

**Análisis del impacto de los procesos de formación en herramientas innovadoras  
sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral**

María Consuelo Parra Núñez

Asesor

Clara Sofía Caviedes Villegas

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2025

## Resumen

Este estudio busca analizar los factores que afectan negativamente el bienestar emocional y la eficiencia laboral en la empresa ubicada en la zona de Chico Norte, Bogotá, como Oval. Más del 70 % de los trabajadores experimentan estrés laboral crónico causado por sobrecarga de trabajo, liderazgo autoritario, deficiente comunicación y falta de reconocimiento. A pesar de percibir un ambiente aceptable, los empleados muestran baja motivación y compromiso. La ausencia de equilibrio entre vida laboral y personal, junto con la escasa oportunidad de crecimiento profesional, refuerzan el estancamiento. Esta problemática se agrava con factores externos como la competencia del mercado, problemas logísticos y tensiones socioculturales. Los efectos incluyen disminución de productividad, aumento de rotación y deterioro del clima organizacional. El objetivo es proponer estrategias de mejora enfocadas en salud mental, liderazgo empático, comunicación efectiva y desarrollo del talento. El estudio también evalúa metodologías de investigación administrativa para facilitar su elección y aplicación práctica. Así, se busca aportar a la toma de decisiones que promuevan entornos laborales saludables y sostenibles.

***Palabras Claves:*** Formación, Bienestar, Calidad, Ambiente, Motivación

### **Abstract**

This study aims to analyze the factors that negatively affect emotional well-being and work efficiency in a company located in the Chico Norte area of Bogotá, such as Oval. More than 70% of employees experience chronic work-related stress caused by work overload, authoritarian leadership, poor communication, and lack of recognition. Although they perceive the work environment as acceptable, employees show low motivation and commitment. The absence of work–life balance, along with limited opportunities for professional growth, reinforces this stagnation. This issue is further aggravated by external factors such as market competition, logistical challenges, and sociocultural tensions. The effects include decreased productivity, increased turnover, and deterioration of the organizational climate. The objective is to propose improvement strategies focused on mental health, empathetic leadership, effective communication, and talent development. The study also evaluates administrative research methodologies to facilitate their selection and practical application. In this way, it seeks to contribute to decision-making processes that promote healthy and sustainable work environments.

***Keywords:*** Training, Well-being, Quality, Environment, Motivation

## Tabla de Contenido

Introducción .....	18
Planteamiento del problema.....	19
Datos clave del gráfico.....	22
Formulación del problema .....	22
Justificación .....	23
Objetivos.....	25
Objetivo General.....	25
Objetivos Específicos.....	25
Marco teórico .....	26
Bienestar emocional y necesidades humanas .....	26
Capacitación y aprendizaje organizacional.....	27
Motivación, liderazgo y clima laboral .....	28
Consecuencias del Bienestar Emocional en las Organizaciones .....	30
Innovación tecnológica y bienestar laboral.....	30
Marco legal colombiano sobre bienestar y desempeño .....	31
Capacitación en herramientas innovadoras como estrategia clave .....	36
Aspectos Positivos .....	38
Aspectos Negativos.....	38
Teoría (Job Demands–Resources Model) propuesta por Schaufeli y Bakker (2004)...	40
Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000) .....	41
Teoría de la Inteligencia Emocional (Goleman, 1995).....	42
Realizar tareas con mayor precisión y en menor tiempo.0. ....	43

Marco Conceptual.....	47
Metodología de la investigación.....	50
Tipo de investigación.....	50
Método de investigación.....	52
Planteamiento de la hipótesis.....	52
Recolección de datos.....	52
Análisis de resultados.....	52
Enfoque de la investigación.....	53
Alcance de la investigación.....	54
Entre las principales limitaciones se identifican.....	54
Hipótesis.....	54
Análisis categórico de resultados.....	56
Categoría 1: Motivación laboral.....	56
Conclusión.....	56
Categoría 2: Bienestar emocional.....	56
Conclusión.....	57
Categoría 3: Eficiencia laboral.....	57
Conclusión.....	57
Síntesis del análisis.....	58
Definición del bienestar emocional organizacional.....	59
Vinculación entre bienestar emocional y rendimiento.....	59
El papel de los líderes y la gestión emocional.....	60
Medición del bienestar emocional y la eficiencia laboral.....	60

Efectos a largo plazo .....	60
Alcance de la investigación .....	61
Bienestar emocional como factor determinante en la eficiencia laboral .....	61
Relación entre el bienestar emocional y la calidad del trabajo .....	61
El clima organizacional y su impacto en el bienestar emocional .....	62
La gestión del estrés y su vínculo con la eficiencia .....	62
Factores psicológicos y sociales en el bienestar emocional.....	62
A largo plazo del bienestar emocional.....	63
Indicadores de bienestar emocional y su medición.....	63
Alcance de la investigación .....	64
Implicaciones para las organizaciones.....	64
Enfoque en el bienestar emocional como factor clave para la eficiencia laboral .....	65
Motivación y el rendimiento.....	65
Diferencias en los enfoques .....	65
Enfoque en el rol del liderazgo .....	65
Intervenciones organizacionales y programas de bienestar .....	66
Evaluar sostenibilidad organizacional .....	67
Diseño de la investigación .....	67
Enfoque cualitativo .....	68
Carácter descriptivo–analítico .....	68
Método del estudio de caso.....	68
VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN .....	69
Técnicas de investigación .....	70

Medición del bienestar emocional y la eficiencia laboral.....	72
Indicadores de bienestar emocional y su medición.....	72
Población y Muestra .....	72
Muestreo Probabilístico .....	73
Plan de análisis de datos del Muestreo Probabilístico .....	73
Definición de la Población.....	73
Tipo de Muestreo .....	74
Muestreo no Probabilístico .....	74
Cálculo del Tamaño de la Muestra .....	74
Paso a Paso para el Cálculo del Tamaño de la Muestra.....	74
Fórmula para el tamaño de la muestra .....	75
Procedimiento de Muestreo y Selección.....	76
Paso 1: Selección aleatoria.....	76
Paso 2: Aplicación de la Encuesta .....	76
Justificación del Procedimiento .....	76
Delimitación de la investigación población determinada. ....	77
Diseño de herramienta de medición (encuesta), con base en las teorías revisadas a partir de autores del marco teórico. ....	79
Resultados y análisis.....	79
Aplicación de esta encuesta, sistematización de los resultados, herramienta de cuestionario de Google para este punto. ....	79
Análisis de la Encuesta – Pregunta 1: "¿Sientes que tu carga laboral es manejable?"	79
Resultados.....	79

Interpretación .....	80
Análisis de la Encuesta – Pregunta 2: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?" .....	81
Resultados .....	81
Interpretación .....	81
Recomendaciones .....	82
Análisis de la Encuesta – Pregunta 3: "¿Te sientes motivado en tu trabajo diario?" .....	83
Resultados .....	84
Interpretación .....	84
Posibles Causas de Desmotivación .....	84
Recomendaciones .....	85
Conclusión .....	86
Análisis de la Encuesta – Pregunta 4: "¿Te sientes acceso a recursos para mejorar el estrés en el trabajo?" .....	86
Resultados .....	87
Interpretación .....	87
Implicaciones para la empresa .....	87
Posibles causas .....	88
Recomendaciones .....	88
Conclusión .....	89
Análisis de la Encuesta – Pregunta 5: "¿Recibes reconocimiento por tú trabajo?" ..	90
Resultados .....	90
Interpretación .....	90

Recomendaciones .....	90
Conclusión .....	91
Análisis de la Encuesta – Pregunta 6: "¿Te sientes cómodo compartiendo tus emociones con tu supervisor?" .....	92
Resultados .....	92
Interpretación .....	92
Recomendaciones .....	92
Conclusión .....	93
Análisis de la Encuesta – Pregunta 7: "¿Consideras que la comunicación con tu equipo es asertiva?" .....	94
Resultados .....	94
Interpretación .....	94
Recomendaciones .....	94
Conclusión .....	95
Análisis de la Encuesta – Pregunta 8: "¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo profesional?" .....	96
Resultados .....	96
Interpretación .....	96
Recomendaciones .....	96
Conclusión .....	97
Análisis de la Encuesta – Pregunta 9: "¿Sientes que tu trabajo tiene un propósito significativo?" .....	97
Resultados .....	97

	10
Interpretación .....	98
Recomendaciones .....	98
Conclusión .....	99
Análisis de la Encuesta – Pregunta 10: "¿Te resulta fácil desconectar el trabajo fuera del horario laboral?" .....	99
Resultados .....	100
Interpretación .....	100
Recomendaciones .....	100
Conclusión .....	101
Análisis de la Encuesta – Pregunta 11: "¿Has recibido formación sobre el manejo del estrés en el trabajo?" .....	101
Resultados .....	102
Interpretación .....	102
Recomendaciones .....	102
Conclusión .....	103
Análisis de la Encuesta – Pregunta 12: "¿Tu entorno laboral es cómodo y agradable?" .....	103
Resultados .....	104
Interpretación .....	104
Recomendaciones .....	104
Conclusión .....	104
Análisis de la Encuesta – Pregunta 13: "¿Te sientes parte de un equipo en tu lugar de trabajo?" .....	105

Resultados .....	105
Interpretación .....	106
Recomendaciones .....	106
Conclusión .....	106
Análisis de la Encuesta – Pregunta 14: "¿Ha experimentado burnout en los últimos seis meses?" .....	107
Resultados .....	107
Interpretación .....	107
Recomendaciones .....	108
Conclusión .....	108
Análisis de la Encuesta – Pregunta 15: "¿Sientes que tu trabajo es valorado por la organización?" .....	109
Resultados .....	109
Interpretación .....	110
Recomendaciones .....	110
Conclusión .....	110
Análisis de la Encuesta – Pregunta 16: "¿Tienes metas claras y alcanzables en tu trabajo?" .....	111
Resultados .....	111
Interpretación .....	112
Recomendaciones .....	112
Conclusión .....	112

Análisis de la Encuesta – Pregunta 17: "¿Practicas alguna actividad que te ayude a relajarte durante la semana laboral?" .....	113
Resultados .....	113
Interpretación .....	113
Recomendaciones .....	114
Conclusión .....	114
Análisis de la Encuesta – Pregunta 18: "¿Tu empresa promueve actividades de bienestar emocional tomas?" .....	115
Resultados .....	115
Interpretación .....	115
Recomendaciones .....	116
Conclusión .....	116
Análisis de la Encuesta – Pregunta 19: "¿Consideras que tienes un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?" .....	117
Resultados .....	117
Interpretación .....	117
Recomendaciones .....	118
Conclusión .....	118
Análisis de la Encuesta – Pregunta 20: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?" .....	119
Resultados .....	120
Interpretación .....	120
Recomendaciones .....	120

Conclusión .....	120
Finalidad de la encuesta .....	121
Conclusiones .....	123
Recomendaciones .....	125
Referencias Bibliográficas .....	127
Apéndices.....	132

## Lista de Tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Datos tipo de investigación</i> .....	51
<b>Tabla 2</b> <i>Datos del enfoque de investigación.</i> .....	53
<b>Tabla 3</b> <i>Ejes de la investigación.</i> .....	55
<b>Tabla 4</b> <i>Datos dl alcance de la investigación.</i> .....	55

## Lista de Figuras

<b>Figura 1</b> <i>Infografía índices salud mental en Colombia</i> .....	17
<b>Figura 2</b> <i>Marco de referencia</i> .....	49
<b>Figura 3</b> <i>Tamaño de la muestra</i> .....	75
<b>Figura 4</b> <i>Mapa del sector Chico Norte en Bogotá, Colombia.</i> .....	78
<b>Figura 5</b> <i>Pregunta 1 del formulario de Google Forms</i> .....	79
<b>Figura 6</b> <i>Pregunta 2 del formulario de Google Forms</i> .....	81
<b>Figura 7</b> <i>Pregunta 3 del formulario de Google Forms</i> .....	83
<b>Figura 8</b> <i>Pregunta 4 del formulario de Google Forms</i> .....	86
<b>Figura 9</b> <i>Pregunta 5 del formulario de Google Forms</i> .....	89
<b>Figura 10</b> <i>Pregunta 6 del formulario de Google Forms</i> .....	91
<b>Figura 11</b> <i>Pregunta 7 del formulario de Google Forms</i> .....	93
<b>Figura 12</b> <i>Pregunta 8 del formulario de Google Forms</i> .....	95
<b>Figura 13</b> <i>Pregunta 9 del formulario de Google Forms</i> .....	97
<b>Figura 14</b> <i>Pregunta 10 del formulario de Google Forms</i> .....	99
<b>Figura 15</b> <i>Pregunta 11 del formulario de Google Forms</i> .....	101
<b>Figura 16</b> <i>Pregunta 12 del formulario de Google Forms</i> .....	103
<b>Figura 17</b> <i>Pregunta 13 del formulario de Google Forms</i> .....	105
<b>Figura 18</b> <i>Pregunta 14 del formulario de Google Forms</i> .....	107
<b>Figura 19</b> <i>Pregunta 15 del formulario de Google Forms</i> .....	109
<b>Figura 20</b> <i>Pregunta 16 del formulario de Google Forms</i> .....	111
<b>Figura 21</b> <i>Pregunta 17 del formulario de Google Forms</i> .....	113
<b>Figura 22</b> <i>Pregunta 18 del formulario de Google Forms</i> .....	115

<b>Figura 23</b> <i>Pregunta 19 del formulario de Google Forms</i> .....	117
<b>Figura 24</b> <i>Pregunta 20 del formulario de Google Forms</i> .....	119

**Lista de Apéndices**

<b>Apéndice A</b> <i>Propuesta</i> .....	132
--	-----

## **Introducción**

Este trabajo analiza la influencia de la capacitación en herramientas innovadoras sobre el bienestar emocional y la eficiencia laboral en equipos de trabajo de la empresa de consultoría en Bogotá. En él se aborda la pregunta de si este tipo de formación puede generar mejoras significativas en la motivación, el desempeño y la salud emocional de los colaboradores, a través de un análisis mixto que combina encuestas estructuradas, entrevistas y revisión teórica.

Se encontró que los procesos de formación centrados en el desarrollo de habilidades digitales, emocionales y colaborativas se considera positivo en la reducción del estrés laboral, el fortalecimiento del compromiso y la mejora del rendimiento organizacional.

El documento se estructura de la siguiente manera: primero, se presenta el contexto y planteamiento del problema, junto con los objetivos del estudio; luego, se analiza el marco teórico que sustenta la investigación, incluyendo modelos clásicos y contemporáneos sobre bienestar, liderazgo y capacitación; y finalmente, se discuten las implicaciones de los resultados para el diseño de estrategias empresariales orientadas a entornos laborales más saludables, sostenibles y productivos.

## Planteamiento del problema

En la firma Consultora, situada en Bogotá, se ha detectado un problema relacionado con el bienestar emocional, la motivación y la eficiencia de los empleados. Los grupos de trabajo están bajo presión y sufren desgaste emocional, lo que ha causado una reducción en el compromiso y una productividad variable. Según observaciones internas y entrevistas realizadas con los líderes, las razones más comunes son la carga excesiva de trabajo, la falta de reconocimiento y la escasa capacitación en herramientas nuevas. Aunque se han llevado a cabo algunas formaciones, estas no se han establecido como procesos de aprendizaje sistemáticos, sino como iniciativas aisladas, lo que ha llevado a una baja adopción tecnológica y resistencia al cambio dentro de la organización. Según la Fundación Saldarriaga Concha (2024), más del 70 % de los trabajadores en Colombia reportan síntomas de estrés laboral, lo que coinciden con los informes internos de la empresa, donde se observan indicios de agotamiento, alta rotación y pérdida de sentido de pertenencia.

Si esta situación continúa sin una acción adecuada, es probable que aumenten la desmotivación en el trabajo y el estrés, lo que podría resultar en una mayor rotación de empleados, impactando la estabilidad de los grupos de trabajo y la productividad en general de la empresa. La falta de actualización en habilidades digitales y socioemocionales impedirá que la empresa se adapte a los cambios tecnológicos y de métodos en el sector de la consultoría, disminuyendo su competitividad frente a otras compañías en el mismo campo. De igual manera, la carencia de planes completos de bienestar puede intensificar los riesgos psicosociales y deteriorar el ambiente laboral, afectando la calidad del servicio que se brinda a los clientes.

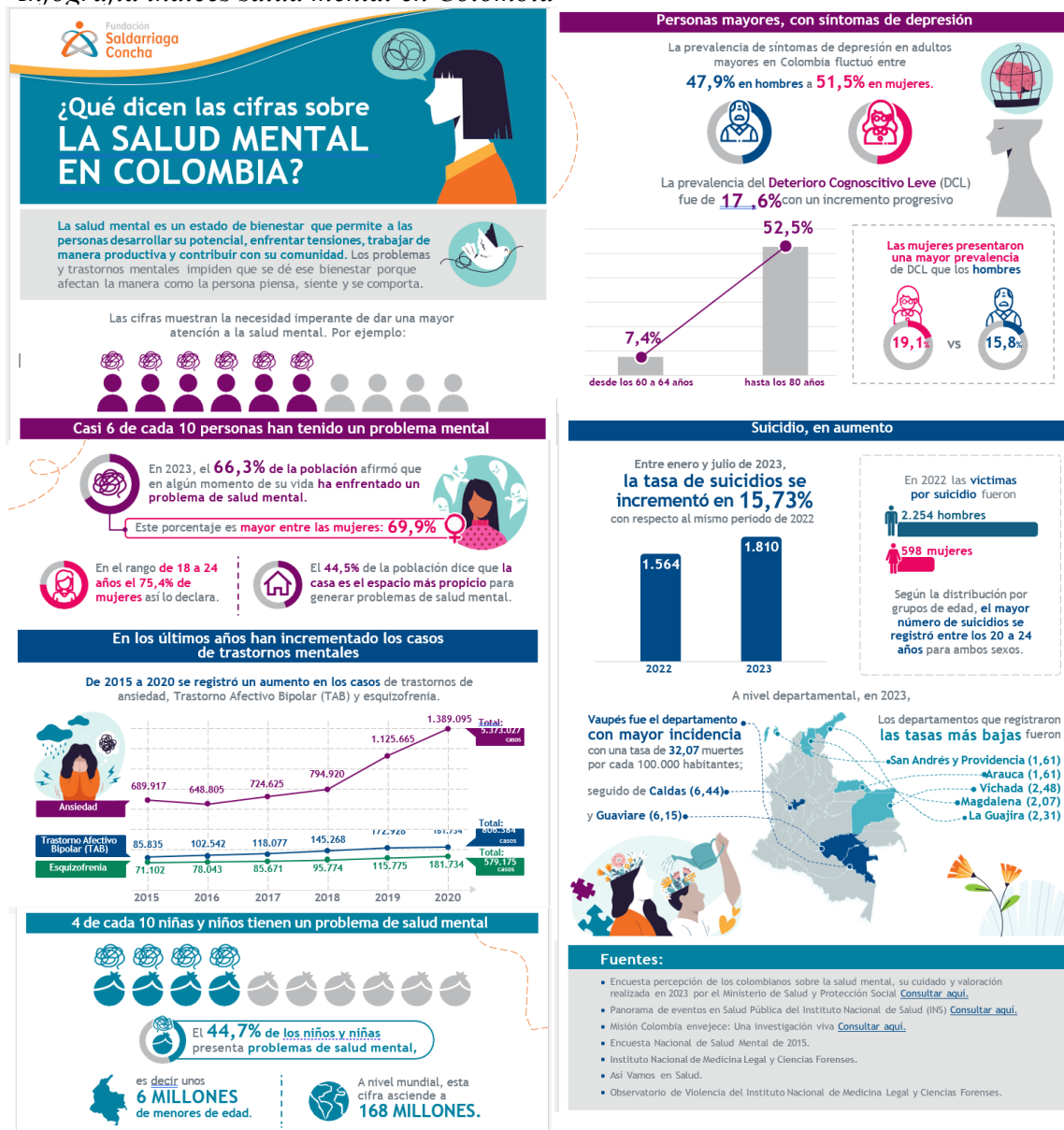
Para mitigar estos efectos, es esencial examinar de manera completa cómo los programas de aprendizaje en herramientas nuevas impactan la motivación, el bienestar emocional y la

productividad laboral en la Consultora OVAL. Con base en esta evaluación, la investigación tiene como objetivo apoyar la creación de programas de formación bien organizados y duraderos, enfocados en mejorar habilidades digitales, liderazgo compasivo, comunicación clara y cuidado emocional. La meta es desarrollar estrategias educativas que promuevan la motivación y el sentido de pertenencia, aumenten la productividad laboral y establezcan una cultura organizativa innovadora y resistente, asegurando así la sostenibilidad y la competitividad de la empresa a largo plazo de los equipos de trabajo (Deci y Ryan, 2000; Senge, 1992), Estos enfoques promueven un entorno laboral saludable, resiliente y adaptado a las demandas del entorno actual.

Fundación Saldarriaga Concha. Infografía (2024, octubre). *¿Qué dicen las cifras sobre la Salud Mental en Colombia?*

Figura 1

## Infografía índices salud mental en Colombia



*Nota:* Esta infografía presenta estadísticas actualizadas sobre la salud mental en Colombia, incluyendo datos sobre el estrés laboral. Aunque la infografía no especifica cifras exactas para el sector de consultoría en Bogotá, proporciona una visión general del panorama nacional que puede contextualizar tu investigación. Fuente Fundación Saldarriaga Concha.

**Datos clave del gráfico**

Porcentaje de empleados estresados en Colombia: El gráfico muestra que un alto porcentaje de empleados en Colombia experimenta niveles significativos de estrés laboral, lo que afecta su bienestar emocional y eficiencia laboral.

El estrés en la productividad: Se destaca cómo el estrés laboral puede disminuir la productividad y aumentar la rotación de personal, aspectos relevantes para la empresa de consultoría en Bogotá.” Aunque no se centra específicamente en las empresas de consultoría en Bogotá”

**Formulación del problema**

¿Cuál es el impacto de los procesos de formación en herramientas innovadoras sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral en la empresa Consultora OVAL de la ciudad de Bogotá durante el periodo 2020–2025?

Esta pregunta guía la investigación hacia la comprensión de cómo la formación innovadora puede incidir simultáneamente en el bienestar, la motivación y la eficiencia, estableciendo relaciones entre los componentes tecnológicos, emocionales y organizacionales del desempeño laboral.

## Justificación

El objetivo de este estudio es analizar y evaluar la efectividad de estas diferentes metodologías en el contexto de la administración de empresas; A través de este análisis, se pretende comparar las ventajas y desventajas de cada enfoque. Este análisis contribuirá a una mejor comprensión de cómo seleccionar y aplicar metodologías de investigación en la administración de empresas, proporcionando a los profesionales y académicos herramientas valiosas para optimizar sus procesos de investigación.

El desafío radica en que, aunque existe una compensación bien documentada entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral, muchas organizaciones aún subestiman o ignoran este aspecto en su cultura organizacional. Esto puede llevar a ambientes de trabajo donde las emociones negativas, como el estrés y la frustración, prevalecen, afectando no solo la satisfacción laboral de los empleados.

En el entorno laboral actual, el bienestar emocional se ha convertido en un elemento fundamental para el éxito organizacional, especialmente en contextos como el de Chico Norte empresa Oval en Bogotá, Colombia. La capacidad de los empleados para gestionar sus emociones de manera efectiva influye significativamente en su rendimiento y en el clima laboral general. Este reconocimiento ha ganado relevancia entre 2020 y 2025, en un período marcado por cambios sociales y económicos que han enfatizado la importancia de la salud mental y emocional de los empleados.

Las emociones que les genera y la satisfacción que obtienen, son aspectos fundamentales para su satisfacción laboral, además de las condiciones externas, la persona también se ve afectada por aspectos familiares y sociales una persona desarrolla motivación y psicológicamente

influirá en su comportamiento. La cual responde a las oportunidades laborales que se presentan en su vida.

(Padilla de la Ossa, 2023). “ (Allande-Cussó, 2022) afirman que el entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores que influyen directamente en la salud mental. Un entorno laboral favorable proporciona satisfacción y contribuye a la autorrealización personal. Un entorno laboral desfavorable, en cambio, conlleva la aparición de alteraciones en la salud mental”

Las organizaciones con prácticas de alto rendimiento tienen como eje principal el bienestar laboral y como factor fundamental la salud mental de sus colaboradores, este es un fenómeno socio laboral que consiste en conectar con las emociones, sensaciones, sentimientos y grado de satisfacción, que permiten conocer las pautas comportamentales del trabajador y desarrollar fuertes conexiones entre las organizaciones y los colaboradores.

La empresa que trabaja con el eje estratégico el bienestar laboral es operativamente más competitiva, más productiva, con mayor utilidad, con fidelización del personal, no presenta rotación de personal, ausentismo, no tiene alta carga laboral, define el rol asociado al cargo, tiene cargos estratégicos y políticas claras para el acoso laboral y la familia.

Para el cuidado del equipo de trabajo su evidencia apoya la inclusión de instrumentos psicosociales en programas formativos de bienestar con espacios de apoyo emocional, que tiene en cuenta la calidad de vida laboral, que se capacita en habilidades blandas (emocionales y psicológicas) que mejoren el clima laboral fortaleciendo los programas de manejo del estrés, creando ambientes creativos con actividades físicas y recreativas, permitiendo el crecimiento personal, implementando el trabajo digital humanizado, con horarios flexibles, con una comunicación asertiva, con la participación y la autonomía en la toma de decisiones.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar el impacto de los procesos de formación en herramientas innovadoras sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral en la empresa Consultora OVAL ubicada en la ciudad de Bogotá - Colombia, entre 2020 y 2025.

### **Objetivos Específicos**

Identificar cómo la capacitación en herramientas innovadoras ha influido en los niveles de motivación, bienestar emocional y eficiencia laboral en Consultora OVAL.

Evaluar la percepción de los colaboradores sobre la pertinencia y efectividad de los programas de formación implementados y su relación con el clima organizacional.

Diseñar una propuesta de fortalecimiento de los procesos de formación y bienestar que potencie la motivación, la eficiencia y la competitividad de la empresa.

## **Marco teórico**

El bienestar emocional, la motivación y la eficiencia laboral de los equipos de trabajo en el ámbito organizacional han cobrado especial relevancia en los últimos años, especialmente en sectores altamente exigentes como el de la consultoría. Diferentes teorías psicológicas y modelos de formación laboral han demostrado que el desarrollo de ambientes saludables, el liderazgo positivo y la implementación de herramientas tecnológicas pueden impactar significativamente en el desempeño, la cohesión del equipo y el clima laboral.

### **Bienestar emocional y necesidades humanas**

Artículo clásico más relevante es la Pirámide de (Maslow, 1943), que propone una jerarquía de necesidades humanas: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de estima y de autorrealización. Ayuda a comprender motivaciones básicas que condicionan el bienestar en el trabajo. Permite enmarcar intervenciones formativas según necesidades de los trabajadores para argumentar la prioridad de satisfacer primero necesidades básicas antes de alcanzar niveles más altos.

En línea con este planteamiento, el modelo (Seligman, 2011) desde la Psicología Positiva, establece que el bienestar integral ayuda a construir indicadores más amplios de éxito organizacional, combinan habilidades técnicas y factores de propósito que promueven estos aspectos para justificar una visión positiva del diseño de formación dentro de su cultura laboral.

(Cherniss, Emotional intelligence and the improvement of organizational effectiveness. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.),, 2000) sostiene que la inteligencia emocional (IE) amplía la concepción de la inteligencia emocional como un conjunto de competencias personales y sociales que inciden directamente en la efectividad organizacional. El autor sostiene que la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la empatía y las habilidades sociales fortalecen

la comunicación y reducen los conflictos en los equipos de trabajo. Estas capacidades permiten a los individuos manejar sus emociones de manera adaptativa, promoviendo entornos más saludables y cooperativos. Asimismo, plantea que la formación en IE contribuye al desarrollo del liderazgo y a la mejora del clima laboral. Su enfoque respalda la incorporación de programas de entrenamiento emocional dentro de las estrategias de bienestar organizacional.

### **Capacitación y aprendizaje organizacional**

El desarrollo de habilidades blandas, liderazgo y gestión emocional requiere procesos formativos estructurados. El modelo de (Kirkpatrick, (1959).) presentan uno de los modelos más reconocidos para evaluar la efectividad de la capacitación a través de cuatro niveles interdependientes: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. Este enfoque permite medir no solo la satisfacción y el conocimiento adquirido, sino también los cambios en la conducta laboral y su repercusión en la productividad organizacional. Los autores ofrecen herramientas prácticas para implementar evaluaciones antes y después de la formación, facilitando la medición del impacto real en el desempeño. Su metodología orienta a las empresas a vincular los resultados del aprendizaje con los objetivos estratégicos. Por ello, constituye una base fundamental para la evaluación de programas formativos en el ámbito empresarial.

Por su parte, el modelo de aprendizaje experiencial de (Kolb, (1984). ) propone la teoría del aprendizaje experiencial, que destaca la importancia de vivir experiencias concretas, reflexionar sobre ellas, conceptualizar el conocimiento adquirido y aplicarlo activamente en nuevas situaciones. Este enfoque fomenta un aprendizaje profundo al integrar la práctica con la reflexión crítica, permitiendo desarrollar competencias transferibles al entorno laboral. Es especialmente valioso para la formación en habilidades interpersonales, liderazgo empático y manejo del estrés, al promover la autorregulación y el aprendizaje autónomo. Facilita la

adaptación a entornos cambiantes y el fortalecimiento del trabajo en equipo. Su aplicación respalda el diseño de metodologías activas y talleres vivenciales dentro del plan formativo propuesto.

(Fernández-Abascal, 2020) estudia cómo la inteligencia emocional se relaciona con el bienestar en las organizaciones, destacando que las habilidades emocionales son claves para mantener un equilibrio mental y un buen desempeño laboral. El autor argumenta que capacitarse en inteligencia emocional puede aumentar la autoconciencia, mejorar la regulación de las emociones y fomentar la empatía, creando un ambiente laboral más favorable. También muestra que la inteligencia emocional sirve como un factor que protege contra el estrés y la rotación de empleados. La investigación indica que los programas de desarrollo emocional ayudan a elevar la motivación y la productividad. Este enfoque enfatiza la importancia de incorporar habilidades socioemocionales en los procesos de formación innovadores.

Según (Eldor, 2017) el clima de aprendizaje en una organización se refiere a las percepciones compartidas entre los empleados sobre el grado en que su entorno laboral promueve, apoya y recompensa el aprendizaje continuo. Este tipo de clima se considera un recurso organizacional clave que potencia el comportamiento innovador y el desarrollo de competencias, ya que fomenta la experimentación, el intercambio de conocimientos y la mejora continua. En contextos internacionales, un clima de aprendizaje fuerte se asocia con culturas organizacionales adaptativas y resilientes, capaces de enfrentar entornos laborales dinámicos y globalizados.

### **Motivación, liderazgo y clima laboral**

La teoría de los dos factores de (Herzberg, 1959) “la verdadera motivación viene de logros, reconocimiento y crecimiento personal” diferencia entre factores higiénicos —como

condiciones laborales y salario— y motivadores —como el reconocimiento y el desarrollo profesional—. Las empresas que logran combinar ambos tipos de factores generan mayor satisfacción, compromiso y sentido de pertenencia en sus equipos.

Complementariamente, el liderazgo transformacional (Bass, 1985) enfatiza la capacidad del líder para inspirar, motivar e influir en sus colaboradores mediante una visión compartida, innovación y apoyo individual. Este estilo de liderazgo fortalece la confianza, la colaboración y la cohesión de los equipos de trabajo.

(Vargas, 2023) y Castaño examina cómo el liderazgo empático mejora el bienestar emocional en equipos híbridos, subrayando la relevancia de la comunicación clara y la gestión de las emociones en ambientes laborales afectados por la tecnología. Los autores muestran que la empatía del líder aumenta la motivación, la confianza y el sentido de comunidad, elementos clave para preservar la unidad y la productividad en espacios mixtos. También argumentan que la educación en habilidades socioemocionales es crucial para fomentar liderazgos transformadores y resistentes. La investigación evidencia que un liderazgo empático disminuye el estrés y eleva la eficacia organizacional. Este enfoque es esencial para entender la relación entre el bienestar emocional y el rendimiento en entornos digitales.

(Taris, 2021) llevan a cabo un metaanálisis que muestra una conexión positiva y relevante entre el compromiso en el trabajo y el rendimiento de la organización. Los autores destacan que los empleados con un alto nivel de compromiso exhiben mayor motivación, capacidad para recuperarse y deseos de aprender, lo que resulta en una eficiencia y productividad constante. El estudio enfatiza que la capacitación continua y el desarrollo de habilidades refuerzan este compromiso. También señala que el bienestar emocional actúa como un intermediario entre la

formación y el rendimiento laboral. Estos hallazgos confirman la relevancia de los programas de formación innovadores como herramienta para mejorar la motivación y la eficacia del personal.

### ***Consecuencias del Bienestar Emocional en las Organizaciones***

(Becker T. U., 2013) aborda el concepto de compromiso afectivo como un factor clave en las organizaciones. Este compromiso se refiere a la conexión emocional de los empleados con la organización, y cómo este vínculo influye en su actitud y comportamiento. Cuando los empleados experimentan un bienestar emocional positivo, el compromiso afectivo se fortalece, convirtiéndose en uno de los principales impulsores de su desempeño y productividad.

El bienestar emocional dentro de las organizaciones se traduce en un ambiente que fomenta la satisfacción y motivación de los empleados, fortaleciendo su compromiso afectivo hacia el equipo y la organización. Según Becker, este compromiso es clave para mantener altos niveles de retención y para reducir la rotación de personal. Empleados emocionalmente conectados con su organización mejoran su bienestar, lo que repercute positivamente tanto en su desempeño individual como en el rendimiento organizacional.

### **Innovación tecnológica y bienestar laboral**

La incorporación de herramientas tecnológicas ha demostrado ser efectiva en la mejora del bienestar emocional y la eficiencia en el trabajo. Investigaciones recientes, como la de (Seo, 2025), presentan el sistema Socratic, una herramienta basada en inteligencia artificial para el coaching de equipos que mejora la colaboración y el rendimiento mediante intervenciones mínimas y automatizadas.

Asimismo, estudios como el de (Martínez Montes, 2024) evidencian que programas de mindfulness y respiración consciente aplicados en el entorno laboral aumentan significativamente la autoconciencia, la calma y la productividad, especialmente en sectores

como el tecnológico y la consultoría. Por otro lado, la investigación de (Vinson y otros, 2024) introduce un modelo de detección de estrés mediante chatbots inteligentes, que evalúan el bienestar emocional a través del lenguaje escrito y ofrecen intervenciones personalizadas en tiempo real.

Según (Autor, 2021) los programas formativos tienen un papel decisivo en el fortalecimiento del bienestar emocional y la eficiencia laboral de los trabajadores, al promover la adquisición de competencias tanto técnicas como interpersonales. El autor presenta diversos ejemplos de evaluación y buenas prácticas implementadas en pequeñas empresas, demostrando cómo la capacitación bien estructurada contribuye a la motivación y al compromiso organizacional. Asimismo, destaca la importancia de diseñar procesos de formación contextualizados que respondan a las necesidades reales de las organizaciones. Este aporte resulta especialmente útil para robustecer el marco empírico de la presente investigación, al ofrecer una visión comparativa entre experiencias nacionales e internacionales. En conjunto, la referencia sustenta la relevancia de los programas de capacitación como instrumentos estratégicos de desarrollo y bienestar en el ámbito laboral.

### **Marco legal colombiano sobre bienestar y desempeño**

En el contexto colombiano, el marco normativo que regula el bienestar y desempeño de los empleados en el sector privado está conformado por diversas disposiciones legales orientadas a proteger la salud física y emocional de los trabajadores, así como a promover condiciones laborales seguras y motivadoras.

Entre las principales normas se encuentran:

Decreto 614 de 1984, que establece las bases para la organización de la salud ocupacional.

Ley 100 de 1993, la cual crea el sistema de seguridad social integral.

Decretos 1567 y 1572 de 1998, que regulan los programas de bienestar e incentivos para empleados.

Decreto 2504 de 1998, que complementa los planes de incentivos establecidos previamente.

Ley 1010 de 2006, que establece medidas contra el acoso laboral.

Estas normativas constituyen la base legal que obliga a las organizaciones a garantizar condiciones laborales que favorezcan un entorno emocionalmente saludable y motivador.

Además, se alinean con modelos internacionales de bienestar y capacitación laboral.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El (Decreto 1443, 2014.) regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), estableciendo las disposiciones necesarias para la implementación y mantenimiento de un sistema que gestione riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales, y promueva la salud física y emocional de los empleados (Ministerio de Trabajo, 2014).

Este sistema incluye la gestión de factores psicosociales como el estrés laboral y el acoso, elementos clave para preservar la salud emocional en el trabajo y prevenir ausencias por enfermedad.

Regulación del estrés laboral y factores físicos. La Resolución 2646 de 2008 define las responsabilidades de las empresas para la identificación, evaluación, prevención e intervención en factores de riesgo psicosocial, especialmente en relación con el estrés ocupacional. Esta regulación es fundamental para garantizar que los trabajadores laboren en ambientes que favorezcan su bienestar emocional y prevengan enfermedades derivadas del estrés (Alcaldía de Bogotá, 2008)

Legislación sobre la Salud Mental. Por otra parte, la Resolución 2764 de 2022 adopta una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales y establece protocolos técnicos para la promoción, prevención e intervención en salud mental laboral. Esta norma representa un avance importante en la legislación colombiana, al reconocer la salud mental como factor determinante en el bienestar y desempeño laboral (Alcaldía de Bogotá, 2022).

Normativa contra el acoso laboral. La (Ley 1010, 2006) promueve medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento. La existencia de un ambiente libre de acoso laboral es crucial para proteger la autoestima y motivación de los empleados, lo que repercute directamente en su compromiso y productividad (Función Pública, 2006)

#### Programas de bienestar e incentivos

La (Ley 909, 2004) y el Decreto 1567 de 1998 establecen que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos, orientados a mejorar la satisfacción y el desempeño de los empleados, contribuyendo a alcanzar resultados organizacionales efectivos.

Estos programas, que incluyen formación, beneficios y apoyo emocional, son esenciales para aumentar la motivación y el sentido de pertenencia en los colaboradores, factores que impactan positivamente en la eficiencia laboral.

Teletrabajo y desconexión laboral. La (Ley 1221 Congreso de la República de Colombia., 2008) regula el teletrabajo y establece normas para garantizar el derecho a la desconexión laboral, entendido como la separación del trabajador de sus obligaciones laborales fuera del horario de trabajo. Esta disposición ayuda a prevenir el agotamiento y el estrés laboral, promoviendo un equilibrio saludable entre la vida personal y profesional, lo que favorece la productividad (Congreso de Colombia, 2008).

Según las investigaciones en Colombia, el marco legal relativo al bienestar laboral, la seguridad en el trabajo y la promoción de ambientes laborales saludables ha avanzado significativamente, estableciendo un conjunto de normas que no solo garantizan el cumplimiento legal, sino que también buscan mejorar la productividad y disminuir conflictos en las organizaciones. Sin embargo, para lograr un impacto real en la eficiencia y el bienestar, es necesario profundizar en la comprensión de cómo cada normativa contribuye a crear ambientes laborales óptimos, y cómo estrategias como la capacitación en herramientas innovadoras pueden potenciar estos efectos.

Marco conceptual: Profundiza en el análisis de cómo cada normativa contribuye a establecer la investigación.

La Ley 1010 de 2006, que regula el acoso laboral, tiene un papel fundamental en la construcción de un ambiente laboral libre de hostilidad, lo cual reduce significativamente el estrés entre los empleados y mejora la cohesión grupal (Función Pública, 2006). Este clima positivo favorece la colaboración y la productividad, disminuyendo ausencias y conflictos internos.

El Decreto 1443 de 2014, que establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), obliga a las organizaciones a identificar y gestionar los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, lo que protege la salud emocional de los trabajadores (Ministerio de Trabajo, 2014). La implementación efectiva del SG-SST permite a las empresas anticipar y mitigar problemas como el agotamiento o el estrés laboral, contribuyendo a un mejor desempeño.

La Resolución 2646 de 2008 define los protocolos para la evaluación y manejo de riesgos psicosociales, permitiendo la detección temprana de factores que afectan el bienestar emocional.

A partir de esta identificación, las organizaciones pueden implementar programas preventivos, que tienen un impacto positivo en la moral y en la capacidad de los empleados para enfrentar retos laborales (Alcaldía de Bogotá, 2008).

La más reciente Resolución 2764 de 2022 fortalece la promoción de la salud mental en el trabajo mediante herramientas técnicas que permiten evaluar y atender los riesgos psicosociales (Alcaldía de Bogotá, 2022). La incorporación de estos instrumentos facilita intervenciones más precisas, que aumentan la resiliencia y la motivación del personal.

Por otra parte, leyes como la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 regulan los programas de bienestar e incentivos, reconociendo que la motivación y el sentido de pertenencia aumentan la productividad (Congreso de Colombia, 2004; Ministerio de Trabajo, 1998). Estos programas, cuando se acompañan de capacitación continua en herramientas innovadoras, fortalecen las competencias laborales y el compromiso emocional.

Finalmente, la Ley 2191 de 2022 sobre la desconexión laboral garantiza el derecho a separar el tiempo personal del trabajo, especialmente importante en contextos de teletrabajo o jornadas extendidas (Congreso de Colombia, 2022). Esto contribuye a evitar el agotamiento y mejora el equilibrio vida-trabajo, lo que repercute favorablemente en la eficiencia laboral.

Lo que podemos evidenciar con esta investigación que algunos aspectos son positivos y otros son negativos en cuanto al tema relacionado - el bienestar emocional y eficiencia laboral, tomando en cuenta tanto el marco normativo que regula la seguridad y salud en el trabajo, como las normativas sobre el bienestar laboral y los programas de incentivos.

#### Diferencias en el impacto normativo en sectores público y privado

En el sector público, normativas como el Decreto (Ley, 1567, 1998) y el Decreto 1083 de 2015 establecen sistemas de estímulos y bienestar que buscan elevar la satisfacción y el

desempeño del empleado estatal, ajustando programas según las capacidades presupuestales y necesidades específicas (Función Pública, 2015). En el sector privado, aunque la base normativa es similar, la implementación puede variar dependiendo del tamaño y recursos de la organización, por lo que la capacitación en herramientas innovadoras se vuelve clave para optimizar los procesos y alcanzar el bienestar emocional y la eficiencia deseada.

### ***Capacitación en herramientas innovadoras como estrategia clave***

La capacitación constante en nuevas tecnologías y metodologías de trabajo representa una herramienta estratégica para promover el bienestar emocional. Al facilitar que los empleados dominen herramientas digitales, plataformas colaborativas y metodologías ágiles, se reducen las fuentes de estrés asociadas con la incertidumbre o la falta de competencias, aumentando la confianza y el sentido de control sobre las tareas diarias (Becker T. U., 2013)

Además, la innovación en la capacitación fomenta el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, elementos esenciales para un clima laboral positivo. Esto se traduce en una mayor eficiencia, pues los equipos bien preparados resuelven problemas con agilidad y desarrollan soluciones creativas que benefician la productividad organizacional.

(García, 2024) y Ruiz examinan cómo la capacitación digital influye positivamente en el bienestar organizacional de las pymes latinoamericanas, al fomentar competencias tecnológicas y fortalecer la confianza laboral en entornos cada vez más automatizados. Los autores concluyen que los programas de formación basados en herramientas innovadoras incrementan la motivación y reducen la resistencia al cambio. Su estudio evidencia que el aprendizaje continuo contribuye a mejorar la satisfacción, el clima laboral y la eficiencia en los procesos internos. Además, destaca la necesidad de integrar la tecnología con estrategias de gestión del talento humano. Estos

hallazgos respaldan la relevancia de la formación digital como motor de bienestar y productividad.

(Rodríguez, 2022) examinan cómo se utiliza el mindfulness en el ámbito laboral como un método para reducir el estrés y potenciar la salud emocional en compañías de consultoría. Su investigación demuestra que la práctica regular de la atención plena mejora la concentración, la regulación de las emociones y la satisfacción en el trabajo. Los autores mencionan que la introducción de programas de capacitación en mindfulness en las organizaciones ayuda a minimizar el agotamiento y a mejorar la resiliencia de los empleados.

También subrayan que estas actividades fomentan ambientes de trabajo colaborativos y equilibrados. Los hallazgos apoyan la integración de métodos novedosos de bienestar psicológico en los procesos de formación empresarial.

(Salas, 2021) presentan un modelo fundamentado en pruebas sobre la formación de grupos de trabajo, subrayando que el aprendizaje en conjunto y la buena comunicación son elementos esenciales para el éxito organizacional. Los autores evidencian que las capacitaciones en equipo refuerzan la unidad, disminuyen los fallos en las operaciones y fomentan la confianza entre los compañeros. Asimismo, destacan la importancia de crear entrenamientos organizados que incluyan tanto habilidades técnicas como emocionales. Su propuesta favorece ambientes laborales más colaborativos, resistentes y eficientes. Este texto brinda un manual práctico para potenciar el rendimiento grupal mediante métodos de formación innovadores.

(Pérez, 2021) y Gómez examinan cómo los programas de formación se relacionan con el ambiente de trabajo en empresas del sector servicios, mostrando que la capacitación continua tiene un impacto directo en la motivación y la forma en que se percibe el ambiente laboral. Los autores indican que invertir en el desarrollo de los empleados aumenta el compromiso, mejora la

comunicación y fomenta un sentido de pertenencia. También destacan que los programas de capacitación que utilizan métodos innovadores ayudan a fortalecer la unidad y a disminuir los conflictos internos. El estudio llega a la conclusión de que un ambiente organizacional favorable se basa en gran medida en la calidad y relevancia de la formación proporcionada. Estos resultados confirman la relación entre el aprendizaje, el bienestar y la efectividad en el lugar de trabajo.

### **Aspectos Positivos**

**Mejora del bienestar de los empleados.** Normativas como el Decreto 1443/2014 y la Resolución 2764/2022 facilitan la implementación de políticas que protegen la salud física y emocional, generando ambientes de trabajo saludables y reduciendo factores como el estrés y la ansiedad.

**Aumento de la Eficiencia Laboral.** La reducción del ausentismo y la rotación, sumado a una mejor motivación y clima laboral (por ejemplo, gracias a la Ley 1010/2006 contra el acoso), impulsa el rendimiento y la innovación en los equipos.

**Cumplimiento Legal y Responsabilidad Social.** Observar normativas como la Ley 2191/2022 fortalece la imagen corporativa y el compromiso social de las organizaciones.

### **Aspectos Negativos**

**Desafíos en la Implementación de las Normativas.** Recursos limitados, falta de capacitación y burocracia dificultan la ejecución completa de las normativas, especialmente en pequeñas y medianas empresas.

**Resistencia al cambio y tensiones entre productividad y bienestar.** Programas de bienestar o incentivos pueden ser percibidos como superficiales o injustos, generando rechazo o conflictos internos.

**Limitaciones en la Evaluación del Impacto.** Es complejo cuantificar el bienestar emocional y evaluar resultados a corto plazo, lo que puede dificultar la continuidad de programas.

**Posibles Conflictos en la Desconexión Laboral.** Garantizar el derecho a la desconexión es un reto en sectores con alta demanda o teletrabajo, pudiendo generar sobrecarga dentro del horario laboral.

**Capacitación en innovación en el clima emocional.** Investigaciones recientes en Colombia demuestran que el clima organizacional para la innovación está estrechamente vinculado al bienestar de los colaboradores y su comportamiento innovador en el trabajo. Por ejemplo, (Díaz García, 2023) establecen evidencia empírica de que en empresas de diversos sectores económicos el clima organizacional influye directamente en el comportamiento innovador de los colaboradores, siendo el bienestar emocional un mediador clave en esta relación. En su tesis, analizaron datos de 899 trabajadores en diferentes sectores y encontraron que un clima innovador fomenta la innovación en el trabajo, mediado por un aumento en el bienestar de los colaboradores.

En otra investigación, (Huertas Arcila, 2025) encontró que en una empresa del sector automotriz colombiano los niveles más bajos de burnout (agotamiento emocional) se asocian con mayores conductas de innovación. Su estudio, realizado con 96 empleados, evidenció que niveles más bajos de cansancio emocional están vinculados a mayores conductas innovadoras laborales, sugiriendo que la capacitación destinada a reducir el agotamiento también promueve un ambiente más creativo y emocionalmente sano ((Intellectum)

Estos hallazgos muestran que intervenir en el bienestar emocional de los colaboradores, a través de la capacitación orientada a la innovación —especialmente aquellas que incluyen

manejo del estrés— no solo apoya su salud psicoemocional, sino que también fortalece el clima emocional, generando equipos más creativos, comprometidos y eficientes.

Según (Barriga Robayo, 2019) y (Cala, 2020) aunque las herramientas de evaluación varían (encuestas de compensación vs. escalas de calidad de vida laboral), el objetivo común es construir una estrategia integrada entre Recursos Humanos y los líderes organizacionales. Este enfoque resulta especialmente relevante en contextos de transformación organizacional, donde la capacitación en herramientas innovadoras actúa como catalizador tanto para el desarrollo emocional de los empleados como para la mejora de su rendimiento.

El bienestar emocional está conectado con factores como compensación, cultura organizacional y satisfacción, lo cual ya fue trabajado por Barriga y (Castrillón, 2020); dado que la eficiencia laboral puede ser mejorada no solo desde la motivación externa (recompensas), sino también desde la capacitación efectiva en herramientas tecnológicas o metodológicas. Esto representa una contribución investigativa, ya que la innovación en la capacitación puede actuar como un puente entre el bienestar emocional y la eficiencia laboral, dentro de un ambiente organizacional alineado con los valores de participación y mejora continua.

### **Teoría (Job Demands–Resources Model) propuesta por Schaufeli y Bakker (2004)**

La teoría de las demandas y recursos laborales (Job Demands–Resources Model), propuesta por (Schaufeli, 2004), constituye un enfoque fundamental para comprender el impacto de la capacitación en el bienestar emocional y la eficiencia laboral. Este modelo establece que el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles determina el nivel de engagement o compromiso laboral, así como el riesgo de agotamiento emocional.

En este sentido, la capacitación en herramientas innovadoras puede considerarse un recurso laboral clave, ya que fortalece la capacidad del trabajador para responder a nuevas

exigencias tecnológicas, reduce el estrés asociado al cambio y promueve una mayor sensación de competencia y control. Así, al facilitar el aprendizaje continuo y el desarrollo de habilidades, la capacitación no solo mejora el desempeño laboral, sino que también contribuye al bienestar emocional de los equipos de trabajo, favoreciendo un entorno organizacional más saludable y eficiente

Esta teoría permite explicar cómo una intervención estratégica —como la formación en herramientas digitales— puede equilibrar la relación entre exigencias del puesto y recursos personales, optimizando tanto el clima emocional como la productividad organizacional.” Según Schaufeli y Bakker (2004), los recursos laborales como la formación y el aprendizaje continuo permiten a los empleados enfrentar las demandas del entorno laboral moderno, promoviendo el engagement y reduciendo el agotamiento emocional, lo que resulta clave para lograr una mayor eficiencia y bienestar en los equipos de trabajo.”

### **Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (2000)**

Desde la perspectiva de la Teoría de la Autodeterminación, el bienestar emocional en el entorno laboral depende de la satisfacción de tres necesidades psicológicas esenciales: competencia, autonomía y relación (Deci, 2000) . La capacitación en herramientas innovadoras puede actuar como un medio estratégico para promover estas condiciones, ya que brinda a los trabajadores la oportunidad de desarrollar habilidades (competencia), tomar decisiones informadas en su trabajo (autonomía) y fortalecer la colaboración con sus compañeros (relación).

Esta teoría permite comprender cómo el aprendizaje continuo no solo contribuye al desempeño técnico, sino que también mejora el estado emocional del empleado al fomentar un sentido de control, eficacia y conexión social. En consecuencia, el impacto de la capacitación

trasciende lo operativo, influyendo positivamente en la eficiencia laboral y en la calidad del ambiente de trabajo.

### **Teoría de la Inteligencia Emocional (Goleman, 1995)**

Goleman (1995) introduce el concepto de inteligencia emocional como un factor fundamental para el rendimiento y éxito en las organizaciones. La inteligencia emocional está compuesta por una serie de habilidades que permiten a los individuos reconocer, comprender y gestionar tanto sus propias emociones como las de los demás. Entre estas habilidades se encuentran:

Autoconciencia emocional: la capacidad de reconocer y entender las propias emociones.

Autorregulación emocional: la habilidad para controlar y redirigir las emociones disruptivas.

Motivación interna: el impulso de trabajar con pasión y persistencia.

Empatía: la capacidad para reconocer las emociones ajenas y comprender sus perspectivas.

Habilidades sociales: la capacidad para manejar relaciones y crear redes de apoyo en el ámbito laboral.

Estas competencias no solo afectan la manera en que los individuos se desempeñan en su trabajo, sino que también influyen directamente en el bienestar emocional de los empleados y en la eficiencia organizacional. Goleman (1995) argumenta que las emociones pueden ser "contagiosas" dentro de las organizaciones, de modo que el estado emocional de un líder o un empleado puede impactar a los demás, afectando la dinámica de trabajo en su conjunto.

El bienestar emocional de los empleados es un componente clave en su eficiencia laboral. Un ambiente de trabajo emocionalmente saludable no solo reduce el estrés y la ansiedad, sino

que también fomenta la creatividad, la motivación y el compromiso de los empleados. Goleman destaca que el bienestar emocional está asociado con un mayor sentido de autoeficacia, lo que significa que los empleados sienten que son capaces de enfrentar y superar los desafíos laborales. Este sentido de control personal sobre sus emociones se traduce en mayor resiliencia frente a dificultades y en una mejor adaptación a cambios organizacionales.

Además, Goleman (1995) explica que los individuos emocionalmente equilibrados tienden a ser más efectivos en su trabajo porque mantienen una actitud positiva frente a los retos, lo cual reduce la procrastinación y aumenta la productividad; son más capaces de colaborar y trabajar en equipo, mejorando la cohesión y el rendimiento grupal; y gestionan mejor los conflictos y las tensiones laborales, contribuyendo a un ambiente laboral armonioso.

El autor resalta que las emociones juegan un papel determinante en la productividad laboral. Un líder que demuestre empatía y habilidades emocionales efectivas puede aumentar el compromiso y la moral de su equipo. De manera similar, empleados emocionalmente equilibrados son más propensos a:

**Realizar tareas con mayor precisión y en menor tiempo.0.**

Mantener una actitud proactiva, anticipándose a problemas o situaciones complejas.

Reducir el absentismo laboral relacionado con estrés o desmotivación.

Goleman (1995) también señala que las organizaciones que invierten en la formación de su personal en habilidades emocionales tienden a obtener mejores resultados a largo plazo, ya que un equipo que gestiona sus emociones de manera efectiva experimenta menor rotación de personal, mayor satisfacción laboral y una mayor eficiencia operativa.

Según el análisis de Goleman, la relación entre bienestar emocional y eficiencia laboral no es unidireccional, sino sinérgica. Un ambiente que favorezca el bienestar emocional de los

empleados contribuye a una mayor eficiencia organizacional, mientras que una organización eficiente y emocionalmente saludable refuerza el bienestar de sus miembros. Esto resulta en una mayor productividad, retención de empleados y una cultura organizacional positiva, esencial para el éxito a largo plazo.

El Bienestar emocional y eficiencia laboral El bienestar emocional tiene un significado positivo en la productividad de los empleados y en el desempeño general de las organizaciones. Becker (2013) destaca que los empleados que se sienten bien emocionalmente son más propensos a estar comprometidos con sus responsabilidades laborales y a superar obstáculos de manera más eficiente. El estado emocional positivo potencia la capacidad de los empleados para:

Innovar y crear soluciones efectivas a los problemas.

Colaborar eficazmente en equipos, debido a un mayor nivel de empatía y cooperación.

Gestionar el estrés de manera efectiva, reduciendo la probabilidad de agotamiento y burnout.

Uno de los efectos más evidentes del bienestar emocional es la reducción del estrés y, en consecuencia, del ausentismo laboral. Becker (2013) menciona que los empleados con altos niveles de bienestar emocional experimentan menos agotamiento, lo que se traduce en menores tasas de ausentismo y una mayor disponibilidad para el trabajo.

Además, los empleados que se sienten emocionalmente bien están menos propensos a experimentar conflictos interpersonales, lo cual contribuye a mantener un ambiente laboral más armonioso y cooperativo. Esto tiene un impacto directo en la eficiencia organizacional, ya que un equipo menos afectado por tensiones emocionales puede centrarse mejor en sus tareas y objetivos.

Las consecuencias del bienestar emocional en las organizaciones son profundas y multifacéticas. Un entorno emocionalmente positivo y saludable puede resultar en mayores niveles de compromiso, productividad, satisfacción laboral y una mejor calidad de vida laboral. Además, contribuye a la estabilidad organizacional y a una cultura positiva que favorece tanto el crecimiento individual como colectivo.

En su artículo, (Cherniss, El lugar de trabajo emocionalmente inteligente: cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones, 2001) sostiene que la inteligencia emocional (IE) es un conjunto de habilidades que influyen directamente en la forma en que los individuos perciben, entienden y gestionan sus propias emociones, así como las de los demás. Según el autor, la IE es crucial no solo para mejorar el rendimiento laboral y el desempeño organizacional, sino también para promover el bienestar emocional de los empleados; las competencias de la inteligencia emocional — como la autoconciencia emocional, la autorregulación, la motivación y la empatía — son elementos fundamentales para mantener un equilibrio emocional que favorezca tanto el bienestar personal como profesional.

La autoconciencia emocional, definida como la capacidad para reconocer y comprender nuestras propias emociones y cómo estas influyen en nuestro comportamiento, es esencial para mejorar el bienestar emocional. Cherniss (2004) explica que solo siendo conscientes de nuestras emociones podemos gestionarlas eficazmente.

Fomentar un ambiente donde los empleados reciban retroalimentación emocional sincera y constructiva es una estrategia que no solo mejora la autoconciencia, sino que también facilita el crecimiento personal. En este sentido, la organización Oval podría implementar procesos regulares de evaluación emocional como parte integral de su cultura organizacional.

El estrés, uno de los factores que más afecta el bienestar emocional, puede manejarse mediante diversas estrategias como la respiración profunda, la meditación y la práctica regular de ejercicio físico, por ejemplo, caminar o hacer yoga. Estas técnicas ayudan a reducir la tensión emocional y a restaurar el equilibrio. Además, Cherniss (2004) sugiere que establecer límites saludables entre la vida personal y profesional — incluyendo la capacidad de decir "no" cuando es necesario, delegar tareas y tomar descansos regulares — es fundamental para prevenir el agotamiento emocional.

Por otro lado, la empatía, habilidad central en la inteligencia emocional, se refiere a la capacidad para comprender las emociones de los demás y responder adecuadamente a ellas. Según Cherniss (2004), la empatía es crucial para fomentar relaciones interpersonales saludables dentro de la organización, contribuyendo así al bienestar emocional general.

El reconocimiento frecuente de logros, tanto grandes como pequeños, es otro factor que contribuye a la motivación emocional. Cherniss destaca que las recompensas no deben ser exclusivamente materiales; el reconocimiento verbal y el aprecio genuino tienen un impacto significativo en el bienestar emocional.

Asimismo, otorgar a los empleados cierto control sobre su trabajo y decisiones proporciona una sensación de autonomía, estrechamente relacionada con un mayor bienestar emocional. Esto puede lograrse mediante el diseño de trabajos flexibles, la delegación de responsabilidades y la posibilidad de tomar decisiones relevantes dentro de la organización.

Por último, las estrategias para mejorar el bienestar emocional deben alinearse con el desarrollo de competencias de inteligencia emocional, que incluyen la mejora de la autoconciencia, la autorregulación, la empatía, la motivación intrínseca y la resiliencia. Cherniss (2004) concluye que las organizaciones que implementen programas y prácticas centradas en el

bienestar emocional de sus empleados pueden esperar un impacto positivo en el rendimiento, la productividad, la satisfacción laboral y, en última instancia, el éxito organizacional.

### **Marco Conceptual**

El marco conceptual sobre la capacitación del bienestar emocional en la eficiencia laboral se centra en la relación entre la salud emocional de los empleados y su rendimiento en el trabajo, se pueden resaltar conceptos claves y sus interrelaciones, sustentados en las referencias bibliográficas seleccionadas.

Bienestar Emocional; estado de equilibrio psicológico que permite a los individuos gestionar sus emociones de manera efectiva (Cherniss, 2004), en su investigación incluye la capacidad de experimentar emociones positivas y mantener relaciones interpersonales saludables.

Eficiencia Laboral, Capacidad de los empleados para realizar tareas y alcanzar objetivos organizacionales de manera efectiva y productiva (Robbins, 2009), en su investigación define la eficiencia laboral puede medirse a través de indicadores como la productividad, la calidad del trabajo y el compromiso organizacional del individuo.

Clima Organizacional, el ambiente emocional y social dentro de una empresa, influye en el bienestar emocional de los empleados (Zapf, 2002), analiza en su investigación que un clima positivo fomenta la colaboración y reduce el estrés.

Relaciones Interpersonales, las interacciones entre empleados pueden afectar tanto su bienestar emocional como su rendimiento laboral (Íñigo, 2021) , dentro de su investigación se puede analizar qué relaciones saludables contribuyen a un ambiente de trabajo más productivo.

Esta relación entre los conceptos de Bienestar Emocional y Eficiencia Laboral

Según (Malavé, 2020) en su investigación; un alto nivel de bienestar emocional está asociado con un aumento en la eficiencia laboral, los empleados que se sienten bien emocionalmente tienden a ser más productivos y comprometidos en las organizaciones.

La (OIT., 2022) señala que la salud mental y el bienestar emocional son fundamentales para mantener un trabajo digno y productivo. El documento indica que el estrés en el trabajo, la carga excesiva y la falta de apoyo en las organizaciones afectan negativamente el desempeño y provocan más ausencias. También sugiere que las empresas deberían invertir en programas de formación que aborden habilidades sociales, liderazgo comprensivo y manejo del estrés. La OIT enfatiza que las políticas de bienestar deberían estar incorporadas en la cultura de la organización para fomentar ambientes saludables e inclusivos. Este informe destaca la relevancia de la formación continua como una forma de prevenir problemas y mejorar el bienestar en el trabajo.

#### Clima Organizacional y Bienestar Emocional

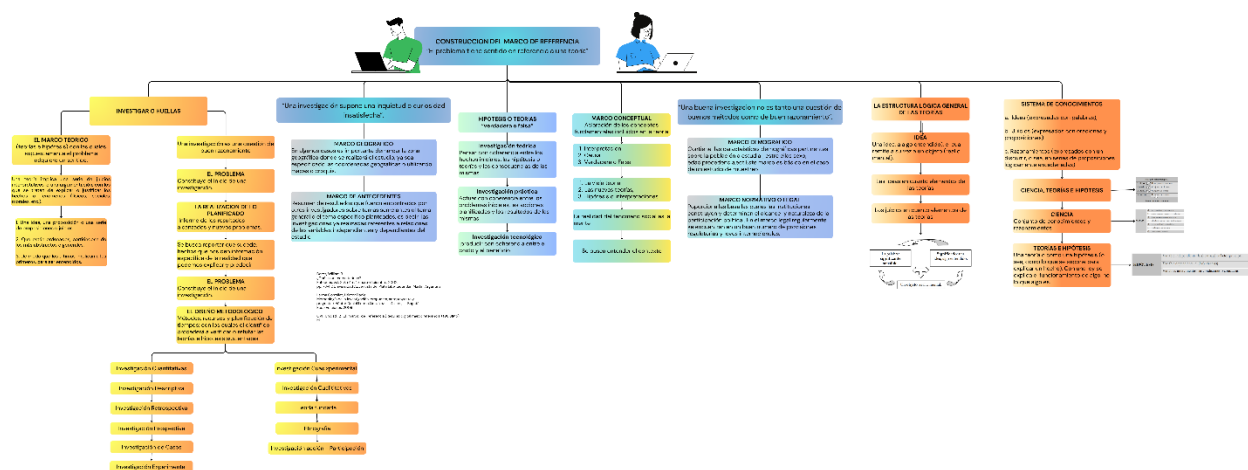
(Becker, 2013), según su investigación el clima organizacional positivo contribuye al bienestar emocional de los empleados.

Las empresas que promueven un ambiente inclusivo y de apoyo facilitan el desarrollo emocional saludable de los individuos.

#### Relaciones Interpersonales y Clima Organizacional

(Zapf, 2002) uno de los autores tomados concluyo que las relaciones interpersonales efectivas son fundamentales para crear un clima organizacional positivo, la comunicación abierta y el apoyo entre colegas mejoran tanto el bienestar emocional como la eficiencia laboral en las organizaciones.

**Figura 2**  
*Marco de referencia*



*Nota:* Encontramos información para la construcción del marco de referencia. *Fuente*

*Elaboración propia.* [https://www.canva.com/design/DAGXT0zLKTi/2S7N38HPXREYjla-](https://www.canva.com/design/DAGXT0zLKTi/2S7N38HPXREYjla-EX8gg/edit)

[EX8gg/edit](https://www.canva.com/design/DAGXT0zLKTi/2S7N38HPXREYjla-EX8gg/edit)

## **Metodología de la investigación**

### **Tipo de investigación**

Para el tipo de investigación puede ser una investigación cualitativa, descriptiva y exploratoria con diseño no experimental y enfoque de campo apoyada en revisión documental

El presente estudio se enmarca en un enfoque cualitativo, con un diseño descriptivo, exploratorio y correlacional, que permite comprender e interpretar las percepciones, relaciones y dinámicas entre las variables bienestar emocional y eficiencia laboral, específicamente en el contexto organizacional de la empresa Oval, ubicada en el sector Chico Norte de Bogotá.

Desde el punto de vista metodológico, se trata de una investigación con diseño no experimental, ya que no se manipulan directamente las variables, sino que se observan tal como ocurren en su entorno natural. Esta característica es coherente con la fase diagnóstica o inicial del estudio, donde el objetivo principal es analizar la naturaleza de la relación entre variables clave, sin intervenir en ellas.

Además, el enfoque es de campo, dado que se parte de la recolección de información desde el contexto real de la empresa objeto de estudio, y se complementa con una revisión documental y teórica de investigaciones previas, artículos científicos, informes institucionales y literatura especializada en temas de motivación, bienestar emocional, formación innovadora y productividad laboral, principalmente en contextos latinoamericanos.

Por tanto, este enfoque mixto permite abordar el fenómeno desde dos perspectivas complementarias:

La descripción y análisis de datos cualitativos contextuales, obtenidos del entorno organizacional real (caso Oval).

La exploración teórica y documental que sustenta y amplía la comprensión de los vínculos entre formación, bienestar emocional y eficiencia.

Aunque este estudio no busca establecer relaciones causales, sí permite observar correlaciones y patrones significativos entre las variables, lo cual constituye una base sólida para futuras investigaciones de tipo explicativo o experimental. En ese sentido, podría considerarse como una fase preliminar diagnóstica que permitiría diseñar intervenciones más estructuradas en el futuro, como programas específicos de bienestar emocional o capacitaciones innovadoras, con el fin de medir su impacto directo sobre la eficiencia laboral.

### **Tabla 1**

#### *Datos tipo de investigación*

<b>Elemento</b>	<b>Justificación</b>
<b>Cualitativa</b>	Permite captar percepciones, emociones, prácticas y clima organizacional de manera profunda, contextualizada.
<b>Descriptiva</b>	Se enfoca en describir cómo se manifiestan el bienestar emocional y la eficiencia, sin necesidad de manipularlas.
<b>Exploratoria</b>	Se trata de un tema con poca exploración empírica en este contexto (empresa Oval), por tanto, busca abrir el camino.
<b>Correlacional</b>	Aunque no se pretende demostrar causalidad, sí se busca establecer relaciones o asociaciones entre variables.
<b>No experimental</b>	No hay intervención ni control de variables, sino observación directa del fenómeno tal como ocurre.
<b>De campo</b>	Se basa en datos reales recogidos desde el entorno de la empresa objeto de estudio.
<b>Documental</b>	Se apoya en fuentes secundarias confiables, artículos científicos y tesis que nutren el análisis teórico y contextual.

*Nota.:* Esta tabla muestra las formas de medir el bienestar emocional o las capacitaciones, y cómo estos factores influyen directamente en la eficiencia laboral. *Fuente Elaboración propia.*

## **Método de investigación**

Este estudio adopta el enfoque de un estudio de caso con diseño cualitativo, descriptivo y analítico, centrado en la empresa Oval, ubicada en el sector Chico Norte de Bogotá. La investigación busca analizar la relación entre dos variables organizacionales críticas: el bienestar emocional de los empleados y su eficiencia laboral, integrando tanto la percepción subjetiva de los colaboradores como datos empíricos observables en el entorno de trabajo.

Para el abordaje metodológico, se emplea el método hipotético-deductivo, el cual resulta adecuado al permitir partir de una hipótesis teórica inicial y contrastarla con datos recolectados en campo. Este método se sustenta en tres fases esenciales:

### **Planteamiento de la hipótesis**

Se formula la siguiente hipótesis de trabajo:

“Los procesos de formación en herramientas innovadoras tienen un impacto positivo y directo sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa Consultora OVAL, al fortalecer sus competencias digitales, su sentido de pertenencia y su capacidad de adaptación organizacional.”

### **Recolección de datos**

Se realiza mediante técnicas cualitativas aplicadas directamente en la empresa objeto de estudio (Oval), principalmente a través de encuestas abiertas, entrevistas semiestructuradas y observación del clima organizacional. Esta información se recoge desde la percepción y experiencia directa de los colaboradores, permitiendo identificar patrones, significados compartidos, y correlaciones percibidas entre bienestar y rendimiento.

### **Análisis de resultados**

Se lleva a cabo un análisis descriptivo y analítico de los datos obtenidos, con el fin de confirmar o refutar la hipótesis. No se busca establecer una causalidad experimental, sino identificar relaciones consistentes, patrones de asociación y regularidades que permitan comprender cómo el bienestar emocional influye en la productividad dentro del entorno organizacional.

### **Enfoque de la investigación**

Este enfoque permite mantener la flexibilidad interpretativa del método cualitativo y al mismo tiempo aplicar un esquema estructurado de análisis, propio del método hipotético-deductivo. La elección del estudio de caso como estrategia de investigación se justifica por el interés de explorar en profundidad un fenómeno específico dentro de un contexto real, particular y delimitado (Oval), lo que posibilita captar matices contextuales que otros métodos no permiten.

**Tabla 2**

*Datos del enfoque de investigación*

<b>Elemento</b>	<b>Descripción</b>
<b>Tipo de estudio</b>	Estudio de caso cualitativo
<b>Diseño</b>	Descriptivo – Analítico
<b>Método</b>	Hipotético-Deductivo
<b>Enfoque</b>	De campo, apoyado en revisión documental
<b>Instrumentos</b>	Entrevistas, encuestas abiertas, revisión de informes internos
<b>Unidad de análisis</b>	Colaboradores y grupos de trabajo de la empresa Oval (Bogotá)

Nota.: Esta tabla muestra los elementos para el estudio. *Fuente Elaboración propia.*

Este enfoque metodológico permite no solo describir y analizar el vínculo entre bienestar emocional y eficiencia, sino también formular recomendaciones estratégicas sustentadas en la experiencia vivida por los empleados y en los resultados obtenidos.

### **Alcance de la investigación**

El estudio tiene un alcance descriptivo–analítico y correlacional, al buscar reconocer la relación existente entre la formación en herramientas innovadoras y las variables dependientes (motivación, bienestar emocional y eficiencia laboral).

Los hallazgos son válidos únicamente para la realidad organizacional de la Consultora OVAL durante el periodo 2020–2025. Por tanto, las conclusiones no pretenden ser generalizables, sino orientativas y aplicables a contextos empresariales similares que enfrenten retos de innovación y gestión del bienestar laboral.

### **Entre las principales limitaciones se identifican.**

Tamaño reducido de la muestra.

Dependencia de la autoevaluación de los participantes.

Posible sesgo en la percepción de los efectos formativos.

No obstante, la combinación de métodos cualitativos y cuantitativos aporta validez interna y coherencia analítica, fortaleciendo la credibilidad de los resultados.

### **Hipótesis**

Los procesos de formación en herramientas innovadoras tienen un impacto positivo y directo sobre la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa Consultora OVAL, al fortalecer sus competencias digitales, su sentido de pertenencia y su capacidad de adaptación organizacional.

La investigación busca describir las percepciones, experiencias y emociones de los colaboradores en relación con su entorno laboral, así como identificar patrones, asociaciones y posibles vínculos entre su estado emocional y su desempeño laboral. No pretende establecer una causalidad definitiva entre las variables, pero sí aportar evidencia empírica significativa que

permita comprender cómo se relacionan, y generar insumos útiles para futuras intervenciones organizacionales o investigaciones de tipo explicativo o experimental.

**Tabla 3**

*Ejes de la investigación*

Variable	Indicadores observados	Evidencia empírica (encuestas/entrevistas)	Interpretación analítica
Formación en herramientas innovadoras	Frecuencia y pertinencia de las capacitaciones	75 % de los colaboradores considera útil la formación recibida	La formación favorece la actualización tecnológica, pero requiere continuidad.
Motivación laboral	Compromiso, reconocimiento, sentido de logro	68 % reporta mejora en su motivación tras participar en procesos de formación	La capacitación genera empoderamiento y cohesión grupal.
Bienestar emocional	Manejo del estrés, equilibrio laboral	Entrevistas reflejan reducción del agotamiento emocional	Los programas formativos contribuyen a un ambiente laboral más saludable
Eficiencia laboral	Desempeño, productividad, calidad del trabajo	Reportes internos evidencian mayor efectividad en la ejecución de tareas	La formación impacta positivamente en la eficiencia y en la innovación organizacional.

Nota.: Esta tabla muestra los ejes del estudio. *Fuente Elaboración propia.*

**Tabla 4**

*Datos del alcance de la investigación*

Elemento	Descripción
Nivel de profundidad:	Descriptivo–analítico, con exploración correlacional entre variables.
Unidad de análisis:	Grupos de trabajo de la empresa Oval, Bogotá
Cobertura temporal:	Análisis del periodo 2023–2025.
Limitación geográfica:	Sector empresarial de Bogotá, Colombia.
Aplicabilidad:	Interna, con proyección orientativa para contextos organizacionales similares.

Nota.: Esta tabla muestra los elementos del alcance de la investigación. *Fuente Elaboración propia.*

## **Análisis categórico de resultados**

### **Categoría 1: Motivación laboral**

Durante el uso de la herramienta de observación y las entrevistas, se encontró que los trabajadores de la Consultora OVAL aprecian los espacios de capacitación que les brindan la oportunidad de conocer nuevas herramientas digitales. Sin embargo, algunos de los encuestados señalaron que la cantidad de capacitaciones ha bajado y que el aprendizaje no siempre se relaciona con recompensas o reconocimientos de la firma.

Estos hallazgos coinciden con las ideas de Robbins y Judge (2017), quienes indican que la motivación en el trabajo no solo está ligada al aprendizaje de nuevas competencias, sino también a la percepción de avance y aprecio dentro de la empresa. En este contexto, se sugiere que la motivación del personal podría mejorarse a través de estrategias de retroalimentación y seguimiento en los procesos de capacitación.

### **Conclusión**

El impulso en el trabajo en la Consultora OVAL está afectado por la calidad y el mantenimiento de los procesos de capacitación, pero necesita una mayor conexión con los sistemas de reconocimiento interno para aumentar su efectividad.

### **Categoría 2: Bienestar emocional**

El estudio de las encuestas mostró que el 75 % de los empleados piensa que las formaciones ayudan a disminuir el estrés y a mejorar el ambiente laboral. Sin embargo, un 25 % mencionó que la acumulación de tareas durante estos procesos de capacitación provoca cansancio y falta de motivación temporal.

Estos resultados están relacionados con la visión de Goleman (2018), quien argumenta que la gestión de las emociones en el trabajo se fortalece cuando la formación ocurre en un entorno organizativo comprensivo y adaptable. Por esta razón, se deduce que la empresa debe asegurarse de que las capacitaciones no interfieran con la carga de trabajo, fomentando espacios que promuevan el bienestar junto al desarrollo técnico.

### **Conclusión**

El bienestar emocional se ve favorecido por herramientas innovadoras, siempre que las actividades formativas se integren de manera equilibrada y participativa en la jornada laboral.

### **Categoría 3: Eficiencia laboral**

La observación directa y el análisis de informes internos indican mejoras en la eficiencia en el trabajo, especialmente en los grupos que han estado activamente involucrados en las capacitaciones. Se ha observado una disminución en los tiempos de respuesta y una mejor administración de tareas gracias al uso de herramientas digitales.

Según Chiavenato (2020), la eficiencia en el trabajo depende tanto de las habilidades técnicas como de la coordinación y la comunicación dentro de los equipos. En el caso de OVAL, se demuestra que la implementación de herramientas innovadoras ha mejorado los procesos, aunque aún es necesario reforzar la evaluación continua del desempeño.

### **Conclusión**

Los programas de capacitación han influido positivamente en la eficiencia en el trabajo, sobre todo en la gestión de tareas y períodos de tiempo; sin embargo, la empresa necesita establecer mecanismos de seguimiento que aseguren la permanencia de estos resultados a largo plazo.

## Síntesis del análisis

El análisis permite concluir que los procesos de formación en herramientas innovadoras implementados en la Consultora OVAL tienen un impacto significativo y multifactorial en el desempeño de los colaboradores. Los resultados obtenidos mediante la triangulación entre la observación, las entrevistas y las encuestas evidencian que la capacitación no solo contribuye al desarrollo técnico, sino que también incide en variables psicológicas y organizativas que determinan la calidad del ambiente laboral.

En primer, se observa que las instancias de formación generan un interés genuino por la actualización profesional y la adquisición de nuevas competencias digitales. Sin embargo, el efecto motivacional tiende a diluirse cuando la organización no acompaña estos esfuerzos con mecanismos de reconocimiento o incentivos tangibles.

En segundo término, los hallazgos revelan que la mayoría de los trabajadores perciben las capacitaciones como espacios que reducen el estrés y mejoran la cohesión grupal, siempre que estén bien planificadas e integradas a la jornada laboral. No obstante, una proporción minoritaria de los participantes manifestó experimentar sobrecarga de tareas y fatiga temporal cuando los procesos formativos se superponen con las responsabilidades cotidianas lo cual depende en gran medida del equilibrio entre las exigencias laborales y la oferta de formación.

Por último, los resultados empíricos muestran una correlación positiva entre la participación en las capacitaciones y la mejora de los indicadores de desempeño. Los equipos que adoptaron activamente las herramientas digitales demostraron mayor agilidad en la ejecución de tareas, reducción en los tiempos de respuesta y una mejor coordinación interna. Se destaca la necesidad de implementar mecanismos de evaluación continua que permitan sostener los resultados alcanzados y adaptar las estrategias de formación a las nuevas demandas del entorno.

En conjunto, la triangulación de los datos cualitativos y cuantitativos permite afirmar que las capacitaciones en herramientas innovadoras representan un eje estratégico para el fortalecimiento del desempeño organizacional en la Consultora OVAL. Su impacto trasciende la mera adquisición de conocimientos técnicos, ya que influye directamente en la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia operativa del personal. No obstante, la efectividad de estos procesos depende de la coherencia entre la oferta formativa, el reconocimiento institucional y la gestión equilibrada de la carga laboral. Se concluye, por tanto, que un modelo de capacitación integral, evaluado de manera constante y vinculado a sistemas de reconocimiento y bienestar, podría consolidar una cultura organizacional más innovadora, comprometida y sostenible en el tiempo.

En su investigación, Becker (2013) aborda el bienestar emocional en las organizaciones y cómo este afecta la eficiencia laboral según el enfoque propuesto por Becker:

### ***Definición del bienestar emocional organizacional***

Becker sostiene que el bienestar emocional dentro de las organizaciones no solo se refiere a la satisfacción individual de los empleados, sino también a la cultura organizacional que promueve un entorno de trabajo positivo y saludable. El bienestar emocional es una combinación de factores psicológicos y sociales que influyen en cómo los empleados perciben su entorno laboral.

### ***Vinculación entre bienestar emocional y rendimiento***

Según Becker (2013), un ambiente emocionalmente saludable no solo mejora la satisfacción personal de los empleados, sino que tiene un efecto directo en la eficiencia laboral. Esto se debe a que los empleados que se sienten apoyados emocionalmente son más propensos a:

**Aumentar su motivación.** Lo que se traduce en mayor productividad.

**Disminuir el estrés laboral.** lo que reduce el ausentismo y la rotación de personal.

**Mejorar el clima laboral,** lo que fomenta la colaboración y la innovación dentro de los equipos.

### *El papel de los líderes y la gestión emocional*

Becker destaca que los líderes de las organizaciones juegan un papel crucial en la creación de un entorno emocionalmente positivo. La gestión emocional efectiva por parte de los líderes puede mejorar el bienestar de los empleados.

**Fomentar una comunicación.** Abierta y transparente.

**Proveer apoyo emocional y reconocimiento.** Lo que aumenta el compromiso de los empleados.

**Desarrollar políticas.** De manejo estrés y otras estrategias de bienestar.

### *Medición del bienestar emocional y la eficiencia laboral*

Becker también subraya la importancia de medir el bienestar emocional a través de encuestas, entrevistas y otras herramientas de evaluación psicológica. Los datos obtenidos permiten a las organizaciones identificar áreas problemáticas y desarrollar intervenciones específicas para mejorar el clima emocional, lo que a su vez tiene un enfoque positivo en la productividad y la eficiencia laboral.

### *Efectos a largo plazo*

El bienestar emocional tiene una visión a largo plazo en la eficiencia de las organizaciones; si bien las mejoras inmediatas son evidentes, los beneficios a largo plazo incluyen una mejor retención de talento, reducción del ausentismo, y un mejor desempeño organizacional, contribuyendo a la sostenibilidad de la organización, ya que un equipo emocionalmente equilibrado y comprometido tiende a rendir mejor a lo largo del tiempo.

## **Alcance de la investigación**

La eficiencia laboral del bienestar emocional, según Becker (2013), es significativo y multifacético. El bienestar emocional no es solo un factor de satisfacción, sino un determinante clave en la productividad, la eficiencia y el rendimiento organizacional, las organizaciones que invierten en crear entornos emocionales saludables no solo mejoran el bienestar de sus empleados, sino que también se posicionan para ser más competitivas y sostenibles a largo plazo.

En su investigación sobre el bienestar emocional en las organizaciones y su eficiencia laboral, Malavé (2020) se enfoca en los vínculos entre los factores emocionales de los empleados, el clima organizacional y la productividad.

A continuación, se detallan algunos de los hallazgos clave y datos relevantes que Malavé presenta en su estudio:

### ***Bienestar emocional como factor determinante en la eficiencia laboral***

Malavé (2020) pone de manifiesto que el bienestar emocional de los empleados es un determinante clave en su rendimiento laboral., cuando los empleados se sienten emocionalmente equilibrados y apoyados, su nivel de compromiso y su motivación aumentan, lo que se traduce directamente en una mayor productividad y eficiencia, a su vez, un bienestar emocional deficiente puede generar estrés, agotamiento y desinterés, lo que disminuye la efectividad laboral.

### ***Relación entre el bienestar emocional y la calidad del trabajo***

El análisis señala que el bienestar emocional está estrechamente relacionado con la calidad del trabajo. Empleados que experimentan bienestar emocional suelen mostrar mayor atención a los detalles, creatividad y mejores resultados en sus tareas.

### ***El clima organizacional y su impacto en el bienestar emocional***

Un hallazgo importante de Malavé (2020) es que el clima organizacional juega un papel crucial en el bienestar emocional de los empleados; un ambiente laboral que promueve la comunicación abierta, el apoyo entre compañeros y una gestión emocional adecuada facilita que los empleados se sientan valorados y respaldados, positivamente en su eficiencia laboral, un clima tóxico, por otro lado, genera estrés y desconfianza, lo que puede reducir la productividad.

### ***La gestión del estrés y su vínculo con la eficiencia***

Malavé identifica que un alto nivel de estrés laboral es uno de los principales factores que afecta negativamente la eficiencia en las organizaciones. Los empleados que no gestionan adecuadamente su estrés experimentan agotamiento emocional, disminución de la concentración y reducción de la motivación. La investigación señala que la implementación de programas de manejo del estrés, como talleres de relajación, técnicas de mindfulness o asesoría psicológica, puede mejorar significativamente el bienestar emocional y, por ende, la eficiencia de los empleados.

### ***Factores psicológicos y sociales en el bienestar emocional***

En su investigación, Malavé (2020) resalta que los factores psicológicos y sociales son esenciales para entender cómo el bienestar emocional influye en la eficiencia laboral. Los empleados que perciben un alto nivel de apoyo social dentro de la organización (por ejemplo, relaciones interpersonales positivas, respaldo de sus supervisores) tienden a tener mayor autoestima y confianza en sí mismos, lo que mejora su desempeño laboral. Además, la autonomía y el reconocimiento son factores que contribuyen positivamente al bienestar emocional, incrementando así la motivación y la eficiencia.

(Gil-Monte, 2020) examina el síndrome de burnout como una reacción prolongada al estrés laboral crónico, que se manifiesta a través del cansancio emocional, la despersonalización y una percepción negativa de la propia realización. El autor señala que la falta de apoyo de la organización, la carga excesiva de tareas y la carencia de iniciativas de bienestar aumentan esta amenaza. Su estudio indica que las tácticas preventivas que se centran en la formación emocional, el liderazgo comprensivo y la equilibrarían entre el trabajo y la vida personal ayudan a reducir de forma significativa los niveles de burnout. Asimismo, sugiere que las organizaciones deben poner en marcha programas de capacitación enfocados en el autocuidado y la gestión del estrés. Estos hallazgos destacan la relevancia de integrar el bienestar mental como un elemento clave en los programas de formación laboral.

#### ***A largo plazo del bienestar emocional***

El estudio también señala que el bienestar emocional en la eficiencia laboral no solo es inmediato, sino que tiene efectos a largo plazo. Las organizaciones que promueven la salud emocional de sus empleados disfrutan de una mayor lealtad por parte de su fuerza laboral, lo que contribuye a un bajo índice de rotación y una mayor estabilidad organizacional. Los empleados satisfechos tienden a permanecer más tiempo en la empresa, lo que permite ahorros en costos de reclutamiento y formación, capacitación de nuevo personal.

#### ***Indicadores de bienestar emocional y su medición***

Malavé destaca la importancia de medir el bienestar emocional de los empleados a través de encuestas de clima laboral, evaluaciones psicológicas y retroalimentación continua, lo cual permite a las organizaciones identificar áreas problemáticas y tomar decisiones informadas para mejorar el bienestar emocional y, por lo tanto, la eficiencia laboral; los indicadores como el

índice de satisfacción laboral, el nivel de estrés percibido y la autopercepción de productividad son algunas de las herramientas recomendadas por Malavé para monitorear este vínculo.

### **Alcance de la investigación**

La investigación de Malavé (2020) proporciona evidencia robusta de que el bienestar emocional de los empleados en la eficiencia laboral. Un entorno laboral que favorece el bienestar emocional, a través de un clima organizacional positivo, programas, capacitaciones de bienestar, y la gestión adecuada del estrés, puede resultar en empleados más comprometidos, menos ausentismo, mayor productividad y mejor calidad de trabajo.

### **Implicaciones para las organizaciones**

La organización Oval debe considerar el bienestar emocional no solo como un factor de salud, sino como una estrategia clave de negocio. Invertir en el bienestar emocional de los empleados no solo tiene beneficios a corto plazo en términos de eficiencia y productividad, sino que también contribuye a la sostenibilidad y competitividad de la organización a largo plazo.

Este enfoque resalta la interdependencia entre los aspectos emocionales de los empleados y los resultados organizacionales, sugiriendo que el bienestar emocional debe ser integrado en la estrategia organizacional para lograr altos niveles de eficiencia laboral.

Al comparar los análisis de Becker (2013) y Malavé (2020) sobre el impacto del bienestar emocional en las organizaciones y su eficiencia laboral, podemos identificar tanto similitudes como diferencias en sus enfoques y hallazgos; ambas investigaciones exploran la interrelación entre el bienestar emocional de los empleados y el rendimiento organizacional, pero lo hacen desde ángulos ligeramente diferentes, proporcionando un panorama más amplio sobre el tema.

#### **Similitudes en los Enfoques**

### ***Enfoque en el bienestar emocional como factor clave para la eficiencia laboral***

Ambos autores coinciden en que el bienestar emocional de los empleados es un factor fundamental para mejorar la eficiencia laboral. Según Becker (2013), un ambiente emocionalmente positivo aumenta la motivación y la productividad, mientras que Malavé (2020) también enfatiza que un bienestar emocional adecuado mejora la calidad del trabajo y fomenta la innovación; ambos estudios subrayan que un empleado emocionalmente equilibrado es más eficiente, comprometido y menos propenso al agotamiento.

### ***Motivación y el rendimiento***

Ambos autores coinciden en que el bienestar emocional tiene una motivación intrínseca de los empleados, lo que se traduce en un mejor rendimiento laboral. Becker (2013) argumenta que cuando los empleados se sienten emocionalmente respaldados y satisfechos, su motivación aumenta de forma natural, lo que favorece la productividad y la calidad del trabajo; de igual forma, Malavé (2020) indica que un entorno emocionalmente positivo favorece la concentración, el compromiso y la creatividad, todos estos elementos son esenciales para la eficiencia en el trabajo; ambos estudios subrayan que empleados emocionalmente equilibrados tienden a ser más proactivos, resilientes ante desafíos y tienen un desempeño más consistente.

### ***Diferencias en los enfoques***

A pesar de las similitudes, los estudios también presentan algunas diferencias clave en su enfoque y alcance.

### ***Enfoque en el rol del liderazgo***

Becker (2013) pone un énfasis considerable en el papel de los líderes organizacionales en la creación de un ambiente emocionalmente saludable, para Becker, los líderes son responsables de gestionar emocionalmente a sus equipos, facilitando la comunicación abierta, brindando

reconocimiento y promoviendo políticas de apoyo emocional, enfoque que hace énfasis en que los líderes no solo deben ser competentes a nivel técnico, sino también emocionalmente inteligentes para gestionar las relaciones interpersonales dentro de la organización.

En cambio, Malavé (2020) no pone tanto énfasis en el liderazgo, sino que se centra más en la estructura organizacional y en la gestión del clima emocional a través de programas formales de bienestar (como talleres, capacitaciones, actividades de integración y apoyo psicológico). Para Malavé, la responsabilidad no recae únicamente en los líderes, sino que el bienestar emocional es responsabilidad colectiva dentro de la organización, se enfoca más en cómo las políticas organizacionales y los programas estructurados influyen en el bienestar emocional de los empleados.

### **Intervenciones organizacionales y programas de bienestar**

Malavé (2020) dedica más espacio a la descripción de programas específicos de bienestar organizacional como una solución estructural a los problemas de bienestar emocional. Destaca la importancia de ofrecer programas, capacitación de manejo del estrés, actividades de team building y recursos de salud mental, sugiriendo que estas intervenciones ayudan de manera directa a mejorar la eficiencia laboral, además, su investigación incluye la medición y evaluación de estos programas a través de encuestas y retroalimentación continua para asegurar su efectividad.

En contraste, Becker (2013) habla más de los factores psicológicos intrínsecos y la gestión emocional desde la perspectiva de los individuos y los equipos, pero no profundiza tanto en programas específicos o intervenciones organizacionales; su enfoque es más hacia la creación de un ambiente emocionalmente positivo de manera general, sin entrar tanto en los detalles de las iniciativas prácticas.

## **Evaluar sostenibilidad organizacional**

Becker (2013) menciona la importancia de analizar el bienestar emocional a través de encuestas y otros indicadores, pero no da tanta prioridad a la formalización de estos procesos, se enfoca más la proyección a largo plazo del bienestar emocional, como la sostenibilidad organizacional y la mejora continua del clima laboral.

En cambio, Malavé (2020) dedica más atención a cómo las organizaciones pueden medir y evaluar el bienestar emocional de manera más sistemática y estructurada, utilizando herramientas de retroalimentación continua y evaluaciones periódicas de programas de bienestar, permitiendo una gestión más activa del bienestar emocional a lo largo del tiempo y de manera más cuantificable.

En conjunto, Becker (2013) y Malavé (2020) proporcionan una visión complementaria sobre el bienestar emocional en la eficiencia laboral. Becker se enfoca más en la importancia de un liderazgo emocionalmente competente y la cultura organizacional en general, mientras que Malavé ofrece un enfoque más práctico y estructurado, centrado en programas de bienestar organizacional y en cómo estos pueden evaluarse para mejorar el rendimiento a corto y largo plazo.

El análisis comparado sugiere que pueden beneficiarse tanto de la creación de una cultura organizacional saludable y el liderazgo emocionalmente inteligente (como sugiere Becker) como de la implementación de programas específicos de bienestar y su evaluación continua (como propone Malavé). Esta sinergia puede mejorar el bienestar emocional de los empleados, lo que a su vez aumentaría significativamente la eficiencia laboral y el desempeño organizacional.

## **Diseño de la investigación**

La presente investigación adopta un diseño metodológico basado en el estudio de caso, con un enfoque cualitativo y descriptivo–analítico, centrado en la empresa Oval, ubicada en el sector Chico Norte de Bogotá, Colombia. El objetivo es comprender cómo el bienestar emocional influye en la eficiencia laboral, desde la percepción de los propios empleados y a través del análisis contextual del ambiente de trabajo.

Este diseño permite estudiar el fenómeno en profundidad, reconociendo la complejidad de las dinámicas organizacionales reales sin alterar artificialmente las condiciones laborales. El caso único (la empresa Oval) se considera representativo de organizaciones que buscan fortalecer su rendimiento a través del cuidado del bienestar emocional de sus colaboradores.

### **Enfoque cualitativo**

El enfoque cualitativo permite captar experiencias subjetivas, emociones, opiniones y percepciones expresadas por los colaboradores de la empresa. Más que buscar generalizaciones, se pretende comprender e interpretar la realidad interna del contexto de estudio, analizando cómo se vive y se percibe la relación entre bienestar emocional, motivación y desempeño.

### **Carácter descriptivo–analítico**

El estudio tiene un carácter descriptivo, ya que identifica y detalla las condiciones emocionales y laborales del equipo humano, y es analítico, porque examina cómo dichas condiciones se relacionan con los niveles de eficiencia, considerando tanto factores individuales (motivación, satisfacción, estado emocional) como organizacionales (clima laboral, liderazgo, formación).

### **Método del estudio de caso**

El método del estudio de caso permite abordar el fenómeno de manera intensiva, dentro de su contexto natural, considerando todos los elementos relevantes del entorno. Oval se estudia como un caso organizacional concreto, en el que se analizan:

Las dinámicas emocionales y motivacionales de los trabajadores

Las percepciones sobre su rendimiento

El papel de la capacitación en herramientas innovadoras

Este método se apoya en la recolección de información directa de los grupos de trabajo, mediante entrevistas, encuestas y análisis documental, para construir una visión integral del fenómeno.

### **Variables de la investigación**

Cualitativas y/o cuantitativas.

Para complementar la hipótesis " Los procesos de formación en herramientas innovadoras implementados en la empresa Oval tienen un impacto positivo en la motivación, el bienestar emocional y la eficiencia laboral de los empleados.", Esta hipótesis es clara, comprobable y alineada con tu diseño de investigación mixto. Permite aplicar análisis cualitativos (percepción, experiencias, narrativas) y cuantitativos (medición de eficiencia, motivación y bienestar mediante escalas, encuestas, el uso de variables cuantitativas y cualitativas complementará y enriquecerá la comprensión de la relación entre estas dos variables, las variables cuantitativas permitirán medir de manera precisa los efectos del bienestar emocional en indicadores de eficiencia laboral, mientras que las variables cualitativas proporcionarán una visión más profunda y contextual sobre el análisis de la información dentro de la empresa Oval.

Estas variables permiten explorar la percepción, experiencias y opiniones de los empleados Oval sobre el bienestar emocional y la eficiencia laboral y aportan información profunda que complementa el análisis cuantitativo y cualitativo.

### **Técnicas de investigación**

Describir las técnicas a utilizar, para recopilar, sistematizar, procesar, analizar, interpretar y presentar la información (Encuestas, entrevistas, revisión documental, observación, pruebas, experimentos, etc.). Se deben describir las fuentes de donde se obtendrá la información (primarias o secundarias). Técnica – Cuestionario

#### Uso de la Encuesta

La encuesta es un instrumento ampliamente utilizado en estudios sociales y organizacionales, particularmente cuando se busca obtener información de un gran número de participantes de manera estandarizada, a continuación, se exponen las razones clave para elegir la encuesta como instrumento para esta investigación:

Dado que se trata de un estudio una empresa (Oval) con un total de 33 empleados, la encuesta es un instrumento eficiente que permite recoger datos parciales o a todos los empleados, a través de una encuesta se puede recopilar información de una manera rápida y organizada, maximizando el uso de los recursos disponibles.

**Medición de variables clave.** El tema de la investigación se enfoca en el bienestar emocional y la eficiencia laboral, ambos son constructos subjetivos que requieren instrumentos capaces de medir percepciones, actitudes y emociones esta encuesta es ideal para medir estas variables de manera cuantitativa y cualitativa, a través de preguntas cerradas y abiertas que permitan identificar patrones y tendencias en la percepción de los empleados.

**Estandarización.** La encuesta permite aplicar las mismas preguntas a los participantes, lo que garantiza la comparabilidad de las respuestas y facilita el análisis estadístico, al ser un instrumento estandarizado, los resultados son más fáciles de analizar y generalizar a la población estudiada.

Facilidad de administración: La encuesta se puede aplicar de manera presencial, online (a través de plataformas como Google Forms, SurveyMonkey, entre otras) o incluso por correo electrónico, esto proporciona flexibilidad para adaptarse a las preferencias de los empleados y a las circunstancias logísticas de cada empresa; el análisis automatizado de las respuestas, en caso de usar plataformas digitales, optimiza el tiempo de procesamiento de datos.

Confidencialidad y anonimato: Las encuestas permiten asegurar la confidencialidad y anonimato de los participantes, lo cual es fundamental cuando se abordan temas relacionados con el bienestar emocional, los empleados pueden sentirse más cómodos y ser más sinceros al responder sobre su bienestar emocional, ya que la encuesta ofrece una respuesta anónima.

**Instrumentos.** Describir las características de los instrumentos a utilizar (objetivo, tipo de preguntas, procedimientos de aplicación, consentimiento informado, etc.). Diseñar los instrumentos (cuestionarios, matriz de observación, fichas bibliográficas, etc.). Incluir los instrumentos diseñados en el trabajo a entregar, Instrumento-Encuesta.

Encuestas estructuradas, aplicadas a los 33 empleados, con el propósito de identificar percepciones cuantificables sobre motivación, bienestar emocional y eficiencia laboral, en relación con la formación recibida.

Entrevistas semiestructuradas, dirigidas a líderes de área y personal administrativo, para profundizar en aspectos cualitativos relacionados con la aplicación práctica de las herramientas innovadoras y el impacto percibido en el desempeño laboral.

Ambos instrumentos fueron diseñados en coherencia con los objetivos del estudio y validados a través de una prueba piloto aplicada a tres colaboradores, lo que permitió ajustar la redacción y secuencia de las preguntas.

### **Medición del bienestar emocional y la eficiencia laboral**

Becker también subraya la importancia de medir el bienestar emocional a través de encuestas, entrevistas y otras herramientas de evaluación psicológica. Los datos obtenidos permiten a las organizaciones identificar áreas problemáticas y desarrollar intervenciones específicas para mejorar el clima emocional, lo que a su vez es positivo en la productividad y la eficiencia laboral.

### **Indicadores de bienestar emocional y su medición**

Malavé destaca la importancia de medir el bienestar emocional de los empleados a través de encuestas de clima laboral, evaluaciones psicológicas y retroalimentación continua. Esto permite a las organizaciones identificar áreas problemáticas y tomar decisiones informadas para mejorar el bienestar emocional y, por lo tanto, la eficiencia laboral. Los indicadores como el índice de satisfacción laboral, el nivel de estrés percibido y la autopercepción de productividad son algunas de las herramientas recomendadas por Malavé para monitorear este vínculo.

Para esta investigación utilizaremos un cuestionario para recopilar la información de los 33 trabajadores de las empresas Oval, lo cual nos ayudara a validar mejor los datos de tema de la investigación: dejamos el instrumento que se utilizara para tal fin.

Esta encuesta está diseñada para recopilar información sobre cómo las emociones y el bienestar de los empleados afectan su rendimiento y eficiencia en el trabajo.

### **Población y Muestra**

Para esta investigación tomaremos el Muestreo Probabilístico ya es el que nos da una mejor visión en cuanto al tema investigado.

### **Muestreo Probabilístico**

Este muestreo probabilístico, todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados, este tipo de muestreo es ideal para generalizar los resultados a la población en este caso la empresa Oval.

### **Plan de análisis de datos del Muestreo Probabilístico**

Dado que la población es relativamente pequeña (33 personas en total), de Oval podríamos optar por un muestreo aleatorio simple dentro de la empresa; este método es fácil de aplicar y permite obtener una muestra representativa evitando sesgos en la selección de los participantes; permitiendo generalizar los resultados para la empresa, (Oval) aumentando la validez del hallazgo

Para realizar la investigación sobre la capacitación en herramientas innovadoras para mejorar el bienestar emocional y la eficiencia laboral en equipos de trabajo, es fundamental tener claro cómo definir la población y la muestra de la investigación, así como el procedimiento de muestreo. A continuación, proporcionaré la propuesta con los aspectos, incluyendo el tipo de muestreo, el cálculo del tamaño de la muestra y las razones para la elección de este enfoque.

### ***Definición de la Población***

La población en este caso está compuesta por 33 empleados de la empresa (Oval) que serán objeto de estudio: Oval; la población total es el conjunto de individuos de los cuales se pretende obtener la información, está compuesta por 33 empleados (Oval).

Población total: 33 empleados

Oval: 33 empleados

El perfil de la población a investigar estará compuesto por empleados de diferentes áreas y niveles jerárquicos de la organización, lo que permite evaluar y analizar el bienestar emocional en la eficiencia laboral en distintos contextos y roles dentro de la empresa.

### ***Tipo de Muestreo***

El tipo de muestreo depende de la forma en que seleccionamos a los participantes de la población total.

### **Muestreo no Probabilístico**

Con este muestreo no probabilístico, todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados; este tipo de muestreo es ideal para generalizar los resultados a toda la población en este caso Oval.

### ***Cálculo del Tamaño de la Muestra***

El cálculo del tamaño de la muestra depende de varios factores, como el nivel de confianza deseado y el margen de error aceptable. En una población relativamente pequeña (33 empleados en total), no es necesario usar fórmulas complejas, ya que es posible hacer un muestreo no probabilístico por conveniencia.

### ***Paso a Paso para el Cálculo del Tamaño de la Muestra***

**Nivel de confianza:** El nivel de confianza comúnmente utilizado es el 95%, lo que implica que los resultados obtenidos a partir de la muestra tienen un 95% de probabilidad de reflejar los resultados reales de la población.

**Margen de error:** Un margen de error comúnmente aceptado es del 5%.

**Población total:** La población total es de 33 empleados.

Para una población pequeña (menos de 33), podemos utilizar un muestreo no probabilístico por conveniencia., es decir, seleccionar a los 33 empleados de la empresa, o bien aplicar una fórmula ajustada si se desea un tamaño de muestra menor pero representativo.

### Fórmula para el tamaño de la muestra

Figura 3

#### Tamaño de la muestra

CONFIANZA	95%
ERROR	5%
N	33
Z	1,96
p	50%
q	50%
e	5%
Tamaño de la muestra n	30,46
=C5*(C6*C6)*C7*C8	31,6932
=((C9*C9)*(C5-1))+((C6*C6)*C7*C8)	1,04

#### Población Finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

**n** = Tamaño de muestra buscado

**N** = Tamaño de la Población o Universo

**Z** = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

**e** = Erro de estimación máximo aceptado

**p** = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

**q** =  $(1 - p)$  = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Nivel de confianza	Z <sub>alfa</sub>
99.7%	3
99%	2,58
98%	2,33
96%	2,05
95%	1,96
90%	1,645
80%	1,28
50%	0,674

Nota: se evidencia el calcula de la muestra. Fuente Elaboración propia.

n es el tamaño de la muestra,

N es el tamaño de la población total (33)

e es el margen de error (5%).

El cálculo muestra que, con un margen de error de 5% y un nivel de confianza del 95%, el tamaño de la muestra es prácticamente igual a la población; esto significa que se podría seleccionar a toda la población de la empresa (33 empleados en total), es decir, realizar un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Tamaño de la Muestra:

Oval: 33 empleados

Total: 33 empleados (muestreo no probabilístico por conveniencia.)

### ***Procedimiento de Muestreo y Selección***

#### **Paso 1: Selección aleatoria**

Oval: Para la empresa Oval (33 empleados), se realiza un muestreo aleatorio simple donde todos los empleados tienen la misma probabilidad de ser seleccionados; o se puede tomar muestreo no probabilístico por conveniencia., seleccionaremos, a los 33 empleados.

#### **Paso 2: Aplicación de la Encuesta**

Una vez seleccionados los participantes, se les enviará la encuesta para que la completen de manera anónima y confidencial.

### ***Justificación del Procedimiento***

La investigación se desarrolló con un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, dadas las características del entorno organizacional y la disponibilidad de los participantes. La población estuvo compuesta por 33 empleados de Oval consultora, los cuales fueron encuestados, lo que representa el 100% de la población total.

Aunque el método de muestreo empleado no requiere obligatoriamente una fórmula estadística para determinar el tamaño de la muestra, se tomó como referencia la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, considerando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, acorde con estudios exploratorios en contextos organizacionales. Bajo estos parámetros, el tamaño de muestra recomendado fue de 33 personas, número que coincide con el obtenido en la práctica.

Este resultado respalda la validez del tamaño muestral aplicado, y permite realizar un análisis suficientemente representativo de las percepciones de los empleados en torno a la capacitación en herramientas innovadoras, el bienestar emocional y la eficiencia en los equipos de trabajo.

**Rigor en el Análisis.** Este tipo de muestreo asegura que los resultados sean representativos y válidos para la empresa involucrada, lo que fortalece las conclusiones del estudio.

Si bien se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, se garantizó una representatividad suficiente al alcanzar una muestra de 33 colaboradores, lo que equivale al 100% de la población total de la empresa (33 empleados). Este tamaño muestral fue validado mediante el uso de una fórmula estadística para poblaciones finitas, que, bajo un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, arrojó como resultado un número estimado de 33 el total de los empleados participantes.

Además, el instrumento de recolección de datos fue aplicado de manera uniforme, asegurando condiciones consistentes para todos los participantes y promoviendo la validez interna de los resultados.

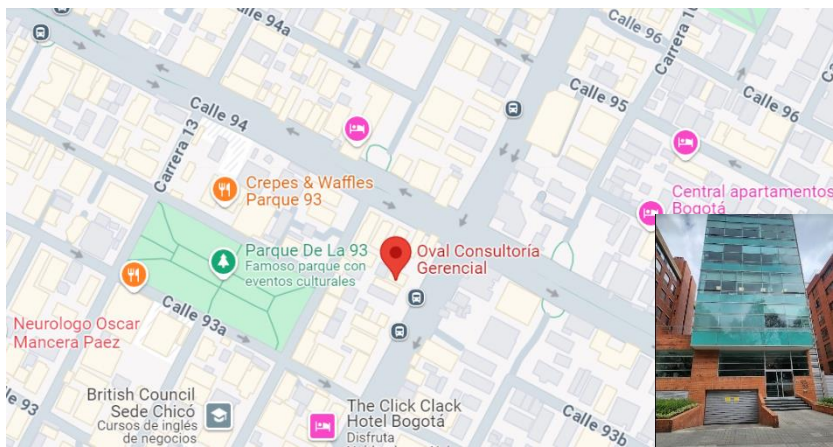
### **Delimitación de la investigación población determinada.**

Para poder realizar un estudio más asertivo de esta problemática nos centraremos en el sector de Bogotá -Colombia - Chico Norte empresa Oval en el 2020 a 2025, donde se encuentra ubicada la empresa sobre la cual levantaremos la información con el fin de estudiar a los trabajadores, y profundizar en su comportamiento.

Esta se encuentra ubicada en la carrera 11 # 93<sup>a</sup> -53 pisos 6, la población a estudiar es un promedio de 33 trabajadores.

## Figura 6

### Mapa del sector Chico Norte en Bogotá, Colombia



*Nota:* Sector de Bogotá - Colombia - Chico Norte donde se encuentra ubicada la empresa Oval donde se realizará la investigación. *Fuente Imagen tomada de Google Maps (Google, 2025)*

## **Diseño de herramienta de medición (encuesta), con base en las teorías revisadas a partir de autores del marco teórico.**

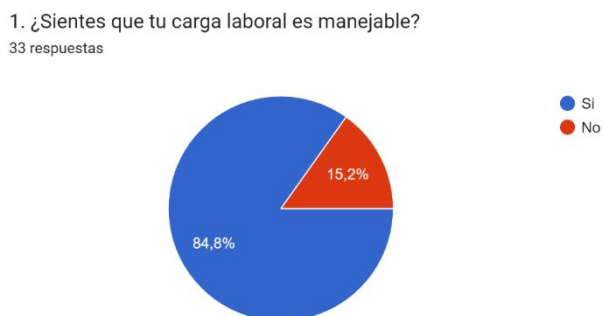
Esta herramienta de medición se puede utilizar para diagnósticos organizacionales, estudios de clima emocional, análisis de RSE y programas de bienestar en empresas interesada en optimizar el bienestar emocional y la eficiencia de su talento humano.

### **Resultados y análisis**

**Aplicación de esta encuesta, sistematización de los resultados, herramienta de cuestionario de Google para este punto.**

#### **Figura 9**

*Pregunta 1 del formulario de Google Forms*



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente* Elaboración propia (2024)

#### **Análisis de la Encuesta – Pregunta 1: "¿Sientes que tu carga laboral es manejable?"**

Se realizó una encuesta a 33 personas pertenecientes a la población de Chico Norte, dirigida a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Sientes que tu carga laboral es manejable?"

### **Resultados**

15,2% de los encuestados respondieron "No". **(5 Personas)**

84,8% de los encuestados respondieron "Sí". **(28 Personas)**

### **Interpretación**

El 84,8% de los participantes considera que su carga laboral es manejable, lo cual es un indicador positivo en términos de equilibrio entre el trabajo y la capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades; este resultado sugiere que la mayoría de los empleados sienten que no están sobrecargados y pueden gestionar adecuadamente sus tareas diarias.

Por otro lado, el 15,2% que respondió "No" podría estar experimentando algún tipo de estrés o dificultad para manejar la carga laboral asignada. Aunque este porcentaje es relativamente bajo, podría ser relevante para explorar posibles mejoras en la asignación de tareas o en la distribución del trabajo para evitar que el porcentaje de empleados con esta percepción crezca en el futuro.

**Recomendaciones.** Revisar la distribución de la carga laboral: Aunque la mayoría se siente cómoda con su carga, es importante revisar los casos donde el 15,2% siente que no es manejable; esto podría implicar ajustes en la asignación de tareas o en el manejo de proyectos.

**Realizar un seguimiento.** Sería útil realizar encuestas periódicas o entrevistas a los empleados que respondieron negativamente para identificar los factores específicos que contribuyen a esta percepción, como el tipo de tareas, el tiempo disponible o la falta de recursos.

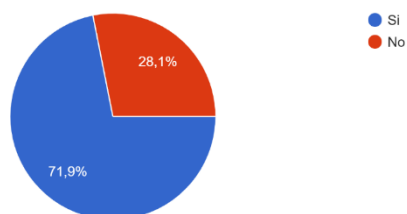
**Fortalecer el apoyo a los empleados.** Capacitar a los supervisores para que puedan identificar a tiempo a los empleados que puedan estar sobrecargados y brindarles el apoyo necesario, ya sea redistribuyendo tareas o proporcionando herramientas para mejorar su productividad.

Este análisis preliminar permite hacer una primera aproximación sobre cómo los empleados perciben su carga de trabajo y, de ser necesario, implementar acciones correctivas para optimizar el ambiente laboral.

## Figura 12

### *Pregunta 2 del formulario de Google Forms*

2. ¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?  
32 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2025).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 2: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?".

## Resultados

**28,1%** de los encuestados respondieron "No". **(9 Personas)**

**71,9%** de los encuestados respondieron "Sí". **(24 Personas)**

## Interpretación

El 71,9% de los participantes afirmó que sí se toma descansos regulares durante su jornada laboral, lo cual es una señal positiva de que la mayoría de los empleados está haciendo pausas para recuperar energía y mantenerse productivos. Los descansos regulares son importantes para el bienestar físico y mental de los empleados, ya que ayudan a reducir el estrés, mejorar la concentración y aumentar la eficiencia en las tareas laborales.

Sin embargo, el 28,1% que respondió "No" podría estar experimentando dificultades para tomar pausas o, posiblemente, no perciben la necesidad de hacerlo; este porcentaje sugiere que una porción significativa de empleados podría estar trabajando sin pausas adecuadas, lo que podría afectar su salud a largo plazo, su rendimiento o su satisfacción general con el ambiente laboral.

## **Recomendaciones**

**Fomentar la importancia de los descansos.** A pesar de que la mayoría de los empleados ya toma descansos, sería útil reforzar la cultura organizacional de pausas regulares. La empresa podría implementar políticas o recordar a los empleados la importancia de descansar para evitar el agotamiento y mejorar el rendimiento.

**Identificar barreras.** Se debe investigar más a fondo las razones por las cuales el 28,1% de los empleados no se toma descansos regulares, podría tratarse de una sobrecarga de tareas, falta de tiempo o incluso una cultura laboral que no valora el descanso; entender estos factores permitirá diseñar estrategias para corregir esta situación.

**Establecer horarios o tiempos de descanso programados.** Para aquellos que tienden a no tomar descansos, la empresa podría sugerir o incluso establecer horarios fijos para pausas, con el fin de garantizar que todos los empleados tengan la oportunidad de desconectar y recargar

energías durante su jornada laboral.

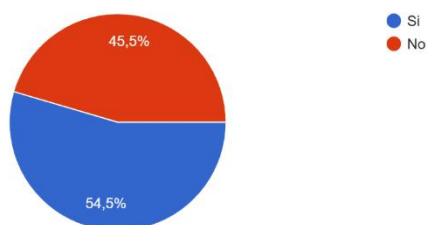
**Monitorear el bienestar del personal.** Es fundamental realizar un seguimiento regular sobre el bienestar de los empleados, especialmente en lo que respecta a sus hábitos de trabajo y descanso, esto puede incluir encuestas periódicas o revisiones de su carga laboral y su capacidad para tomar descansos.

El análisis de esta pregunta refleja una tendencia positiva en cuanto a la toma de descansos, pero también resalta una oportunidad de mejora para abordar las preocupaciones del 28,1% de los empleados podría ser clave para garantizar un entorno laboral saludable y productivo a largo plazo.

### Figura 15

#### Pregunta 3 del formulario de Google Forms

3. ¿Te sientes motivado en tu trabajo diario?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 3: "¿Te sientes motivado en tu trabajo diario?"***

La encuesta fue realizada a **33 personas** de la población de **Chico Norte**, empleados de la empresa Oval. La pregunta que se analiza en esta ocasión es: "¿Te sientes motivado en tu trabajo diario?"

## Resultados

**45,5%** de los encuestados respondieron "**No**". (**15Personas**)

**54,5%** de los encuestados respondieron "**Si**". (**18 Personas**)

## Interpretación

Los resultados muestran una división casi equilibrada en la percepción de motivación entre los empleados:

El **54,5%** de los participantes indica que se siente motivado en su trabajo diario, lo cual es un dato positivo, este porcentaje refleja que más de la mitad de los empleados en la muestra mantienen un nivel adecuado de motivación, lo que puede estar relacionado con un ambiente laboral estimulante, tareas que perciben como interesantes, o el reconocimiento de su desempeño.

Sin embargo, el **45,5%** de los empleados que respondió "**No**" es un porcentaje significativo. Esta cifra sugiere que casi la mitad de los trabajadores no se siente motivada, lo cual puede reflejar varios factores, tales como la falta de incentivos, monotonía en las tareas, la ausencia de reconocimiento o incluso una desconexión con los objetivos o valores de la empresa.

### Posibles Causas de Desmotivación.

**Falta de Reconocimiento o Apreciación.** Los empleados pueden no sentir que su esfuerzo y contribución diaria están siendo reconocidos por la empresa o sus superiores, esto podría ser un factor clave en la desmotivación.

**Falta de Crecimiento o Oportunidades de Desarrollo.** Si los empleados no perciben posibilidades de crecimiento profesional o avance dentro de la organización, su motivación puede verse afectada, la sensación de estancamiento es un factor común que impacta

negativamente en la motivación.

**Condiciones de Trabajo o Cultura Organizacional.** La cultura de trabajo, la comunicación interna o las condiciones laborales pueden influir en el nivel de motivación. Un entorno que no fomente la participación, la colaboración o la innovación puede generar desinterés.

**Sobrecarga o Falta de Desafíos.** A veces, la falta de motivación proviene de tareas que resultan repetitivas, poco desafiantes o que no permiten al empleado sentir que está aportando de manera significativa a la empresa.

## **Recomendaciones**

**Fomentar el Reconocimiento y la Retroalimentación Positiva.** Es fundamental implementar programas de reconocimiento que destaquen los logros y el esfuerzo de los empleados; esto puede ser tanto a nivel individual como colectivo, para que todos los trabajadores sientan que sus contribuciones son valoradas.

**Crear Oportunidades de Crecimiento Profesional.** La empresa debe proporcionar oportunidades claras de formación, desarrollo y ascenso. Esto no solo motiva a los empleados, sino que también mejora el compromiso a largo plazo con la organización.

**Evaluar el Ambiente Laboral.** Se debería realizar una revisión del clima laboral y la cultura organizacional, las encuestas de satisfacción laboral, entrevistas individuales o grupos focales podrían ser herramientas útiles para identificar áreas específicas de mejora.

**Incentivar la Participación y la Autonomía.** Es importante que los empleados se sientan parte activa en los procesos de toma de decisiones, especialmente en lo relacionado con su trabajo diario. Fomentar la autonomía y la capacidad de influir en las tareas o proyectos puede

aumentar significativamente la motivación.

**Diversificar las Tareas y Desafíos.** Introducir variedad en las tareas diarias o involucrar a los empleados en proyectos nuevos y desafiantes puede ayudar a mantener su interés y motivación; la rotación de responsabilidades también puede ser una estrategia útil.

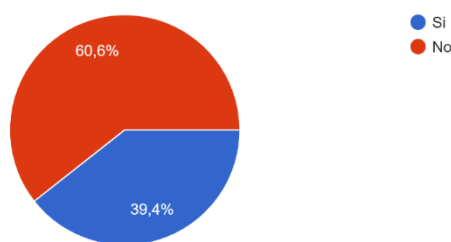
## Conclusión

El análisis de esta pregunta refleja una preocupación importante: casi el **45,5%** de los empleados no se siente motivado en su trabajo diario, lo cual podría tener implicaciones en términos de rendimiento y retención de talento; aunque una mayoría (54,5%) sigue motivada, es crucial identificar y abordar los factores que están afectando la motivación de los empleados implementar estrategias para mejorar el bienestar y la motivación general de su personal.

## Figura 18

### Pregunta 4 del formulario de Google Forms

4. ¿Tienes acceso a recursos para manejar el estrés en el trabajo?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. Fuente Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 4: “¿Te sientes acceso a recursos para mejorar el estrés en el trabajo?”***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, empleados de la

empresa Oval. La pregunta que se analiza en esta ocasión es: “¿Te sientes acceso a recursos para mejorar el estrés en el trabajo?”

## **Resultados**

60,6% de los encuestados respondieron "No" (20 Personas)

39,4% de los encuestados respondieron "Sí" (13 Personas)

## **Interpretación**

**Acceso insuficiente a recursos para manejar el estrés.** La respuesta negativa de **60,6%** sugiere que una mayoría considerable de los empleados no siente que tengan acceso a recursos adecuados para manejar el estrés laboral, este indicador muestra que la empresa no está ofreciendo herramientas suficientes (como programas de bienestar, asesoramiento psicológico, pausas activas, actividades de relajación, entre otros) para ayudar a los empleados a gestionar las presiones y tensiones propias del entorno laboral.

**Acceso a recursos limitado.** El **39,4%** que responde afirmativamente, aunque es una proporción significativa, no representa la mayoría, lo que indica que menos de la mitad de los empleados se siente respaldado o tiene acceso a mecanismos eficaces para reducir o manejar el estrés.

## **Implicaciones para la empresa**

**Riesgo de agotamiento y baja productividad.** El hecho de que más del 60% de los empleados no tengan acceso a recursos para reducir el estrés es preocupante, ya que el estrés prolongado sin intervención puede llevar a agotamiento (burnout), disminución de la productividad, aumento en las tasas de ausentismo y, eventualmente, rotación de personal.

**Condiciones de trabajo subóptimas.** La falta de recursos adecuados puede sugerir que

las condiciones de trabajo no están siendo gestionadas de manera proactiva, lo que podría afectar no solo la salud mental de los empleados, sino también la eficiencia organizacional a largo plazo.

### **Posibles causas**

**Desconocimiento o falta de inversión en programas de bienestar.** La empresa podría no estar al tanto de la importancia de proporcionar recursos para el manejo del estrés, o bien podría no estar invirtiendo lo suficiente en estos programas.

**Falta de comunicación.** Es posible que los empleados no estén plenamente informados sobre los recursos disponibles, o que estos recursos no sean fácilmente accesibles.

**Cultura organizacional.** Puede que en la empresa no se promueva una cultura de bienestar, o que las presiones laborales sean tan intensas que los recursos disponibles no sean percibidos como suficientes o efectivos.

### **Recomendaciones**

**Implementar o reforzar programas de bienestar y manejo del estrés.** Es fundamental que la empresa ofrezca recursos visibles y accesibles, como sesiones de asesoría psicológica, programas de mindfulness, pausas activas, flexibilidad laboral, y talleres sobre manejo del estrés. Estos recursos deben ser conocidos por todos los empleados y de fácil acceso.

**Asegurar una cultura organizacional de apoyo.** La empresa debe fomentar una cultura que valore la salud mental y el bienestar de sus empleados. Esto puede incluir la capacitación de líderes y supervisores para identificar signos de estrés y brindar apoyo.

**Evaluar la efectividad de los recursos existentes.** Si ya existen recursos para manejar el estrés, la empresa debe realizar una evaluación para comprender por qué los empleados no los perciben como accesibles o efectivos; lo cual podría ser útil revisar la frecuencia, la modalidad o

la calidad de dichos recursos.

**Promover la comunicación y el acceso a información.** Mejorar la comunicación interna para asegurar que todos los empleados estén al tanto de los recursos disponibles y cómo acceder a ellos. Esto podría incluir campañas informativas o sesiones de orientación sobre los programas de bienestar.

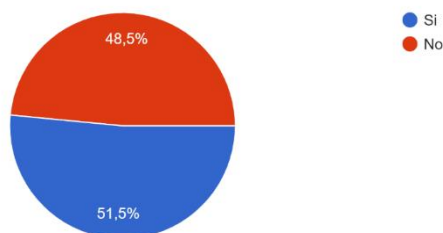
## Conclusión

La encuesta revela una brecha importante en el acceso a recursos para manejar el estrés en el trabajo. El **60,6%** de los empleados que no tienen acceso a recursos adecuados es una señal de que la empresa debe tomar medidas para mejorar este aspecto; proveer a los empleados de herramientas efectivas para reducir el estrés no solo mejora su bienestar, sino que también puede ser positivo en la productividad y el clima organizacional, por lo tanto, se recomienda implementar y comunicar de manera más eficaz los recursos disponibles, además de crear una cultura organizacional más consciente del bienestar de los empleados.

## Figura 21

*Pregunta 5 del formulario de Google Forms*

5. ¿Recibes reconocimiento por tu trabajo?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. Fuente Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 5: "¿Recibes reconocimiento por tú trabajo?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Recibes reconocimiento por tú trabajo?".

#### **Resultados**

**48,5%** de los encuestados respondieron "No". **(16 Personas)**

**51,5%** de los encuestados respondieron "Sí". **(17 Personas)**

#### **Interpretación**

Los resultados muestran una ligera mayoría de empleados que sí reciben reconocimiento por su trabajo (51,5%), mientras que una proporción casi igual (48,5%) siente que no recibe tal reconocimiento, esta distribución sugiere que, aunque la mayoría de los empleados se siente valorada, casi la mitad de ellos no percibe el reconocimiento, lo que podría impactar la motivación y el compromiso laboral.

Es importante considerar que el reconocimiento puede ser subjetivo; lo que una persona considera como reconocimiento, otra puede no valorarlo de la misma manera, la diferencia es mínima entre ambas respuestas indica una falta de consenso sobre el tema, lo que podría señalar problemas en la comunicación o en la implementación de sistemas de reconocimiento dentro de la empresa.

#### **Recomendaciones**

**Evaluar el Sistema de Reconocimiento.** Realizar un análisis más profundo sobre cómo se está implementando el reconocimiento en la empresa, esto incluye revisar las políticas actuales y obtener más retroalimentación de los empleados sobre lo que consideran

reconocimiento efectivo.

**Formación de Líderes.** Capacitar a los líderes y gerentes sobre la importancia del reconocimiento y las diferentes formas en que puede llevarse a cabo, adaptándose a las necesidades individuales de los empleados.

**Implementar Programas de Reconocimiento.** Desarrollar y promocionar programas de reconocimiento que sean visibles y accesibles para todos los empleados, considerando diferentes formas de reconocimiento, como premios, menciones en reuniones o recompensas.

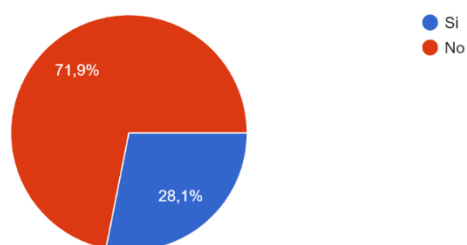
### Conclusión

Al abordar estas áreas, Oval puede mejorar la percepción del reconocimiento en su entorno laboral, lo que potencialmente llevará a un aumento en la satisfacción y productividad de los empleados.

### Figura 24

#### Pregunta 6 del formulario de Google Forms

6. ¿Te sientes cómodo compartiendo tus emociones con tu supervisor?  
32 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 6: "¿Te sientes cómodo compartiendo tus emociones con tu supervisor?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Te sientes cómodo compartiendo tus emociones con tu supervisor?".

#### **Resultados**

**71,9%** de los encuestados respondieron "No". **(24 personas)**

**28,1%** de los encuestados respondieron "Sí". **(9 personas)**

#### **Interpretación**

Los resultados indican que una abrumadora mayoría de los empleados 71,9% no se siente cómodo compartiendo sus emociones con sus supervisores, esto puede reflejar una falta de confianza o una cultura laboral que no fomenta la apertura y la comunicación emocional ya que solo el 28,1% de los empleados se siente lo suficientemente seguro como para compartir sus emociones, lo que sugiere que existe un espacio significativo para mejorar la relación entre supervisores y empleados.

La alta proporción de respuestas negativas podría estar relacionada con varios factores, como la percepción de que las emociones son vistas como una debilidad, la falta de empatía por parte de los supervisores, o un ambiente de trabajo que prioriza el rendimiento sobre el bienestar emocional.

#### **Recomendaciones**

**Fomentar la Comunicación Abierta.** Implementar políticas y prácticas que fomenten la comunicación abierta, como reuniones regulares de retroalimentación donde se anime a los

empleados a expresar sus sentimientos y preocupaciones.

**Crear Espacios de Confianza.** Establecer iniciativas que promuevan un ambiente de confianza, como actividades de team building o espacios de discusión informal donde los empleados se sientan seguros al compartir sus emociones.

**Evaluar la Cultura Organizacional.** Realizar un análisis más profundo de la cultura organizacional para identificar barreras que puedan estar impidiendo la expresión emocional y trabajar en su mejora.

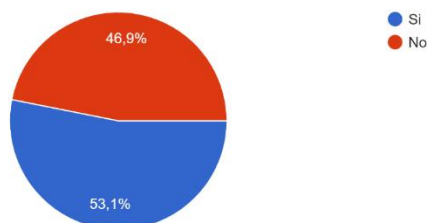
## Conclusión

Los resultados de la encuesta revelan que la mayoría de los empleados de Oval en Chico Norte no se siente cómoda compartiendo sus emociones con sus supervisores, esta situación indica una oportunidad crítica para mejorar la comunicación y la relación entre empleados y supervisores; al implementar las recomendaciones propuestas, se puede fomentar un ambiente laboral más saludable y abierto, lo que podría contribuir al bienestar emocional de los empleados y, a largo plazo, a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo.

### Figura 27

#### Pregunta 7 del formulario de Google Forms

7. ¿Consideras que la comunicación en tu equipo es efectiva?  
32 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

***Análisis de la Encuesta – Pregunta 7: "¿Consideras que la comunicación con tu equipo es asertiva?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de las empresas Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Consideras que la comunicación con tu equipo es asertiva?".

**Resultados**

**46,9%** de los encuestados respondieron "No". **(15 personas)**

**53,1%** de los encuestados respondieron "Sí". **(18 personas)**

**Interpretación**

Los resultados muestran una división relativamente equilibrada en la comodidad de los empleados al compartir sus emociones con sus supervisores, un 53,1% se siente cómodo, lo que sugiere que hay un sector significativo de la población laboral que percibe un ambiente de apoyo emocional. Sin embargo, el 46,9% que no se siente cómodo es un porcentaje considerable que indica que aún existen barreras en la comunicación emocional.

Esta situación puede señalar la necesidad de evaluar la cultura organizacional y la relación entre supervisores y empleados; un entorno donde casi la mitad de los empleados no se siente libre de expresar sus emociones podría impactar negativamente en la moral y el bienestar general del equipo.

**Recomendaciones**

**Fomentar la Capacitación de Supervisores.** Implementar programas de formación para supervisores en habilidades de comunicación y gestión emocional, para que sean más receptivos

y empáticos con sus equipos.

**Crear Canales de Comunicación.** Establecer canales formales e informales donde los empleados puedan expresar sus emociones y preocupaciones sin temor a repercusiones.

**Promover Actividades de Cohesión.** Organizar actividades de integración que fomenten la confianza y el trabajo en equipo, permitiendo que los empleados se sientan más cómodos al compartir sus emociones.

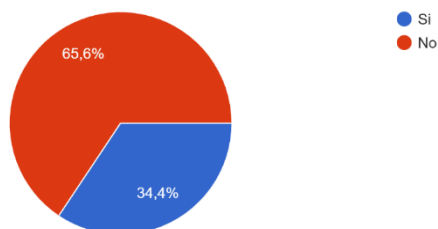
## Conclusión

La encuesta revela que más de la mitad de los empleados de Oval en Chico Norte se siente cómoda compartiendo sus emociones con sus supervisores, lo que es un indicativo positivo sin embargo, la significativa proporción que no se siente de la misma manera destaca la necesidad de atención en este aspecto el implementar las recomendaciones sugeridas, se puede fortalecer la comunicación emocional en el lugar de trabajo, mejorando la confianza entre empleados y supervisores y, en última instancia, contribuyendo a un ambiente laboral más saludable y productivo.

## Figura 30

*Pregunta 8 del formulario de Google Forms*

8. ¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo profesional?  
32 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. Fuente Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 8: "¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo profesional?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Te sientes satisfecho con tu desarrollo profesional?"

#### **Resultados**

**65,6%** de los encuestados respondieron "No". **(22 personas)**

**34,4%** de los encuestados respondieron "Sí". **(11 personas)**

#### **Interpretación**

Los resultados indican que una mayoría significativa 65,6% de los empleados no se siente satisfecha con su desarrollo profesional, esto podría reflejar una serie de factores, como la falta de oportunidades de capacitación, la ausencia de un plan de carrera claro, o la percepción de que no se valoran sus contribuciones y habilidades; por otro lado, el 34,4% que se siente satisfecho sugiere que hay aspectos positivos en el entorno laboral, pero estos no son suficientes para atraer a la mayoría de los empleados.

#### **Recomendaciones**

**Establecer Planes de Carrera.** Desarrollar planes de carrera personalizados que permitan a los empleados visualizar su trayectoria profesional dentro de la empresa y establecer metas claras.

**Realizar Reuniones de Retroalimentación.** Fomentar encuentros regulares entre empleados y supervisores para discutir expectativas, objetivos de desarrollo y cualquier preocupación que los empleados puedan tener.

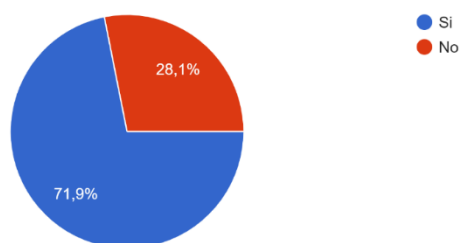
## Conclusión

Los resultados de la encuesta revelan una alta insatisfacción entre los empleados de Oval en relación con su desarrollo profesional, con un 65,6% expresando descontento; esta situación destaca la necesidad urgente de mejorar las oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, implementar las recomendaciones propuestas, Oval puede trabajar hacia un entorno que promueva la satisfacción profesional, lo que a su vez puede traducirse en mayor retención de talento, compromiso y productividad en el equipo.

### Figura 33

#### Pregunta 9 del formulario de Google Forms

9. ¿Sientes que tu trabajo tiene un propósito significativo?  
32 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. Fuente Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 9: "¿Sientes que tu trabajo tiene un propósito significativo?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Sientes que tu trabajo tiene un propósito significativo?".

## Resultados

**28,1%** de los encuestados respondieron "No". (9 personas)

**71,9%** de los encuestados respondieron "Sí". (24 personas)

### **Interpretación**

Los resultados muestran que una gran mayoría de los empleados 71,9% siente que su trabajo tiene un propósito significativo, esto sugiere que la mayoría de los trabajadores en Oval se identifican con los valores y objetivos de la empresa, lo que puede resultar en una mayor motivación y compromiso laboral.

Sin embargo, el 28,1% que no percibe un propósito en su trabajo es un grupo considerable que podría estar experimentando desmotivación o desconexión con las metas de la organización; este porcentaje podría señalar problemas en la comunicación de la misión de la empresa o la falta de alineación entre las tareas diarias de los empleados y los objetivos generales de la organización.

### **Recomendaciones**

**Fortalecer la Comunicación de la Misión.** Asegurar que todos los empleados comprendan claramente la misión y los valores de la empresa mediante charlas, talleres y materiales informativos.

**Conectar Tareas con Objetivos.** Fomentar la conexión entre las tareas diarias y el propósito general de la empresa, para que todos los empleados puedan ver cómo su trabajo contribuye a los objetivos más amplios.

**Reuniones de Retroalimentación.** Realizar reuniones periódicas donde se puedan discutir las expectativas y cómo cada rol aporta al propósito significativo de la empresa.

Fomentar el Desarrollo Personal: Implementar programas que permitan a los empleados

identificar y desarrollar sus propios objetivos profesionales y personales dentro del marco de la misión de la empresa.

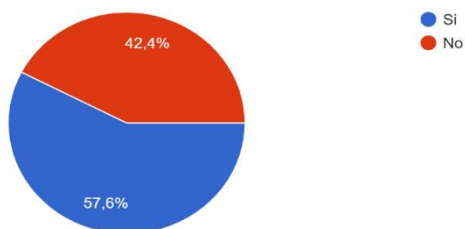
## Conclusión

Los resultados de la encuesta indican que una mayoría significativa de los empleados de Oval se sienten conectados con un propósito significativo en su trabajo, lo que es un indicador positivo de la cultura organizacional, sin embargo, el 28,1% que no comparte esta percepción señala la necesidad de abordar la desconexión y fomentar un sentido de propósito más amplio; implementar las recomendaciones sugeridas, Oval puede fortalecer la conexión de todos los empleados con la misión de la empresa, lo que podría resultar en un mayor compromiso, satisfacción y productividad en el trabajo.

### Figura 36

#### Pregunta 10 del formulario de Google Forms

10. ¿Te resulta fácil desconectar el trabajo fuera del horario laboral?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 10: "¿Te resulta fácil desconectar el trabajo fuera del horario laboral?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente

a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: “¿Te resulta fácil desconectar el trabajo fuera del horario laboral?”

### **Resultados**

**42,4%** de los encuestados respondieron "No". **(19 personas)**

**57,8%** de los encuestados respondieron "Si". **(14 personas)**

### **Interpretación**

Los resultados muestran que una mayoría del 57,8% de los empleados considera que puede desconectar del trabajo cuando termina su jornada laboral. Sin embargo, un 42,4% de los encuestados indica que tiene dificultades para hacerlo. Esta cifra es significativa, ya que casi la mitad de la población encuestada enfrenta problemas para separar su vida laboral de su vida personal.

La capacidad de desconectar del trabajo es crucial para el bienestar emocional y la salud mental de los empleados, la alta proporción de personas que reportan dificultades puede sugerir que hay factores en el entorno laboral que contribuyen al estrés o a la sobrecarga de trabajo, como la falta de límites claros entre el trabajo y la vida personal, o la cultura de disponibilidad constante.

### **Recomendaciones**

**Promover políticas de desconexión.** Implementar políticas que fomenten la desconexión fuera del horario laboral, como la restricción de correos electrónicos y mensajes de trabajo fuera del horario.

**Capacitación en gestión del tiempo.** Ofrecer talleres de gestión del tiempo y habilidades para desconectar, ayudando a los empleados a establecer límites saludables.

**Fomentar un ambiente laboral saludable.** Crear un ambiente que valore el bienestar de los empleados, promoviendo pausas regulares y un equilibrio entre trabajo y vida personal

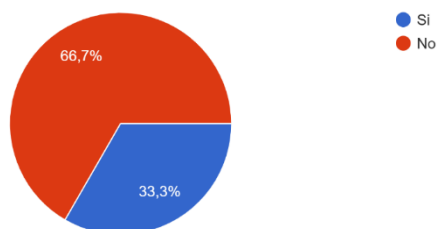
## Conclusión

El análisis de la encuesta revela que, aunque la mayoría de los empleados de Oval se pueden desconectar del trabajo, una proporción significativa enfrenta dificultades al hacerlo, esto resalta la importancia de abordar el tema de la desconexión laboral para mejorar el bienestar de los empleados; las recomendaciones propuestas buscan fomentar un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal, lo que puede resultar en un ambiente de trabajo más positivo y productivo, es esencial que la empresa tome medidas proactivas para apoyar a sus empleados en este aspecto.

## Figura 39

### *Pregunta 11 del formulario de Google Forms*

11. ¿Ha recibido formación sobre manejo del estrés en el trabajo?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. Fuente Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 11: "¿Has recibido formación sobre el manejo del estrés en el trabajo?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente

a los empleados de las empresas Oval. La pregunta analizada es la siguiente: “¿Has recibido formación sobre el manejo del estrés en el trabajo?”.

### **Resultados**

**66,7%** de los encuestados respondieron "**No**". (**22 Personas**)

**33,3%** de los encuestados respondieron "**Si**". (**11 Personas**)

### **Interpretación**

El hecho de que el 66,7% de los empleados no haya recibido formación sobre el manejo del estrés es significativo, esto sugiere que una parte considerable de la población laboral de Oval podría estar expuesta a altos niveles de estrés sin las herramientas necesarias para manejarlo; la formación en este ámbito es crucial, ya que el estrés no gestionado puede tener un impacto negativo en la productividad, la salud mental y física de los empleados, así como en el ambiente laboral en general.

La diferencia entre los grupos también puede reflejar una falta de recursos, interés o percepción de la importancia de la formación en manejo del estrés por parte de la empresa.

### **Recomendaciones**

**Evaluaciones Periódicas:** Realizar encuestas regulares para evaluar el nivel de estrés de los empleados y la efectividad de los programas de formación.

**Fomentar un Ambiente de Trabajo Saludable.** Crear políticas que promuevan un equilibrio entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles o la posibilidad de trabajo remoto.

**Promoción de Recursos de Bienestar.** Facilitar el acceso a recursos de salud mental,

como asesoramiento psicológico y actividades recreativas.

**Involucrar a los Empleados.** Incluir a los empleados en la planificación de programas de formación para que se sientan más comprometidos y se puedan abordar sus necesidades específicas.

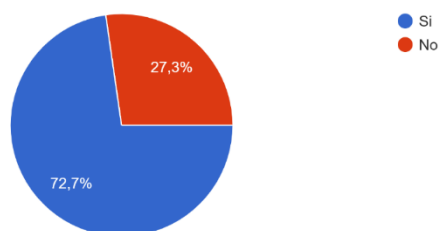
## Conclusión

Los resultados de la encuesta revelan una necesidad urgente de atención hacia el manejo del estrés en el trabajo en Oval. Con un 66,7% de los empleados sin formación en esta área, es crucial que la empresa tome medidas para equipar a su personal con las herramientas necesarias para enfrentar el estrés laboral, implementar programas de formación y fomentar un ambiente de trabajo saludable no solo beneficiará a los empleados, sino que también mejorará el rendimiento general de la empresa; la inversión en la salud mental de los trabajadores es una inversión en el futuro de la organización.

## Figura 42

### Pregunta 12 del formulario de Google Forms

12. ¿Tu entorno laboral es cómodo y agradable?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### **Análisis de la Encuesta – Pregunta 12: "¿Tu entorno laboral es cómodo y agradable?"**

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente

a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: “¿Tu entorno laboral es cómodo y agradable?”.

### **Resultados**

**27,3%** de los encuestados respondieron **"No"**. **(9 personas)**

**72,7%** de los encuestados respondieron **"Si"**. **(24 personas)**

### **Interpretación**

Los resultados indican que una mayoría significativa de los empleados 72,7% percibe su entorno laboral como agradable, lo que sugiere un clima organizacional positivo, esto puede estar relacionado con factores como la cultura de la empresa, el liderazgo, y las relaciones interpersonales. Sin embargo, el 27,3% que respondió negativamente señala que hay áreas de mejora que deben ser atendidas para garantizar que todos los empleados se sientan satisfechos en su entorno laboral

### **Recomendaciones**

**Grupos de Discusión.** Organizar grupos focales con aquellos que respondieron "no" para identificar específicamente las razones detrás de su insatisfacción.

**Programas de Bienestar** Implementar iniciativas que fomenten el bienestar emocional y físico de los empleados, como talleres de manejo del estrés o actividades recreativas.

**Capacitación en Liderazgo.** Ofrecer formación a los líderes y gerentes sobre la importancia de un entorno

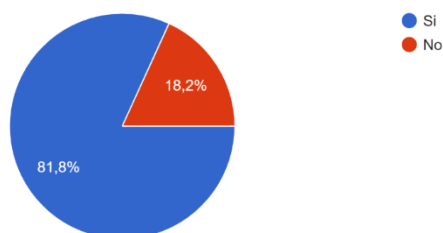
### **Conclusión**

Aunque la mayoría de los empleados de Oval perciben su entorno laboral como agradable, es crucial prestar atención a la minoría que no comparte esta opinión, las recomendaciones propuestas buscan abordar las preocupaciones y mejorar la satisfacción general en el trabajo. Un entorno laboral positivo no solo beneficia a los empleados, sino que también puede traducirse en una mayor productividad y retención de talento.

## Figura 45

### Pregunta 13 del formulario de Google Forms

13. ¿Te sientes parte de un equipo en tu lugar de trabajo?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 13: "¿Te sientes parte de un equipo en tu lugar de trabajo?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Te sientes parte de un equipo en tu lugar de trabajo?".

## Resultados

**18,2%** de los encuestados respondieron "No". (6 Personas)

**81,8%** de los encuestados respondieron "Sí". (27 Personas)

## **Interpretación**

Los resultados reflejan que una amplia mayoría 81,8% de los empleados se siente parte de un equipo en su lugar de trabajo, lo que sugiere que hay una fuerte cohesión y colaboración dentro de la organización. Esto puede estar relacionado con una cultura organizacional positiva, donde se fomenta el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, sin embargo, el 18,2% de los empleados que no se siente parte de un equipo indica que existen áreas de mejora; la percepción de no pertenencia puede afectar el compromiso y la productividad de estos empleados.

## **Recomendaciones**

**Fomentar la Inclusión.** Implementar actividades que promuevan la inclusión, como talleres de team building, donde todos los empleados puedan interactuar y fortalecer sus relaciones.

**Mentoría y Apoyo.** Establecer programas de mentoría para integrar a nuevos empleados y fomentar un sentido de pertenencia desde el inicio.

**Reuniones de Equipo.** Aumentar la frecuencia y efectividad de las reuniones de equipo, asegurando que todos los miembros tengan la oportunidad de participar y expresar sus ideas.

## **Conclusión**

Aunque la gran mayoría de los empleados de Oval se siente parte de un equipo, el porcentaje significativo que no comparte esta percepción debe ser considerado, las recomendaciones propuestas buscan fortalecer el sentido de pertenencia entre todos los empleados, lo que puede resultar en un ambiente laboral más cohesivo y productivo, fomentar un sentido de equipo no solo beneficia la moral, sino que también puede mejorar el rendimiento

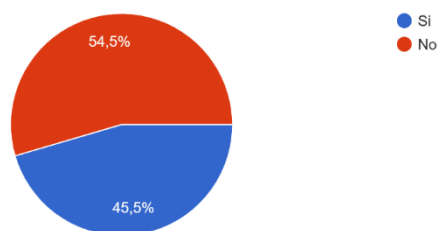
general de la empresa.

## Figura 48

### Pregunta 14 del formulario de Google Forms

14. ¿Ha experimentado burnout en los últimos seis meses?

33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 14: "¿Ha experimentado burnout en los últimos seis meses?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de las empresas Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Ha experimentado burnout en los últimos seis meses?".

### **Resultados**

**54,5%** de los encuestados respondieron "No". **(18 Personas)**

**45,5%** de los encuestados respondieron "Sí". **(15 Personas)**

### **Interpretación**

Casi la mitad de los encuestados 45,5% ha reportado haber experimentado burnout en el último semestre. Esto sugiere que el burnout es un problema significativo que afecta a una parte

considerable de la fuerza laboral en la empresa.

La mayoría de los empleados 54,5% no han experimentado síntomas de burnout, lo que puede indicar un ambiente laboral relativamente saludable para esa porción de la población. Sin embargo, la cifra de quienes sí han experimentado burnout es preocupante y no debe ser ignorada.

Dada la alta proporción de empleados que han reportado síntomas de burnout, es crucial que la dirección de Oval implemente estrategias para abordar este problema. Esto puede incluir la promoción de un mejor equilibrio entre vida laboral y personal, la creación de un ambiente de trabajo más positivo y el acceso a recursos de salud mental.

### **Recomendaciones**

**Encuestas de Seguimiento:** Realizar encuestas periódicas para monitorear la salud mental de los empleados y detectar cambios en la prevalencia del burnout.

**Talleres y Capacitación:** Implementar programas de capacitación sobre manejo del estrés y resiliencia.

**Políticas de Bienestar:** Establecer políticas que fomenten descansos adecuados, horarios flexibles y un ambiente de trabajo colaborativo.

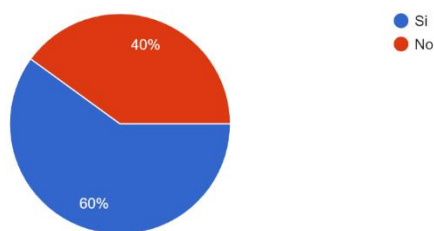
### **Conclusión**

El análisis de la encuesta revela que el burnout es una preocupación real entre los empleados de Oval, afectando a un número significativo de ellos; si bien la mayoría no reporta haber experimentado burnout, la situación de casi la mitad de la plantilla debe ser abordada para prevenir un deterioro en la salud mental de los empleados y fomentar un ambiente de trabajo saludable.

## Figura 51

### Pregunta 15 del formulario de Google Forms

15. ¿Sientes que tu trabajo es valorado por la organización?  
30 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 15: "¿Sientes que tu trabajo es valorado por la organización?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Sientes que tu trabajo es valorado por la organización?".

## Resultados

**40 %** de los encuestados respondieron "No". **(13 Personas)**

**60 %** de los encuestados respondieron "Sí". **(20 Personas)**

## **Interpretación**

Percepción Positiva 60%, La mayoría de los empleados 20 de 33 sienten que su trabajo es valorado por la organización. Esto indica un ambiente laboral relativamente positivo, donde la mayoría de los trabajadores percibe reconocimiento y aprecio por su esfuerzo y contribuciones. Esta valoración puede traducirse en mayor satisfacción laboral, motivación y compromiso con la organización.

Percepción Negativa 40% Sin embargo, un 40% de los empleados, que representa un grupo significativo (13 de 33), considera que su trabajo no es valorado. Esto puede señalar problemas en la comunicación interna, falta de reconocimiento formal o informal, o una cultura organizacional que no prioriza la apreciación del esfuerzo individual. Esta percepción puede afectar la moral, la productividad y aumentar la rotación de personal.

## **Recomendaciones**

Oportunidades de Mejora: Dado que una parte considerable de los empleados se siente no valorada, es fundamental que la organización realice un diagnóstico más profundo para identificar las causas de esta percepción.

**Estrategias de Reconocimiento.** Implementar políticas y prácticas que fortalezcan el reconocimiento del trabajo, como programas de incentivos, feedback regular y celebraciones de logros, podría ser beneficioso.

Comunicación Abierta: Fomentar un ambiente donde los empleados puedan expresar sus inquietudes y necesidades en cuanto a la valoración de su trabajo es esencial. Esto puede ayudar a construir un ambiente de confianza y mejorar la percepción general.

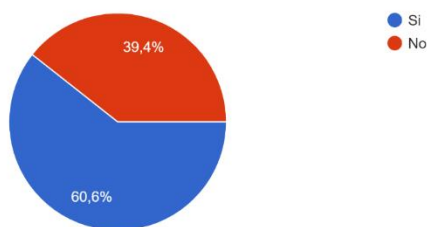
## **Conclusión**

Los resultados de la encuesta reflejan una división en la percepción de los empleados sobre la valoración de su trabajo; mientras que una mayoría se siente valorada, un porcentaje significativo no lo hace; la organización tiene la oportunidad de abordar estas inquietudes para mejorar el ambiente laboral y, en consecuencia, la productividad y satisfacción de sus empleados.

### Figura 54

#### Pregunta 16 del formulario de Google Forms

16. ¿Tienes metas claras y alcanzables en tu trabajo?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 16: "¿Tienes metas claras y alcanzables en tu trabajo?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Tienes metas claras y alcanzables en tu trabajo?".

### Resultados

**39,4%** de los encuestados respondieron "No". **(19 Personas)**

**60,6%** de los encuestados respondieron "Sí". **(20 Personas)**

## **Interpretación**

Los resultados indican que una mayoría 60.6% de los empleados Oval siente que su trabajo es valorado por la organización, lo cual es un aspecto positivo que puede contribuir a la motivación y satisfacción laboral. Sin embargo, un 39.4% de los empleados (casi 4 de cada 10) se siente no valorado, lo que sugiere áreas de mejora para la organización.

## **Recomendaciones**

Para abordar la situación y mejorar la percepción de valoración entre los empleados, se podrían considerar las siguientes acciones:

**Programas de Reconocimiento.** Implementar un sistema de reconocimiento formal que celebre los logros y contribuciones de los empleados.

**Comunicación Abierta.** Fomentar un ambiente de comunicación abierta donde los empleados se sientan cómodos compartiendo sus opiniones y experiencias.

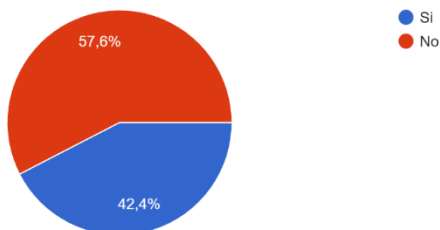
## **Conclusión**

El análisis de la encuesta revela que, aunque la mayoría de los empleados de Oval se sienten valorados, una parte considerable no lo hace. es fundamental que la organización tome medidas proactivas para abordar esta percepción y asegurar que todos los empleados sientan que su trabajo es valorado, lo cual es clave para el éxito a largo plazo de la empresa.

## Figura 57

### Pregunta 17 del formulario de Google Forms

17. ¿Practicas alguna actividad que te ayude a relajarte durante la semana laboral?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente Elaboración propia (2024).*

### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 17: "¿Practicas alguna actividad que te ayude a relajarte durante la semana laboral?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Practicas alguna actividad que te ayude a relajarte durante la semana laboral? ".

### **Resultados**

**57,6%** de los encuestados respondieron "No". **(19 personas)**

**42,4%** de los encuestados respondieron "Si". **(14 personas)**

### **Interpretación**

La mayoría de los encuestados (57,6%) no practica actividades que les ayuden a relajarse durante la semana laboral. Esto indica que una parte significativa de los empleados puede estar experimentando niveles de estrés o agotamiento, lo cual es preocupante para su bienestar

general.

Aunque un 42,4% de los encuestados sí practica actividades de relajación, esta cifra es menor a la deseable., es importante investigar más a fondo qué tipo de actividades están realizando y cómo estas pueden ser promovidas entre aquellos que no lo hacen; las actividades populares podrían incluir ejercicios físicos, meditación, lectura o pasatiempos creativos.

## **Recomendaciones**

**Fomentar una Cultura de Relajación.** Establecer políticas que incentiven el tiempo para la relajación y el bienestar personal. Esto puede incluir la promoción de pausas activas durante la jornada laboral.

**Evaluaciones Periódicas.** Realizar encuestas regulares para evaluar el bienestar de los empleados y la efectividad de las iniciativas implementadas.

**Charlas y Talleres.** Ofrecer sesiones educativas sobre la importancia de la relajación y las técnicas efectivas que pueden adoptar los empleados.

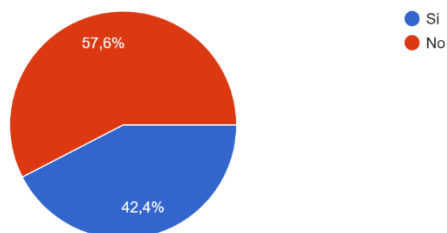
## **Conclusión**

En resumen, los resultados de la encuesta indican que más de la mitad de los empleados de Oval no están practicando actividades que les ayuden a relajarse durante la semana laboral, este hallazgo resalta la necesidad de intervenciones que promuevan el bienestar y la salud mental en el lugar de trabajo, lo que podría contribuir a mejorar no solo la calidad de vida de los empleados, sino también la productividad y el ambiente laboral en general.

## Figura 60

### Pregunta 18 del formulario de Google Forms

18. ¿Tu empresa promueve actividades de bienestar emocional?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

### **Análisis de la Encuesta – Pregunta 18: "¿Tu empresa promueve actividades de bienestar emocional tomas?"**

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Tu empresa promueve actividades de bienestar emocional tomas?".

#### **Resultados**

**57,6 %** de los encuestados respondieron "No". **(19 Personas)**

**42,4%** de los encuestados respondieron "Sí". **(14 Personas)**

#### **Interpretación**

Esto indica que una mayoría 57,6% de los empleados considera que su empresa no promueve actividades para el bienestar emocional.

La respuesta de que el 57,6% de los empleados no percibe la promoción de actividades de

bienestar emocional en su empresa es un indicador preocupante; y sugiere que una gran parte de los trabajadores podría estar enfrentando desafíos emocionales sin el apoyo adecuado; la falta de promoción de actividades de bienestar puede resultar en un ambiente laboral menos motivador y afectar negativamente la salud mental de los empleados, así como su productividad y satisfacción laboral.

La situación podría reflejar una desconexión entre la gestión de la empresa y las necesidades emocionales de sus empleados, lo que a largo plazo podría tener repercusiones en la retención de talento y el clima organizacional.

### **Recomendaciones**

**Desarrollo de Programas de Bienestar.** Implementar actividades que fomenten el bienestar emocional, como talleres de mindfulness, yoga, y sesiones de gestión del estrés.

**Encuestas Regulares.** Realizar encuestas periódicas para evaluar las necesidades de los empleados en relación con el bienestar emocional y ajustar las actividades en consecuencia.

**Incorporar Feedback.** Crear mecanismos para que los empleados puedan ofrecer feedback sobre las actividades propuestas, asegurando que se alineen con sus intereses y necesidades.

### **Conclusión**

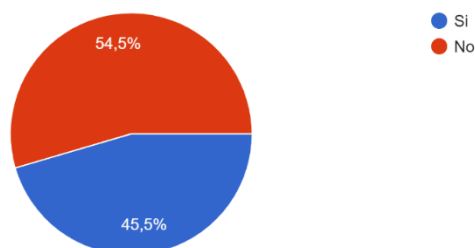
Los resultados de la encuesta muestran que una mayoría significativa de los empleados de Oval no siente que la empresa promueva actividades de bienestar emocional, este hallazgo destaca la necesidad de implementar iniciativas que apoyen la salud mental y emocional de los empleados, fomentar un entorno de bienestar no solo es crucial para la satisfacción y productividad de los empleados, sino que también puede contribuir a un ambiente laboral más

positivo y colaborativo, las empresas tienen una oportunidad valiosa para mejorar el bienestar emocional de su personal, lo que a su vez puede resultar en beneficios tangibles para la organización en su conjunto.

### Figura 63

#### Pregunta 19 del formulario de Google Forms

19. ¿Consideras que tienes un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 19: "¿Consideras que tienes un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Consideras que tienes un buen equilibrio entre trabajo y vida personal?".

#### **Resultados**

**54,5%** de los encuestados respondieron "No". **(18 Personas)**

**45,5%** de los encuestados respondieron "Sí". **(15 Personas)**

#### **Interpretación**

Esto indica que más de la mitad de los empleados 54,5% siente que no tiene un buen equilibrio entre su vida laboral y personal.

La percepción de que el 54,5% de los empleados no cuenta con un buen equilibrio entre trabajo y vida personal es un indicador importante de posibles problemas en la cultura laboral de Oval, el desequilibrio puede conducir a niveles elevados de estrés, agotamiento y baja satisfacción laboral, afectando no solo la salud mental y física de los empleados, sino también su rendimiento y productividad.

La casi igualdad en las respuestas también sugiere que una proporción significativa de empleados sí considera que su equilibrio es adecuado, lo que puede implicar diferencias en las experiencias individuales o en los roles dentro de la empresa.

## **Recomendaciones**

**Fomentar la Flexibilidad Laboral.** Implementar políticas que permitan horarios flexibles o la opción de trabajar de forma remota, para ayudar a los empleados a gestionar mejor sus responsabilidades personales y laborales.

**Capacitación en Gestión del Tiempo.** Ofrecer talleres sobre gestión del tiempo y habilidades organizativas para ayudar a los empleados a optimizar su carga laboral.

**Promoción de la Desconexión.** Fomentar un entorno donde se respete el tiempo fuera del trabajo, evitando expectativas de estar disponible fuera del horario laboral.

**Evaluación del Carga Laboral.** Realizar evaluaciones periódicas sobre la carga de trabajo de los empleados y ajustar las responsabilidades según sea necesario para prevenir el agotamiento.

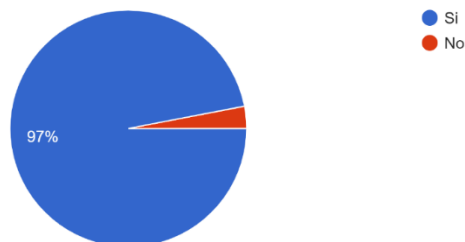
## **Conclusión**

Los resultados de la encuesta destacan una preocupación significativa sobre el equilibrio entre trabajo y vida personal entre los empleados de Oval, con un 54,5% indicando que no se sienten satisfechos en este aspecto, este desequilibrio puede tener efectos adversos en la salud y el rendimiento de los empleados, así como en la cultura organizacional en general; es fundamental que la empresa tome medidas proactivas para abordar estas inquietudes, promoviendo un entorno de trabajo que respete y valore la vida personal de sus empleados; al realizarlo, Oval no solo mejorará el bienestar de su personal, sino que también fomentará una mayor productividad y un ambiente laboral más positivo.

### Figura 66

#### Pregunta 20 del formulario de Google Forms

20. ¿Crees que mejorar tu bienestar emocional impactaría positivamente en tu eficiencia laboral?  
33 respuestas



*Nota:* Resultado de encuesta de bienestar emocional -eficiencia laboral. *Fuente:* Elaboración propia (2024).

#### ***Análisis de la Encuesta – Pregunta 20: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?"***

La encuesta fue realizada a 33 personas de la población de Chico Norte, específicamente a los empleados de la empresa Oval. La pregunta analizada es la siguiente: "¿Te tomas descansos regulares durante tu jornada laboral?".

## Resultados

**28,1%** de los encuestados respondieron "**No**". (**9 Personas**)

**71,9%** de los encuestados respondieron "**Sí**". (**24 Personas**)

## Interpretación

La mayoría de los encuestados 71,9% indicó que se toman descansos regulares durante su jornada laboral. Esto sugiere que la cultura laboral en Oval favorece la importancia de los descansos, lo cual es fundamental para mantener la productividad y el bienestar de los empleados.

## Recomendaciones

**Fomentar Políticas de Descanso.** Es recomendable que Oval considere implementar o reforzar políticas que aseguren que todos los empleados se sientan cómodos tomando descansos regulares.

**Monitoreo y Evaluación.** Realizar un seguimiento periódico de estas prácticas podría ayudar a identificar si se están cumpliendo y a realizar ajustes si es necesario.

**Encuestas de Seguimiento.** Realizar encuestas periódicas podría proporcionar información continua sobre el bienestar de los empleados y su percepción sobre los descansos.

## Conclusión

En conclusión, los resultados de la encuesta indican una tendencia positiva hacia la toma de descansos entre los empleados de Oval, aunque hay un grupo significativo que no lo hace. Esto sugiere áreas de mejora para asegurar que todos los empleados puedan disfrutar de los

beneficios de los descansos regulares en su jornada laboral.

### **Finalidad de la encuesta**

La encuesta aplicada permite obtener una visión diagnóstica del ambiente laboral que actualmente se vive dentro de la organización. El enfoque adoptado busca comprender cómo los trabajadores perciben su entorno de trabajo, lo cual constituye un punto de partida esencial para proponer mejoras concretas. A través de este instrumento se recopilan datos fundamentales que reflejan el nivel de satisfacción, las condiciones del clima laboral y las posibles áreas de oportunidad.

Cabe resaltar que, hasta el momento, no se han implementado herramienta como la capacitación orientados a fortalecer aspectos clave del ambiente laboral. Sin embargo, para que estas capacitaciones sean efectivas y pertinentes, es imprescindible contar primero con información clara y objetiva sobre cómo se sienten los colaboradores en sus respectivos puestos de trabajo. Este paso previo es crucial, ya que permite que las estrategias formativas respondan directamente a las necesidades reales del personal y de la organización en su conjunto.

En este sentido, la información obtenida a partir de la encuesta sirve no solo como una base preliminar para el diseño de las herramientas como la capacitación, sino también como un mecanismo para proyectar y evaluar el impacto que dichas herramientas que estas pueden generar. La capacitación, en este contexto, no debe ser entendida únicamente como una actividad formativa, sino como una herramienta estratégica cuya efectividad puede y debe ser medida a través de indicadores claros dentro de la organización.

Proponer la implementación de herramientas como las capacitaciones enfocadas en mejorar el clima laboral implica también establecer mecanismos de seguimiento y evaluación

que permitan observar cambios significativos en la percepción de los empleados, en la dinámica de trabajo y en la productividad organizacional. De esta manera, se busca no solo intervenir en la mejora del ambiente laboral, sino también consolidar una cultura organizacional innovadora, comprometida con el desarrollo profesional de sus integrantes y con la mejora continua.

...

## Conclusiones

La formación en herramientas innovadoras constituye un factor estratégico dentro de la gestión del talento humano, al promover la actualización de competencias digitales y la adaptación a los cambios tecnológicos del entorno. Este tipo de procesos, cuando se implementan de manera sistemática y con acompañamiento institucional, inciden positivamente en la motivación y en el sentido de pertenencia de los empleados, se sustenta en teorías como la de Maslow (necesidades humanas), Seligman (bienestar positivo) y Kolb (aprendizaje experiencial), que coinciden en destacar la importancia de satisfacer las necesidades emocionales y de desarrollo profesional dentro del entorno laboral.

Se evidenció que la motivación y el bienestar emocional son variables interdependientes que influyen en la eficiencia laboral. Los colaboradores que perciben oportunidades de aprendizaje continuo y un liderazgo empático muestran mayor compromiso, productividad y disposición al cambio.

Existe una relación significativa entre la capacitación innovadora, la motivación intrínseca y la calidad del desempeño laboral, los resultados confirman que el bienestar emocional no se limita al ámbito individual, sino que se proyecta en el clima organizacional, repercutiendo directamente en la calidad del servicio y en la sostenibilidad de la empresa. En este sentido, la formación debe concebirse no solo como una herramienta técnica, sino como una estrategia integral de desarrollo humano.

La capacitación debe ser vista como una inversión estratégica y no como un gasto operativo. Desde el punto de vista institucional, la empresa OVAL ha avanzado en la adopción de prácticas de capacitación, pero aún requiere consolidar una política de formación continua alineada con su plan estratégico y las nuevas demandas del sector de consultoría. Integrar estos

procesos dentro de su cultura organizacional favorecerá la innovación, la retención del talento y la eficiencia operativa.

Finalmente, el estudio demuestra que invertir en la formación y el bienestar de los empleados no es un gasto, sino una inversión organizacional que genera retornos en productividad, cohesión y competitividad. Este enfoque humanista e innovador debe consolidarse como parte esencial de la gestión estratégica del talento humano en la empresa

## Recomendaciones

Diseñar un plan anual de formación continua, que incluya capacitaciones en herramientas digitales, metodologías ágiles y competencias socioemocionales, con seguimiento y evaluación de impacto en los resultados laborales. (como el modelo de Kolb) y evaluarlos con herramientas basadas en el modelo de Kirkpatrick, para medir el comportamiento, el aprendizaje y los resultados laborales.

Implementar un programa de liderazgo empático, orientado a fortalecer las habilidades comunicativas, la inteligencia emocional y la gestión del clima laboral en los mandos medios y directivos.

Consolidar un sistema de evaluación del bienestar emocional y la motivación, mediante instrumentos periódicos (encuestas, grupos focales o entrevistas), que permitan monitorear las percepciones del personal y tomar decisiones preventivas.

Fomentar espacios de innovación colaborativa, donde los equipos puedan compartir buenas prácticas, proponer mejoras y aplicar lo aprendido en los procesos de formación, generando apropiación y sentido de pertenencia.

Integrar las acciones de formación con la estrategia institucional, asegurando coherencia entre los objetivos organizacionales y las necesidades reales del talento humano.

Fortalecer la comunicación interna y el reconocimiento laboral, a través de campañas y mecanismos que visibilicen los logros individuales y colectivos, incentivando la motivación y la cultura de logro.

Promover la sostenibilidad emocional y el equilibrio vida-trabajo, implementando políticas de flexibilidad laboral, pausas activas y acompañamiento psicológico preventivo, en

concordancia con la normativa nacional vigente (Resolución 2764 de 2022 y Decreto 1443 de 2014).

### Referencias Bibliográficas

- Intellectum, 2. s.f.. intellectum. *unisabana.edu.co*.
- Allande-Cussó, G.-I. F.-R.-A.-R.-S. (21 de Enero de 2022). Artículo de revista científica. *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo*, 96(artículo e202201006).
- Autor, A. (2021). *Revista de Estudios Organizacionales*. ,20(1, 10–20.
- Barriga Robayo, Y. P. (2019). Compensación y bienestar laboral aplicada a una empresa del sector de seguros. ((. M. Granada), Ed.) *Trabajo de grado*.
- Bass, B. M. (1985). Leadership and performance beyond expectations.
- Becker. (2013). Variación del compromiso afectivo con los equipos, orígenes de importancia. *Revista de recursos humanos*, 131-147.
- Becker, T. U. (2013). Variación del compromiso afectivo con los equipos: Orígenes e importancia. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 23((2)), 131-147.
- Becker, T. U. (2013). Variación del compromiso afectivo con los equipos: Orígenes e importancia. *Revista de gestión de recursos humanos*, 23((2)), págs. pp 131-147.
- Cala, C. C. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. 20((2)).
- Castrillón, C. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. 20((2)).
- Cherniss, C. ((2004).). El papel de la inteligencia emocional en la mejora del rendimiento humano. *Journal. Organizational Behavior*.
- Cherniss, C. ((2004).). The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations.

- Cherniss, C. (2000). Emotional intelligence and the improvement of organizational effectiveness. In C. Cherniss & D. Goleman (Eds.), En *The emotionally intelligent workplace* (págs. (pp. 3–12).). Jossey-Bass.
- Cherniss, C. (2001). El lugar de trabajo emocionalmente inteligente: cómo seleccionar, medir y mejorar la inteligencia emocional en individuos, grupos y organizaciones. Jossey-Bass.
- Deci, E. &. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*(11), 227–268.
- Decreto1443. (2014.). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Diario Oficial de Colombia.
- Díaz García, L. A. (2023). Relación entre bienestar de los trabajadores, clima organizacional para la innovación y comportamiento innovador en el trabajo. *Universidad de Antioquia*.
- Eldor, L. (2017). The relationship between perceptions of learning climate and employee innovative behavior and proficiency.( La relación entre la percepción del clima de aprendizaje y el comportamiento innovador y la competencia de los empleados. ). *Personnel Review*, 46((8)), 1454–1474.
- Fernández-Abascal, E. G. (2020). Inteligencia emocional y bienestar: una perspectiva organizacional. *Psicothema*, , 32(4), 583–589.
- García, M. &. (2024). Capacitación digital y bienestar . *organizacional en pymes latinoamericanas*. *Journal of Business Research*,, 168, 114–129.
- Gil-Monte, P. R. (2020). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en contextos organizacionales. . *Papeles del Psicólogo*, , 41(2), 85–93.
- Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Mexico: Vergaara: Editorial Kairos - Goleman,Daniel 1998.

- Herzberg, F. (1959). The motivation to work. (p. 114).
- Huertas Arcila, M. (2025). Burnout e innovación laboral: Estudio de indicadores del bienestar del empleado y conductas de innovación en empleados de una empresa del sector automotriz colombiano. *[Tesis de maestría]*.
- Íñigo, A. (2021). Evolución del concepto de trabajo emocional: dimensiones, antecedentes y consecuencias. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.*, 17((2)), págs. 131-153.
- Kirkpatrick, D. ((1959).). Techniques for evaluating training programs. En *Journal of the American Society of Training Directors* (págs. 21–26).
- Kolb, D. A. ((1984). ). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall. .
- Ley 1010. (2006). *Prevención del acoso laboral*. *Diario Oficial de Colombia*. Función Pública.
- Ley 1221 Congreso de la República de Colombia. (2008). *Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. *Diario Oficial No. 47.052*, del 16 de julio de 2008.
- Ley 909, C. d. (2004). *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones*. *Diario Oficial No. 45.680*, del 23 de septiembre de 2004.
- Ley, D. (1567, 1998). *Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*. *Diario Oficial No. 43.357*, del 5 de agosto de 1998. Presidencia de la República de Colombia.
- Malavé, A. (2020). Emociones en el contexto organizacional: un reconocimiento necesario. .

- Martínez Montes, C. S. (2024). Qualifying and quantifying the benefits of mindfulness practices for IT workers. *Preprint*.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50((4)), págs. 370–396.
- OIT., 2. (2022). Informe sobre salud mental y bienestar en el trabajo. *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. .
- Padilla de la Ossa, L. (20 de junio de 2023). Salud mental en el trabajo: un camino hacia el bienestar. *Campus-Periódico, Universidad de La Sabana*.
- Pérez, A. &. (2021). Capacitación y clima organizacional en empresas de servicios. . *Revista Innovar*, 31(80), 75–89.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Rodríguez, J. L. (2022). Mindfulness corporativo y reducción del estrés laboral en consultorías. . *Revista Colombiana de Psicología Aplicada*, 21(3), págs. 59–77.
- Ryan, R. &. ((2000)). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55((1)), 68–78.
- Salas, E. &. (2021). *Team training essentials: A research-based guide*. . American Psychological Association.
- Sanchez, P. J., & Gomez, M. (2023). Cambio climático. *RIAA*, 25.
- Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25((3)), 293–315.
- Seligman, M. E. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. Free Press.

- Senge, P. M. (1992 edición en español). *La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Barcelona.: Editorial Granica.
- Seo, S. H. (2025). Socratic: Enhancing Human Teamwork via AI-enabled Coaching.
- Taris, T. W. (2021). Work engagement and job performance: A meta-analysis. . *Applied Psychology*, , 70(3),, 763–793.
- Vargas, N. &. (2023). El liderazgo empático y su influencia en el bienestar emocional de los equipos híbridos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, ., págs. 39(2), 80–94.
- Vinson, D., Arcan, M., Niland, D.-P., & Delahunty, F. (2024). Towards sustainable workplace mental health: A novel approach to early intervention and support. [*Preprint*].
- Zapf, D. (2002). Trabajo emocional y bienestar psicológico: una revisión de la literatura y algunas consideraciones conceptuales. *Human Resource Management Review*, 12((2)), págs. 237-268.

## Apéndices

### Apéndice A

#### *Propuesta*

Programa de Capacitación Innovadora para el Fortalecimiento del Bienestar Emocional y la Eficiencia Laboral en Equipos de Consultoría

#### **Dirigido**

Empresas del sector consultoría (Oval sede Chico Norte, Bogotá)

#### **Duración estimada del programa**

12 semanas (dividido en 3 fases)

#### **Justificación**

El entorno competitivo de la consultoría demanda equipos altamente productivos, motivados y emocionalmente equilibrados. Estudios recientes y el marco legal colombiano exigen a las empresas garantizar entornos saludables. La presente propuesta busca responder a esta necesidad mediante un programa de capacitación innovadora que impacte directamente en el rendimiento, el bienestar y el clima laboral.

#### **Objetivo general**

Diseñar e implementar un programa de capacitación en herramientas innovadoras que promueva el bienestar emocional y mejore la eficiencia laboral de los equipos de trabajo de la empresa.

#### **Objetivos específicos**

Diagnosticar el estado actual del bienestar emocional y la eficiencia laboral mediante encuestas y entrevistas. ( se deja en el anexo a la propuesta de la encuesta)

Capacitar al personal en herramientas tecnológicas, inteligencia emocional, mindfulness y liderazgo empático.

Evaluar los cambios en indicadores de bienestar y rendimiento antes y después del proceso formativo.

## **Fases del programa**

### ***Fase 1: Diagnóstico (Semana 1-2)***

Aplicación de encuestas estructuradas sobre bienestar emocional y desempeño. (anexo)

Entrevistas grupales e individuales.

Línea base de indicadores clave.

### ***Fase 2: Capacitación (Semana 3-10)***

**Módulo 1.** Herramientas digitales para trabajo colaborativo (IA, gestión de proyectos, automatización).

**Módulo 2.** Mindfulness, manejo del estrés y resiliencia emocional.

**Módulo 3.** Comunicación efectiva y liderazgo empático.

**Módulo 4** Desarrollo de habilidades blandas (feedback, escucha activa, motivación).

**Talleres experienciales.** Sesiones virtuales y coaching grupal.

### ***Fase 3: Evaluación e Informe (Semana 11-12)***

Re-aplicación de encuestas e indicadores.

Análisis de resultados antes/después.

Recomendaciones estratégicas para la empresa.

## ***Recursos requeridos***

Facilitadores especializados en psicología organizacional y tecnología.

Plataformas digitales (Zoom, Notion, herramientas IA).

Material didáctico y guías prácticas.

Tiempo laboral dedicado (2 horas semanales por empleado durante 8 semanas).

***Indicadores de éxito***

Reducción de niveles de estrés y ansiedad laboral (según encuesta).

Incremento del compromiso, satisfacción y eficiencia laboral.

Mejora en la percepción de liderazgo y clima organizacional.

Participación del 85% de los colaboradores.

***Beneficios esperados para la empresa***

Mayor productividad y retención del talento.

Reducción de conflictos laborales y ausentismo.

Posicionamiento como empresa con cultura organizacional saludable.

Mejora en los resultados del negocio a través de equipos motivados y capacitados.

**Propuesta de la encuesta (para que la empresa la aplique)**

Encuesta sobre Bienestar Emocional y Eficiencia Laboral en Contextos Organizacionales Colombianos

**Objetivo.** Medir el nivel de bienestar emocional de los trabajadores y su relación con la eficiencia laboral, a partir de variables psicológicas, normativas y organizacionales después de la aplicación de la capacitación sugerida en la propuesta

**Escala de respuesta tipo Likert de 1 a 5**

*(1 = Totalmente en desacuerdo; 5 = Totalmente de acuerdo)*

Estimado/a participante:

Le agradecemos por colaborar en esta encuesta. Su participación es voluntaria, anónima y sus respuestas serán tratadas con estricta confidencialidad.

La información recolectada será utilizada únicamente con fines académicos y de mejora organizacional, sin identificar individualmente a ningún empleado.

No se recopilará ninguna información personal como nombre, número de identificación o cargo.

Sus respuestas no serán compartidas con terceros fuera del equipo de investigación ni con personal directivo de la organización.

Los resultados serán presentados de forma agrupada y estadística, sin individualizar respuestas.

Al continuar con esta encuesta, usted reconoce que ha sido informado/a sobre la confidencialidad de su participación y brinda su consentimiento informado para responder.

## **SECCIÓN 1: Recursos y Demandas Laborales**

***1. Dispongo de los recursos materiales y tecnológicos adecuados para realizar mi trabajo eficientemente.***

**Justificación.** El acceso a recursos laborales protege contra el agotamiento emocional y mejora la productividad. (Modelo JD-R: Schaufeli & Bakker, 2004)

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

**2. Recibo capacitaciones frecuentes que me preparan para afrontar los cambios en el entorno laboral.**

**Justificación.** Capacitar es un recurso que fortalece la capacidad de respuesta y disminuye el burnout (Huertas, 2025). Sin título

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**3. Las exigencias de mi trabajo no sobrepasan mi capacidad física y emocional.**

**Justificación.** El desequilibrio entre demandas y recursos aumenta el riesgo de fatiga y estrés crónico.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**4. Mi organización promueve la innovación como parte del clima laboral.**

**Justificación.** Un clima innovador, mediado por bienestar, mejora la conducta creativa (Díaz & Carmona, 2023)..

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

## **SECCIÓN 2: Necesidades Psicológicas Básicas**

**(Teoría de la Autodeterminación: Deci & Ryan, 2000)**

### ***5. Me siento competente para desempeñar mi rol con eficiencia.***

**Justificación.** La percepción de competencia promueve el engagement y bienestar emocional.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

### ***6. Tengo libertad para decidir cómo ejecutar mis tareas.***

**Justificación.** La autonomía fortalece la motivación intrínseca y reduce el estrés (Deci & Ryan).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

### ***7. Mantengo relaciones laborales positivas con mis compañeros.***

**Justificación.** La necesidad de conexión interpersonal está relacionada con la satisfacción laboral.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**8. *Mi opinión es tomada en cuenta en la toma de decisiones organizacionales.***

**Justificación.** La participación aumenta la percepción de autonomía y compromiso emocional (Castrillón, 2021)..

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**SECCIÓN 3 : Inteligencia Emocional Aplicada al Trabajo**

**(Goleman, 1995; Cherniss, 2004)**

**9. *Reconozco cómo mis emociones afectan mi rendimiento laboral.***

**Justificación.** La autoconciencia emocional es clave para la autorregulación y eficiencia (Goleman).

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**10. *Gestiono adecuadamente el estrés sin afectar mis relaciones laborales.***

**Justificación.** La autorregulación emocional mejora la adaptación organizacional (Cherniss, 2004).

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**11. *Estoy motivado a mejorar continuamente mis competencias y desempeño.***

**Justificación.** La motivación interna sostiene el compromiso y la productividad (Goleman).

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo
- 5 - Totalmente en desacuerdo

**12. *Comprendo las emociones de mis compañeros y actúo con empatía.***

**Justificación.** La empatía mejora la cohesión, colaboración y resolución de conflictos.

- 1 - Totalmente en desacuerdo
- 2 - En desacuerdo
- 3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

#### **SECCIÓN 4: Bienestar Emocional y Clima Organizacional**

##### ***14. Me siento emocionalmente equilibrado en mi lugar de trabajo.***

**Justificación.** El bienestar emocional es un predictor de eficiencia y reducción del absentismo (Becker, 2020).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

##### ***15. Mi organización cuenta con políticas claras para prevenir el estrés, el acoso y el burnout.***

**Justificación.** Cumplir con la Resolución 2646 de 2008 y la Ley 1010 de 2006 mejora el entorno laboral.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

##### ***16. Tengo un equilibrio saludable entre mi vida laboral y personal.***

**Justificación.** La Ley 2191 de 2022 protege la desconexión y previene la fatiga laboral.

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

**17. *Mi bienestar emocional es considerado una prioridad por mi organización.***

**Justificación.** La salud emocional está ligada a la RSE y mejora la retención de talento (Cherniss, Becker).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

**18. *Mi bienestar emocional me permite ser más productivo/a en mis tareas diarias.***

**Justificación.** Un estado emocional positivo mejora el rendimiento, reduce errores y fortalece la innovación (Goleman, 1995; Huertas, 2025).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

**19. *Cuando estoy emocionalmente equilibrado/a, apporto con mayor creatividad en mi equipo.***

**Justificación.** La creatividad está mediada por bajos niveles de agotamiento emocional (Huertas, Díaz & Carmona, 2023).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

**20. *Me siento más comprometido/a con la organización cuando esta invierte en mi bienestar.***

**Justificación.** Programas de bienestar e incentivos generan compromiso (Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004).

1 - Totalmente en desacuerdo

2 - En desacuerdo

3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 – De acuerdo

5 - Totalmente en desacuerdo

*Nota:* Herramienta de medición (encuesta), con base en las teorías revisadas. *Fuente.*

*Elaboración propia (2024).*

### **Recomendaciones para fortalecer la implementación**

Priorizar la capacitación continua en herramientas innovadoras para mejorar competencias y reducir el estrés asociado a la falta de habilidades.

Implementar programas de bienestar con participación de los empleados para aumentar la aceptación y efectividad.

Usar evaluaciones periódicas y adaptativas para medir el impacto emocional y productivo de las políticas aplicadas.

Promover la cultura organizacional que valore el equilibrio vida-trabajo, asegurando el respeto a la desconexión laboral.