

BIENESTAR Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS EN UNA COMPAÑÍA AGROINDUSTRIAL DE BARRANQUILLA: UN ANÁLISIS CUANTITATIVO

Nombres y apellidos

Leidys Johanna Liñan Florez
Código estudiantil: 20171984738

Trabajo de Investigación presentado como requisito para optar el título de:
MAGISTER EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Tutor(es):
Olga Calderin Galarcio

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue conocer el nivel de bienestar y satisfacción laboral de empleados en una empresa del sector agroindustrial de barranquilla, se utilizó una metodología cuantitativa. La muestra consistió en 32 empleados administrativos seleccionados intencionalmente de la ciudad de Barranquilla. Para evaluar el nivel de bienestar, se aplicó el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG), el cual se enfoca en dos dimensiones principales: el bienestar laboral y los efectos colaterales. Los resultados obtenidos fueron analizados mediante el software estadístico SPSS, reconocido por su utilidad en análisis de datos.

Los resultados de la investigación revelaron que los empleados evaluados en la muestra tienen una percepción positiva en cuanto a su bienestar dentro de la organización. Sin embargo, es importante tener en cuenta que estos resultados se

basan en la muestra de 32 empleados y no pueden generalizarse para todos los 1.400 empleados de la compañía a nivel nacional.

En resumen, este proyecto de investigación proporcionó información valiosa sobre el nivel de bienestar y satisfacción laboral de los empleados en una compañía agroindustrial en Barranquilla. Los hallazgos destacaron una sensación positiva de bienestar entre los empleados evaluados, aunque se debe considerar que los resultados son representativos únicamente de la muestra seleccionada. El estudio sobre el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en una compañía agroindustrial de Barranquilla es de gran relevancia debido a su impacto en el desempeño individual y organizacional. El bienestar y la satisfacción laboral son factores clave que influyen en la motivación, la productividad y la retención de los empleados en una organización.

Al comprender el nivel de bienestar y satisfacción laboral de los empleados, la empresa puede identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover un entorno de trabajo saludable y satisfactorio. Esto puede resultar en una mayor satisfacción laboral, un menor estrés y una mayor motivación entre los empleados, lo que a su vez puede conducir a un aumento de la productividad y la calidad del trabajo.

La metodología cuantitativa utilizada en este estudio permite obtener datos objetivos y medibles sobre el bienestar laboral de los empleados. Al utilizar el cuestionario de bienestar laboral general (qBLG), se obtuvieron mediciones concretas de dos dimensiones importantes: el bienestar laboral y los efectos colaterales. Estas mediciones brindan una visión más precisa y detallada de la experiencia de los empleados en términos de su bienestar y satisfacción en el entorno laboral.

Además, la selección intencionada de la muestra de 32 empleados administrativos de la ciudad de Barranquilla permite obtener datos específicos y representativos de esta ubicación en particular. Si bien el tamaño de la muestra es limitado, los resultados obtenidos pueden proporcionar una idea inicial sobre el nivel de bienestar y satisfacción laboral en la empresa, el cual permitirá la extrapolación del mismo.

El uso del software estadístico SPSS para tabular y analizar los resultados también agrega credibilidad y rigor científico al estudio. Este software es ampliamente utilizado en la comunidad académica y empresarial debido a su capacidad para manejar grandes conjuntos de datos y realizar análisis estadísticos sofisticados.

Este estudio sobre el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados en una compañía agroindustrial de Barranquilla ofrece una base sólida para comprender la experiencia de los empleados en términos de su bienestar y satisfacción en el entorno laboral. Los resultados obtenidos pueden servir como punto de partida para implementar estrategias y políticas que mejoren el bienestar laboral y promuevan un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo.

Palabras clave: Bienestar, bienestar laboral, calidad de vida, motivación satisfacción laboral, políticas, productividad y medición.

ABSTRACT

The purpose of this research was to assess the level of well-being and job satisfaction among employees in an agroindustrial company in Barranquilla. A quantitative methodology was employed for this study. The sample consisted of 32 intentionally selected administrative employees from the city of Barranquilla. To evaluate the level of well-being, the General Work Well-Being Questionnaire (qBLG) was administered, focusing on two main dimensions: work well-being and collateral effects. The obtained results were analyzed using the statistical software SPSS, widely recognized for its data analysis capabilities.

The research findings revealed that the employees in the sample had a positive perception of their well-being within the organization. However, it is important to note that these results are based on the sample of 32 employees and cannot be generalized to the entire workforce of 1,400 employees nationwide.

In summary, this research project provided valuable insights into the level of well-being and job satisfaction among employees in an agroindustrial company in Barranquilla. The findings highlighted a positive sense of well-being among the

evaluated employees, although it should be acknowledged that the results are representative solely of the selected sample.

Studying employee well-being and job satisfaction in an agroindustrial company in Barranquilla is of great significance due to its impact on individual and organizational performance. Well-being and job satisfaction are key factors that influence employee motivation, productivity, and retention within an organization.

By understanding the level of employee well-being and job satisfaction, the company can identify areas for improvement and develop effective strategies to promote a healthy and satisfactory work environment. This, in turn, can lead to increased job satisfaction, reduced stress levels, and enhanced employee motivation, resulting in improved productivity and work quality.

The quantitative methodology employed in this study allows for the collection of objective and measurable data on employee well-being in the workplace. By utilizing the General Work Well-Being Questionnaire (qBLG), specific measurements were obtained for two crucial dimensions: work well-being and collateral effects. These measurements provide a more precise and detailed understanding of employees' experiences regarding their well-being and satisfaction in the work environment.

Furthermore, the intentional selection of the sample consisting of 32 administrative employees from the city of Barranquilla enables the acquisition of specific and representative data for this particular location. Although the sample size is limited, the obtained results can provide an initial insight into the level of well-being and job satisfaction within the company.

The use of statistical software such as SPSS for tabulating and analyzing the results adds credibility and scientific rigor to the study. This software is widely used in academic and business communities due to its ability to handle large datasets and perform sophisticated statistical analyses.

This study on employee well-being and job satisfaction in an agroindustrial company in Barranquilla offers a solid foundation for understanding employees' experiences in terms of their well-being and satisfaction in the workplace. The obtained results can serve as a starting point for implementing strategies and

policies that improve employee well-being and promote a more satisfactory and productive work environment.

Key words: Well-being, work well-being, quality of life, motivation, job satisfaction, policies, productivity, and measurement.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, Freddy (2009) El Cuadro de Mando Integral y la Estrategia de Capital Humano.

Disponible: <http://www.cmiperu.com/descarga/CMI%20%20estrategia%20de%20capital%20humano.pdf>. Consulta: 2012, Mayo 22

Álvarez, M., González, S., Jaramillo, M., Restrepo, N., Tabares, C., & Rendón, B. (2005). Medición del clima organizacional en la Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

Álvarez, Y. (2008). Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas Guatemaltecas. (Tesis de licenciatura Inédita). Universidad Mariano Gálvez, Guatemala.

Amiel Pérez, José. (2007). Las variables en el método científico. Revista de la Sociedad Química del Perú, 73(3), 171-177. Recuperado en 01 de mayo de 2023, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810634X2007000300007&lng=es&tlng=es.

Batanero Brausin , J. A., & Sanchez Sanchez, C. A. (2008). PROPUESTA DE MEJORA AL CLIMA ORGANIZACIONAL DE DANARANJO S.A CON BASE

EN SU VALORACIÓN A TRAVÉS DEL INSTRUMENTO IMCOC.

Recuperado el 31 de marzo de 2017, de

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/3205/T11.08%20B311p.pdf?sequence=1>

BECKER GARY S., (1964). Human Capital. A theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York and London.

Bello Dávila Zoe & Casales Fernández Julio César. (2005). Psicología social. Editorial Félix Varela. Retrieved May 23 2023 from <http://site.ebrary.com/id/10479321>.

Berg, Furrer, Harmon, Rani y Silberman, Janine, Marianne, Ellie, Uma y Six (2019). «6.3 ¿QUÉ SE PUEDE HACER? 18 CRITERIOS PARA UN MICROTRABAJO MÁS JUSTO». Las plataformas digitales y el futuro del trabajo Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra, Suiza: Organización Internacional del Trabajo. p. 139. Consultado el 9 de agosto de 2019.

Blanch, J.M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G.(2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. Questionnaire of General Labor Well-Being: Structure and Psychometric Properties, Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Journal of Work and Organizationa Psychology, 26, 157-170.

Casas J. & Co. (2002) Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios Revista de administración sanitaria, Vol VI - No. 23.

Casales, Julio C: Psicología Social. La Habana: Editorial Félix Varela. 2004.

Celia, D. F., YTulsky, D. S. (1990). Measuring the quality of life today:

methodological sapects. Oncology 4, 29-38.

Chaturvedi, S. K. (1991). What is important for quality of life to Indians in relation to cancer? Social Science and Medicine, 33, 91-94.

DAIIRENDORF, R., Oportunidades vitales, Espasa-calpe, Madrid-1983, pág. 146

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: Piramide

Estupiñan, P.J. Aponte, G.E & Medina, R.L (2020). Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Scalet Colombia. Bogota. Colombia. INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO

"Fomentar el trabajo decente y proteger la vida de los trabajadores"». LA CAPITAL MAR DEL PLATA. 14 de noviembre de 2014. Consultado el 9 de agosto de 2019.

Forero, A.C & Garcia, R.M (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogota – Colombia. UNIVERSIDAD CATOLICA DE COLOMBIA.

Garcia, R.M (2020). Factores psicosociales en las organizaciones. España. Universidad de Almería.

Garcia. S,M; Murillo. V,G & Gonzalez. C,H (2017). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Cali, Colombia. Universidad del Valle.

Granados, Isabel. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Vol. 14 - N.º 2 – 2011. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Gómez, R., Pando, M., Valadez, I., Rubio, S., Aranda, C., & León, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. Revista Científica Retos de La Ciencia, 3(2), 37–47. Retrieved from

<https://retosdelaciencia.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301/151>

González, P., Peiró, J. M. y Bravo, M. J. (1996). Calidad de vida laboral. En: J. M. Peiró y F. Prieto. Tratado de Psicología del Trabajo Volumen II: Aspectos Psicosociales del Trabajo. (pp. 161-186). Madrid: Editorial Síntesis S.A.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigacion. Mexico: McGraw-Hill.

Hernández Sampieri, R (2014). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-lainvestigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Heskett, J. et. al. (1994). «Putting the service-profit chain to work». Har - vard Bussiness Review, March-april, pp. 164-174

Itzé Coronel Salomón. (2021, Feb 11). Bienestar laboral impacta en rendimiento

de trabajadores. El Debate Retrieved from

<http://ezproxy.unisimon.edu.co/newspapers/bienestar-laboral-impacta-en-rendimiento-de/docview/2496427013/se-2?accountid=45648>

Lau, R.S.M. (2000). «Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model». In - ternational Journal of Service Industry Management, 11(5); 422-437

Levy, L., y Anderson, L. (1980). La tensión psicosocial. Población, ambiente y calidad de vida. México: Manual Moderno

Mañas, R.M. 2020. Tesis doctoral Factores psicosociales en las organizaciones.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.

MEDIDAS OPERATIVAS». PLAN DIRECTOR POR UN TRABAJO DIGNO 2018–2019-2020. España: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2018. p. 23. Consultado el 9 de agosto de 2019.

Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, Aspectos importantes para su implementación. *Escuela de Administración y Negocios*, 69: 110 - 109.

MORETA, R., GABIOR, I., & BARRERA, L. (2017). EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Y LA SATISFACCIÓN CON LA VIDA COMO PREDICTORES DEL BIENESTAR SOCIAL EN UNA MUESTRA DE UNIVERSITARIOS ECUATORIANOS. *Salud & Sociedad*, 8(2),172-184.[fecha de Consulta 22 de Mayo de 2023]. ISSN: . Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439752880005>

Munduate, L. (1993). «Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales». En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) Gestión de Recursos Humanos y CVL. Madrid: Eudema.

Nadler, D.A. y Lawler, E.E. (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. Journal of Occupational Behavior, 1(1), 53-67.

Official Records of the World Health Organization, (1948) N° 2, p. 100

PSIENCIA. REVISTA LATINOAMERICANA DE CIENCIA PSICOLÓGICA 7(1)
133-135 PSIENCIA. LATIN AMERICAN JOURNAL OF PSYCHOLOGICAL
SCIENCE (2015).

Quintero, M.W (2020) La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación análisis económico, Universidad Autónoma Metropolitana, México. vol. XXXV, núm. 88, pp. 239-265, 2020

Ramírez, Reynier I., Espindola, Cesar A., Ruíz, Gladis I., & Hugueth, Alfredo M., (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. Información tecnológica, 30(6), 167-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

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#](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)

[v=onepage&q=bienestar&f=false](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)

Robbins, S., 1994. Comportamiento organizacional: conceptos, controversias y aplicaciones, México, Prentice Hall.

Robbins, S. y Judge, T. (2013), Comportamiento Organizacional. Recuperado de <https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamientoorganizacional-13a-ed-nodrm.pdf>

Somavía, Juan (1999). Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT

Segurado, A. y Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Psicothema, Vol 14 – No.4

SERRANO TRIANA, A (1983) La utilidad de la noción de servicio público y la criivis del Estado

Seligman M.E.P. & Peterson, C. (2003). Positive clinical psychology. En L.G. Aspinwall & U.M. Staudinger (Eds.). A Psychology of human strengths: Fundamental questions and future directions for a positive psychology (pp. 305-317). Washington, D.C: American Psychological Association.

Suttle, J.L. (1977). «Improving life at work: problems and prospects». En Hackman, J.R. y Suttle, J.L (eds.). Improving life at work: behavioral science approaches to organizacional change. Goodyear Publishing Company, Santa Mónica.

Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. En: A Szalai, & F. M. Andrews (Eds.), The quality of lije. Comparative studies. London: Sage.

Turcotte, P.R. (1985). Calidad de vida en el trabajo. Madrid: Trillas Vázquez, C.

(2006). La Psicología Positiva en perspectiva. En Papeles del Psicólogo, 27, 1-2.

VEIGA DE CABO, Jorge; FUENTE DIEZ, Elena de la & ZIMMERMANN

VERDEJO, Marta. Modelos de estudios en investigación aplicada: conceptos y criterios para el diseño. Med. segur. trab. [online]. 2008, vol.54, n.210, pp.81-88. ISSN 1989-7790.

Viñas Poch, Ferran, González Carrasco, Mónica, García Moreno, Yolanda, Malo Cerrato, Sara, & Casas Aznar, Ferran. (2015). Los estilos y estrategias de afrontamiento y su relación con el bienestar personal en una muestra de adolescentes. Anales de Psicología, 31(1), 226-233. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.1.163681>

Walton, R.E. (1973). Conciliación de conflictos interpersonales. México: Fondo Educativo Interamericano.