



Bienestar Laboral y Su Importancia En La Productividad Laboral

Autor:
Karen Paola Fernández Suarez

Trabajo de grado como Pre – requisitos para obtención del título como Especialista en
Desarrollo Humano y Organizacional

Asesor:
Mg. Yesenia Maruc Patiño

Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanas
Programa de Psicología
Barranquilla
2022



Bienestar Laboral y Su Importancia En La Productividad Laboral

Karen Paola Fernández Suarez

Asesor:

Mg. Yesenia Maruc Patiño

Facultad de Ciencias Sociales, Artes y Humanas

Programa de Psicología

Barranquilla

2022

Introducción.

Uno de los objetivos más importantes de toda empresa es la productividad, ya que por medio de esta se logran alcanzar las metas propuestas en su plan a estratégico. Tal productividad dependerá de varios factores y uno de esos es el talento humano con que cuenta la institución. El recurso humano en una empresa es muy importante para el éxito de la misma ya que de este depende en gran parte el desempeño de la organización. Por lo tanto, que el personal se encuentre en condiciones óptimas de salud tanto física como mental influirá en su desempeño y por ende permitirá que todos los procesos de producción se desarrollen alcanzando metas y objetivos. Esto se logra solamente gestionando un adecuado bienestar laboral. El objetivo de este trabajo de grado; es analizar y describir la importancia del Bienestar Laboral en la productividad de la organización empresarial, que traerá consigo beneficios al personal de la organización tales como: Disminución del estrés y el Absentismo.

Los equipos de trabajo se sienten más motivados, por tanto, son más productivos y las capacidades del personal se ven aumentadas. Es por ello que el siguiente ensayo buscar mostrar la importancia de la productividad laboral cuando se tiene un bienestar laboral organizado y que siempre apunta a fortalecer los indicadores de gestión en el área de Recursos Humanos.

BIENESTAR LABORAL, FACTOR CLAVE DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Desde hace algún tiempo se ha venido recalcando en lo fundamental del bienestar laboral para las organizaciones, por lo tanto, se han realizado investigaciones sobre la importancia del bienestar integral de los trabajadores, cómo motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. Al lograr lo anterior la organización se verá beneficiada ya que contaría con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Por su parte los trabajadores se sentirán cómodos y comprometidos con su actividad. En este marco de ideas se puede definir el bienestar laboral como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una organización empresarial, ya que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias.

Para profundizar un poco más en los que es el bienestar laboral vale la pena conocer lo planteado por algunos autores. Según Plata (1982) el bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar.

Por su parte la Organización Mundial de la Salud OMS (2010) en un informe define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo.

Al analizar las definiciones anteriores sería muy útil diseñar estrategias que permitan conocer cómo en realidad se sienten los trabajadores. Para lograr esto medir el grado de satisfacción del trabajador podría ser una de esas estrategias. Puede ser acertado profundizar en factores específicos del trabajo como son la autonomía, la variedad en las tareas realizadas posibilidades de usar sus conocimientos o habilidades. También sería pertinente como se

siente el trabajador realizando labores equipo y que tan cómodo se siente en su entorno de trabajo tanto a lo que se refiere las relaciones interpersonales como la infraestructura física donde tiene que trabajar. Aquí se concuerda con lo expresado por Hernández(2003), el grado de satisfacción en el trabajo se relaciona con tres factores: Características específicas del trabajo, Prácticas de alto rendimiento en el trabajo y Factores que afectan el entorno de trabajo de las personas como son las buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones entre otras.

Hasta aquí es evidente que la productividad de cualquier empresa se verá impactada positivamente si sus trabajadores tienen una percepción óptima de su entorno laboral. Es decir, si el trabajador se encuentra en un ambiente laboral seguro, con unas relaciones con sus compañeros y con la organización en general de manera adecuada. Si bien es cierto que bienestar laboral y productividad no es lo mismo, no se puede negar que un trabajador que se sienta bien en su entorno laborara con mayor entusiasmo, lo que resultara en una mayor productividad.

Pero el bienestar laboral no solo se refiere a cuestiones de bienestar organizacional o infraestructura física de la empresa, el aspecto emocional también forma parte de ese contexto. Sin duda alguna el aspecto psicológico forma parte importante del bienestar laboral. El estado de ánimo, la satisfacción personal, el reconocimiento son aspectos que pueden hacer sentir bien al individuo. Por algo Marsollier (2011), habla de cómo el bienestar laboral puede ser trabajado y aún más puede llegar a ser potencializado bajo las doctrinas de la psicología positiva y las estrategias de afrontamiento adecuadas para sobreponerse a las dificultades que se presentan diariamente en la labor. Los sujetos se enfrentan diariamente en el mundo del trabajo a diversas situaciones que resultan estresantes y que exigen de ellos pensar y actuar con rapidez para resolverlas. Estos pensamientos y actos concretos que los trabajadores realizan para lograr adaptarse a las situaciones conflictivas son las denominadas estrategias de afrontamiento, las cuales serán generales o específicas, según lo amerite la situación.

Al analizar estos planteamientos se recomienda ampliamente que las organizaciones creen o diseñen programas que le proporcionen a sus empleados mejoras en su calidad de vida, así como generar la integración entre ellos y un buen clima laboral, buscando entender la

relación que se genera entre los trabajadores y la empresa, sus actitudes, sus expectativas y aspiraciones, y los objetivos de la administración.

Basados en lo anterior se debe propender en la empresa porque las prácticas de bienestar laboral también se enfoquen de manera muy especial en las condiciones morales y mentales del trabajador, en incentivar el ofrecimiento de prestaciones especiales, al logro de estrategias para incrementar la lealtad, la motivación de los empleados y, por último, a la búsqueda de condiciones que mejoraran de manera integral la calidad de vida laboral. De este modo, la idea de perfeccionar el concepto de bienestar laboral, se busca desde hace algún tiempo, siempre en beneficio del trabajador y en tratar de satisfacer sus necesidades como ser humano.

Continuando con el aspecto psicológico se debe resaltar la motivación del trabajador con el ánimo de incentivar la productividad, por lo tanto, vale la pena profundizar en el aspecto motivacional del personal. adecuar áreas en las que las entidades pueden actuar para estimular a su talento humano.

Una de las estrategias y de las formas más efectivas de motivar a los trabajadores es la compensación estratégica, esta consiste en incentivar su crecimiento personal haciéndolos coincidir con los objetivos, filosofía y cultura organizacional. Las políticas de compensación estratégica de una empresa pueden ser: Reconocer el desempeño de los empleados, Ser competitivos en el mercado laboral, Equidad salarial, Combinar desempeño y metas, Control en presupuesto de compensaciones, Reclutamiento exitoso de personal, Reducir rotación de personal.

Basándose en las políticas anteriores la empresa puede tomar las siguientes decisiones: Intervalos en que se deben otorgar aumentos salariales, diferencial de remuneraciones entre empleados, nivel de retribución comparado con la competencia.

Otro aspecto a tener en cuenta para lograr el éxito en aumentar la productividad de cualquier compañía es la compensación estratégica; esto se debe en gran parte a la capacidad de transformar las estrategias competitivas en resultados utilizando el talento humano; la compensación estratégica es un beneficio para los empleados el cual estimula al logro de las metas facilitando a la organización el cumplimiento de los objetivos generales, sin embargo

no se pueden dejar de lado la comunicación corporativa, retroalimentación y evaluación de metas y procedimientos.

Los trabajadores se pueden beneficiar grandemente por la compensación estratégica, entre esos beneficios se encuentran nuevos conocimientos, capacitación, adquisición de habilidades, actividades corporativas de interés general y por supuesto mayor remuneración económica; es importante establecer un programa de compensaciones de acuerdo a las necesidades de la organización y del empleado teniendo en cuenta: condiciones de trabajo, esfuerzo mental, esfuerzo físico, habilidades y equidad interna.

La Motivación Organizacional

¿Por qué es importante la motivación organizacional para la productividad? Bueno la respuesta es que la Motivación Organizacional es importante porque en ella se encuentran excelentes incentivos que elevan la competitividad y el desempeño de todas las personas que colaboran en la organización como es el caso de permitir y promover la actualización constante de conocimientos y la posibilidad de crecer dentro de la compañía. Cuando el trabajador no percibe posibilidades de crecimiento realizará el mínimo esfuerzo, puesto que sin importar como ejecute sus tareas no tendrá aspiraciones de promoción.

Por lo tanto, es necesario generar técnicas de motivación para mantener y hacer crecer la organización, la motivación del personal se ve reflejada en los esfuerzos y resultados obtenidos, ya que estos generan identidad corporativa y trascienden a los intereses profesionales y particulares de los trabajadores, dando todo esto como resultado una mejor productividad.

Una forma muy utilizada de motivación es la capacitación, esto garantiza que el talento humano cuenta con los conocimientos y habilidades necesarias para optimizar sus labores y profesionalizarlas dentro de la organización, de igual forma reconocer los logros es una recompensa al cumplimiento de metas y compromiso, este reconocimiento debe ser público y tangible por medio de diplomas, viajes, cuadro de honor y premios.

Todos saben que el pago del salario monetario puede ser el mayor motivador, sin embargo, reconocer los esfuerzos y logros del personal empleando diferentes técnicas motivadoras genera mayor entusiasmo, producción, competitividad y disminuye la rotación de personal.

Entre las maneras de motivación personal se pueden enumerar las siguientes:

- **Horarios:** como técnica de motivación el empleador puede acordar con el trabajador horarios en los que por ejemplo los colaboradores puedan salir más temprano los viernes en la tarde lógicamente aumentando el horario de salida de lunes a jueves, también se puede reducir un poco la jornada de almuerzo para adelantar la hora de salida en las tardes, lo anterior con el fin de que este tiempo libre se pueda dedicar a actividades personales, familiares o de capacitación.
- **Reconocimiento:** hacer un reconocimiento público al buen trabajo, tiene mucho significado para el trabajador, reconocer sus logros hace que se siente parte de la compañía y lo impulsa para continuar desarrollando sus labores con eficiencia, estos reconocimientos pueden hacerse utilizando el correo corporativo, la cartelera informativa o una eventual reunión o comité en el que se invite al colaborador para el reconocimiento.
- **Proyecciones futuras:** Hacer que los trabajadores conozcan los planes a mediano y largo plazo que tiene la organización y con ello manifestarles que son parte de estos proyectos para los cuales es necesario contar con su trabajo, eficacia y permanencia, es un excelente motivador puesto que los hace sentir parte de los proyectos.
- **Delegar responsabilidades:** Encargar tareas a los colaboradores indica que los directivos tienen fe en sus labores y que creen en sus capacidades de igual forma al aumentar su responsabilidad se siente comprometido por sacar adelante la tarea asignada.
- **Buen trato:** un clima organizacional sano, en el cual la comunicación favorece las actividades y las relaciones interpersonales facilita la producción e integración de las diferentes áreas, lo cual incrementa los buenos resultados, la creatividad y rendimiento.

- Celebraciones o integraciones: en ocasión de celebrar el cierre de un nuevo negocio, la ampliación de las instalaciones, la apertura de una nueva sede, ingreso de personal nuevo etc. El empleador puede compartir con los colaboradores un almuerzo, una cena, una tarde de café, esto irá forjando un estrecho vínculo de compañerismo y lealtad.
- Bonos en especies: el uso de bonos para almacenes de cadena, boletas para actividades familiares, máquina de snacks, servicios médicos, ruta al lugar de trabajo son algunos ejemplos de beneficios que satisfacen necesidades del trabajador y por supuesto son un motivador por excelencia, esto a la vez genera mayor compromiso en los colaboradores.
- Espacio de trabajo: cuando se cuenta con instalaciones amplias, limpias, con excelentes condiciones de iluminación favorece el clima organizacional y por supuesto el desarrollo de las actividades, adicional a esto contar con puestos de trabajo ergonómicos y con las suficientes herramientas que se requieren en cada área promueve el trabajo en equipo, optimización de recursos y trabajo en armonía.

La calidad de vida laboral y el bienestar social son aspectos que van ligados, los cuales mantienen un buen clima organizacional implementando el mejoramiento continuo, acompañamiento al trabajador, capacitación, formación y la importancia de compartir las responsabilidades generando así sentido de pertenencia y desarrollo profesional, estos temas se abordan en el tema Bienestar Laboral en el cual se muestra como las empresas se hacen conscientes de la labor social empresarial que ocupan frente a la comunidad que integra la compañía.

Si se desea utilizar el bienestar de laboral como un aspecto para incrementar la productividad, este no debe ser visto solamente como un programa asistencial que se dedique en dar cosas al trabajador, por el contrario se trata de dar un conocimiento más amplio, que logre abarcar todo el sentido de la palabra para poder determinar estos factores que realmente se involucren en el ser, es por eso que de diversos estudios, Castañeda et al.(2017), Jiménez-González (2019), Colín (2017), surge el concepto de “estado de bienestar”. No se hace referencia a la noción de estado de bienestar, propio del modelo Fordista, aunque puede ser

complementario en algunos aspectos, podría asociarse mejor a lo que Boyer (2002) denomina las dimensiones de seguridad en el trabajo, estabilidad compatible con el dinamismo económico, seguridad y salud en el trabajo, valoración de la carrera individual y el desarrollo de las competencias que le son inherentes, oportunidades para adquirir y mantener calificaciones profesionales, garantía de un ingreso adecuado, protección de la representación colectiva, y seguridad del mercado laboral.

Por supuesto que las empresas deben dar un sentido más humano al bienestar laboral y no construir un programa que cumpla con los estándares administrativos solamente, lo más conveniente sería tratar de encontrar una relación entre la parte organizacional y el bienestar, que permita dar ganancia al trabajador y a la empresa. De hecho, la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y la estabilidad, son factores asociados al bienestar; en el caso de la satisfacción laboral podríamos decir que se define cuando el trabajador se siente a gusto en su ambiente laboral, que cumple con sus expectativas y por ende su desempeño es óptimo.

En efecto, si sus condiciones laborales son buenas, esto se prestaría para que el trabajador se comprometa con la empresa, con sus objetivos, haga parte del desarrollo y busque los medios para cumplir con las metas a corto y largo plazo; de este modo la estabilidad dependería tanto de la organización, teniendo un plan de carrera que le permita crecer profesionalmente a sus empleados y como del trabajador, para que se preocupe por crecer como persona y profesional, es decir, que si se prepara y la empresa le brinda las oportunidades de crecimiento, le permitirá dar la estabilidad deseada. Por otra parte, el proveer cosas a los trabajadores como programas de recreación, de vivienda, cursos, entre otros, no es malo, todos éstos aportan al bienestar, pero puede no abarcar el concepto de bienestar laboral que se desea hoy en día para un trabajador, se debería optar por iniciativas que estén asociadas al mejoramiento en la calidad de vida del trabajador, así como en el proceso de crecimiento de la empresa, entre otras.

De hecho, la felicidad laboral tiene sentido de bienestar, por eso es muy importante que las personas se involucren con su trabajo, que sea una actividad productiva, y les permita dar lo mejor de sí con su desempeño. De este modo, el concepto de bienestar laboral es tan general, que son herramientas que están ahí y no se aprovechan al máximo, ya sea porque los trabajadores no están a gusto con los programas que les ofrece la empresa o simplemente no hay tiempo para sacar el mayor provecho de estos beneficios, es por eso que, en muchas

ocasiones no estamos de acuerdo con el plan de bienestar, pero también es importante que los trabajadores participen y no dejen perder estas oportunidades donde la organización solo desea ayudar al mejoramiento en la calidad de vida de sus trabajadores.

Las empresas tienen herramientas y conceptos que les pueden ayudar a encontrar cuáles son las necesidades de los trabajadores y así enfocarse en cómo lograr ese bienestar laboral. Uno de esos conceptos fue el expuesto por Maslow.

Abraham Maslow, estableció la llamada pirámide de necesidades, teoría según la cual la satisfacción de las necesidades se encuentra en un nivel determinado, así pues, las ubica en un principio de cinco niveles de necesidades y las clasificó por orden de importancia, así: En la base de la pirámide se encuentran las necesidades básicas o primarias y en la cúspide las de orden psicológico o primario. (Acosta, 2012).

Cuando se cubren las necesidades vitales, el deseo de cada individuo establece el orden de las demás necesidades incluso puede llegar a modificarse la jerarquía con el paso del tiempo. Según la teoría de Maslow los individuos deben satisfacer al menos parcialmente necesidades de orden inferior antes de experimentar las del siguiente nivel.

- ***Necesidades fisiológicas o básicas:*** ubicadas en el primer nivel, las cuales son necesarias para sobrevivir tales como: vestido, sed, hambre.
- ***Necesidades de seguridad:*** ubicadas en el segundo nivel tales como: protección física, orden, estabilidad.
- ***Necesidades sociales:*** ubicadas en el tercer nivel tales como: vida social, vida económica, pertenencia a grupos.
- ***Necesidades de estima:*** ubicadas en el cuarto nivel como: prestigio, respeto, admiración.
- ***Necesidades de autorrealización:*** ubicadas en el quinto nivel para lograr sus máximas aspiraciones personales. Esta teoría afirma que las personas somos motivadas para adoptar aquellas conductas que percibimos importantes para satisfacción de necesidades pero que debemos satisfacer dichas necesidades en un determinado orden, lo cual pienso, no debe generalizarse pues que, dependiendo el tipo de organización, el medio en el cual se desenvuelve el individuo y su ubicación laboral, estas necesidades pueden variar, así como su ubicación en los niveles de la pirámide.

Conclusiones

El Bienestar Laboral, es la clave fundamental para la productividad de los colaboradores de cualquier tipo de empresa. Por lo tanto, toda compañía o institución tiene características propias, un ambiente y cultura organizacional propia, así que dependiendo de lo anterior y de los recursos económicos de cada una necesitan diseñar estrategias para mantener a los colaboradores en un buen ambiente laboral que los motive a dar lo máximo de sus capacidades y competencias Laborales, por tanto, aumenten su productividad y creatividad. De igual forma el Bienestar Laboral, tiene como objetivo brindar espacios para el crecimiento del desarrollo personal y profesional.

También se puede decir que para muchas compañías la motivación se ha denominado “Bienestar”, es decir “Estar -Bien” del colaborador, por lo tanto, el comportamiento organizacional es más proactivo cuando se tienen un área de Gestión humana con programas de Incentivos y Beneficios, con programas de Bienestar laboral y en pro de empresas más felices en la cual se plantean actividades de carácter social, motivacional, capacitación y/o esparcimiento que se realizan para los trabajadores.

Actualmente las empresas dan credibilidad al hecho de que, si la familia del trabajador está bien y motivada, el colaborador estará dos veces más motivado, por tanto, dentro de las actividades se incluyen actividades que involucren las familias de sus empleados, estas actividades son la oportunidad para que el empleador conozca el núcleo familiar de cada trabajador, lo cual a la vez fortalece la relación Empresa-Familia.

Referencias Bibliográficas

PLATA Pérez, T. *Amartya Sen y la Economía del Bienestar*. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/6328114.pdf>

OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Soporte. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Hernández Calderón et al. *Cultura Organizacional Y Bienestar Laboral*. Cuad. Adm. Bogotá (Colombia), 16 (25): 109-137, enero-junio de 2003. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Marsollier & Aparicio, (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento a situaciones conflictivas.

Castañeda Herrera et al. *Bienestar Laboral Y Salud Mental En Las Organizaciones*. Universidad de Antioquia 2017. Disponible en: [file:///C:/Users/DJ/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-130295-2-10-20210414%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/DJ/Downloads/328547-Texto%20del%20art_culo-130295-2-10-20210414%20(4).pdf)

Jiménez-González y colaboradores. Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia. *Prospectiva* no.28 Cali July/Dec. 2019 <https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

Colín Flores Carlos Gabriel. *Estudio Exploratorio Sobre La Correlación Del Bienestar Laboral Con La Ejecución De La Estrategia*. Universidad Anáhuac México 2017. Disponible en: <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxii/docs/3.02.pdf>

Boyer, R., 2002. “¿Existe una crisis del Estado de bienestar?: estudio comparativo de la política social de Francia”, disponible en: <http://www.oit.org>

Acosta Oviedo Katherine. *La Pirámide de Maslow*. Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/>

Meneses Gómez, Katerine y colaboradores. La influencia del bienestar laboral en la productividad de la Fundación Alberto Uribe Urdaneta. Santiago de Cali 2018. Disponible en:

http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/7322/1/Influencia_Binestar_Laboral_Meneses_2018.pdf

JASSO-YEBRA y colaboradores. Relación entre productividad y condiciones de bienestar laboral en mecánicos automotrices. Revista de Educación y Desarrollo, 45. Abril-junio de 2018. Disponible en:

https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/45/45_Jasso.pdf

Monroy Suarez. El Bienestar Laboral Y Sus Impactos. Universidad Militar Nueva Granada Bogotá, D.C. 2019. Disponible en:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35888/MonroySuarezDeicyViviana2019.pdf?sequence=1>

Bienestar laboral Bloque 3. Ministerio del trabajo, migraciones y bienestar social de España. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

PÁEZ MONSALVE, Diego. Los Factores De Productividad Que Determinan La Felicidad Laboral. Fundación Universidad De América, Bogotá D.C. 2020. Disponible en: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/7889/1/919887-2020-I-GTH.pdf>

García Pérez, Leonardo. El bienestar laboral y su importancia en las organizaciones. Universidad Central Noticentral. Bogotá, D. C., 25 de marzo de 2021. Disponible en: <https://www.ucentral.edu.co/noticentral/bienestar-laboral-su-importancia-organizaciones>