing countries in developing countries: A study of argentine manufacturing firmas 1992-2001. *Research Policy*, 35(2): 266-288. 10.1016/j.respol.2005.10.002 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733305002039>
16. Estrada, Y., & Miguel, R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, 3(8), 1–12. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8553990>
17. Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n1/1692-8563-diem-16-01-00047.pdf>
18. García, E. y Sierra, M. (2020). Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área

comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín. <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/7bb7ec98-10c1-42fc-b52f-db5691834e3d/content>.

19. García, C. González, I. (2000). La categoría bienestar psicológico. su relación con otras categorías sociales. *Rev Cubana Med Gen Integr*: 16(6):586-92.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010
20. Gallup. (2020). *State of the Global Workplace: 2020 Report*. Gallup Press.
https://media.websitecdn.net/sites/674/2020/05/State_of_the_Global_Workplace_Report.pdf
21. Gaitán, L. K., Mejía, M. J. & Moreno, D. H. (2019). Instrumento para el análisis de percepción del clima Laboral: Sector hotelero de Valledupar, Cesar. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12010/7983>
22. Giraldo, A. M., Arango, M. J., & Castillo, M. B. (2006). Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones. Guillermo de Ockham: Revista científica, 4(1), 43-81.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2934638>
23. Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. Revista Electrónica Psyconex, 8(12), 1-9
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326978>

24. Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *Academy of Management Review*
25. Jojoa, A. M. (2017). Importancia del clima organizacional en la productividad laboral.
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/16749/JojoaVargas%20Ana%20Milena2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
26. Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642018000500175&script=sci_arttext#B5
27. Kazaz, A. y Ulubeyli, S. Drivers of Productivity among Construction Workers: A Study in a Developing Country, doi: 10.1016/j.buildenv.2006.04.020, *Building and Environment*, 42(5), 2132-2140 (2007)
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0360132306001016>
28. Luna, S. M. M. (2007). Manual práctico para el diseño de la Escala Likert. *Xihmai*, 2(4). <https://doi.org/10.37646/xihmai.v2i4.101>
29. Laverde, S. E. V. (2018). El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio

de alcantarillado de la EAB-ESP.

<https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.648>

30. Mapfre, Fundación, 1998. Manual de seguridad en el trabajo, s. I.

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

31. McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.

https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Motivation/McGregor_The_Human_Side_of_Enterprise.pdf

32. Marchant, L. (2006). Factores organizacionales críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal. *Ciencias Sociales Online*, 3(1): 58-69.

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/1.htm>

33. Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. A. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible Capital*, 7(2), 549-584.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>

34. Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2).

<https://www.redalyc.org/journal/1702/170263775012/170263775012.pdf>

35. Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. <https://www.academia.edu/download/38639804/Libro-Productividad-Prokopenko.pdf>
36. Rodríguez Y., E. y Reyes M., R. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local, 3(8). Disponible en línea: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8553990>
37. Quijia J., Guevara C. & Ramírez J. (2020) "Determinantes de la productividad laboral para las empresas ecuatorianas en el periodo 2009-2014" <https://www.redalyc.org/journal/6887/688772208002/>
38. Robbins, S., 1994. Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, México, Prentice Hall. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
39. Resolución 0112 de 2023 ministerio de justicia y del derecho por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. 31 de enero de 2023. <https://www.minjusticia.gov.co/normatividad-co/Resoluciones/Plan%20de%20Bienestar,%20Est%C3%ADmulos%20e%20Incentivos%20%20-%20Resoluci%C3%B3n%20No.%200112%20del%2031%20de%20enero%20de%202023.pdf>
40. Satish, U., Cleckner, L., & Vasselli, J. (2013). Impact of VOCs on decision making and productivity. Intelligent Buildings International, 5(4), 213-220.

<https://doi.org/10.1080/17508975.2013.812956>

41. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.).

Jossey-Bass.

[https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+\(2010\).+Organizational+Culture+and+Leadership+\(4th+ed.\).+Jossey-Bass.&ots=oqeqMg5qKj&sig=WzaxYdIKDjh-W9SuofY9d2eC5ds#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20\(2010\).%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%20\(4th%20ed.\).%20Jossey-Bass.&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+H.+(2010).+Organizational+Culture+and+Leadership+(4th+ed.).+Jossey-Bass.&ots=oqeqMg5qKj&sig=WzaxYdIKDjh-W9SuofY9d2eC5ds#v=onepage&q=Schein%2C%20E.%20H.%20(2010).%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership%20(4th%20ed.).%20Jossey-Bass.&f=false)

42. Tolentino, A. (2004). New Concepts of Productivity and its Improvement.

European Productivity Network Seminar, Budapest, 13-14 May 2004.

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

43. Kazaz, A., & Ulubeyli, S. (2007). Drivers of productivity among construction workers: A study in a developing country. *Building and Environment*, 42(5),

2132-2140.

<https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2006.04.020>

44. Simanca, R., Silvera, A., Garcés, L., & Hernandez, H. (2018). Administración del capital humano: factor de productividad empresarial en pequeñas y medianas empresas de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 82, 2-13.

<https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2018/vol23/no8/2/7.pdf>

45. United Nations. (s/f). La Declaración Universal de los Derechos Humanos | Naciones Unidas. Recuperado el 16 de agosto de 2024, de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
46. Vischer, J. C. (2007). *The Effects of the Physical Environment on Job Performance: A Review of the Literature*. *Journal of Environmental Psychology*, 27(2), 137-148.
<https://www.researchgate.net/publication/227520676> The effects of the physical environment on job performance Towards a theoretical model of workspace stress