

**La importancia del bienestar en las empresas, y sus relaciones con la salud, la
productividad y satisfacción laboral**

Corporación Universitaria Remington.
Facultad de Ciencias Empresariales
Especialización en Alta Gerencia

Marta Viviana Molano Rodríguez
Natalia Echeverry Prieto
Nombre Docente Oscar Eduardo Duque Restrepo
Opción de Trabajo de grado Seminario-Diplomado.
2025

Tabla de Contenido

<i>Resumen</i>	3
Palabras clave	4
<i>Pregunta orientadora de la búsqueda</i>	5
<i>Metodología de búsqueda de la información</i>	9
<i>Sustentación teórica de la pregunta</i>	11
<i>Conclusiones</i>	16
<i>Referencias</i>	17

Resumen

De acuerdo con (Estrada Rodriguez & Ramirez Reyes, 2010), establece que el bienestar laboral es esencial ya que ayuda a cumplir metas de una organización y de sus responsables. Realizar un diagnóstico es de gran beneficio ya que esto permite adoptar la implementación de un plan de acción encaminado a mejorar las falencias y que impiden la total incorporación y dedicación de los empleados en la misión de la empresa.

El bienestar laboral se ha convertido en un factor clave dentro de las organizaciones modernas. Las empresas actualmente se esfuerzan por implementar mecanismos que generen impactos positivos en sus colaboradores, con el fin de mejorar la productividad, aumentar la satisfacción laboral y fortalecer un clima organizacional favorable. Esto permite que todos los niveles de la organización trabajen alineados, garantizando el cumplimiento de metas y la satisfacción del cliente.

Las empresas deben orientar a los trabajadores para que exista un correcto bienestar laboral incluyendo un balance físico, mental y emocional. De esta manera se logran resultados adecuados de las funciones que desempeñan y enriquecen la calidad de vida de los empleados, permitiendo así un mejor desempeño de sus labores y las relaciones de su entorno, lo que podría afectar la calidad de vida. (Martinez Vargas & Rivera Porras, 2019, p. 78)

El éxito de muchas empresas en mercados competitivos ha motivado a otras a replantear sus modelos de gestión, con miras a una mejora continua que no sólo atienda al cliente, sino también al desarrollo interno. En este contexto, se hace imprescindible diseñar políticas

organizacionales funcionales y adaptables, que promuevan un entorno donde los trabajadores se sientan valorados y se aprovechen al máximo sus capacidades.

La salud óptima de los empleados favorece una mayor eficiencia y el logro de los objetivos de cualquier organización o institución, lo que a su vez impulsa el crecimiento económico del país, así como el bienestar tanto individual como colectivo y el desarrollo de los colaboradores. Por esta causa, las circunstancias laborales pueden influir en las interacciones entre los trabajadores, formando una conexión entre la empresa, el empleado y su contexto familiar. Debido al vínculo cercano que se da entre la satisfacción en el trabajo y el rendimiento, los gerentes muestran un interés cada vez mayor en aumentar la calidad de vida laboral. (Urrego Angel, 2016)

El clima laboral influye directamente en el desempeño y la satisfacción de los colaboradores. Un ambiente positivo no solo mejora la productividad, sino que también transforma la manera en que los empleados perciben su trabajo, haciéndolo más gratificante a nivel personal. Esta satisfacción laboral está estrechamente vinculada al desarrollo del ser humano, ya que los logros empresariales también representan logros personales, reforzando la motivación y el sentido de pertenencia. Por ello, es fundamental que las empresas aseguren condiciones que protejan la salud física, mental y emocional de sus empleados. Estrategias orientadas a crear espacios seguros y respetuosos no solo fortalecen el bienestar individual, sino que potencian el rendimiento colectivo y la eficiencia organizacional.

Palabras clave

Bienestar, satisfacción laboral, productividad, empresas, funcionarios, salud mental, clima organizacional.

Pregunta orientadora de la búsqueda

En la actualidad, muchas organizaciones buscan mejorar el ambiente laboral siguiendo tendencias, lo que implica copiar lo que realizan las demás organizaciones que han tenido éxito en los mercados. Además en algunos casos puede existir un anhelo por obtener premios que refuercen la imagen de la empresa, pero talvez en raras ocasiones se ve el interés por desarrollar un buen clima que ayude a un entorno laboral coherente y que funcione en la misma dirección con la misión, los valores y los objetivos de la organización. Por lo tanto, es fundamental entender el papel tan importante que desempeña el clima organizacional para el funcionamiento de las empresas que promueven un entorno laboral orientado en el servicio y crecimiento de las persona y del equipo. (Lescano Duncan, 2017)

Hoy en día las empresas hacen un gran esfuerzo en poder implementar mecanismos que permitan generar un impacto positivo en sus trabajadores, con el objetivo de poder mejorar su productividad, satisfacción, y de esta manera poder lograr un clima laboral donde todos los niveles de la organización sean anclados de tal manera que los objetivos, las metas y el producto final de las compañías sea el esperado por sus clientes.

Por ello según (Dormoi, 2025), implementar programas de bienestar empresarial impactan positivamente en el equipo. Estas iniciativas pueden adaptarse a la realidad de cada organización, pero comparten un objetivo común: mejorar el bienestar en el trabajo y fomentar un clima laboral saludable. A continuación, te presentamos algunos ejemplos que han demostrado ser eficaces: Educación y desarrollo profesional, tiempo libre, asistencia psicológica, servicios médicos, bonos que faciliten el home office, entrenamiento, alimentación, políticas de diversidad, equidad e inclusión, asistencia para finanzas personales, transporte, bono de escolaridad, voluntariado, medio ambiente (s.p.)

Numerosas empresas han logrado posicionarse con éxito en mercados altamente competitivos. Este tipo de desempeño ha generado un efecto motivador en otras organizaciones, llevándolas a considerar la implementación o transformación de sus modelos de gestión. Tales acciones responden a la búsqueda de una mejora continua, orientada no solo a la satisfacción del cliente, sino también al logro efectivo de los objetivos estratégicos de la empresa.

Como organización brindar a los colaboradores condiciones adecuadas y necesarias para la ejecución de sus tareas genera entornos óptimos que favorecen en el aumento de la eficiencia de los empleados en su crecimiento personal. A pesar de que no son muchas las entidades generan un ambiente propio las exigencias de estas mismas obligan a la empresa a implementar cambios nuevos. La falta de normativas que reglamenten las interacciones entre los trabajadores genera baja productividad y afecta el alcance de los objetivos empresariales, además de la elevada rotación de personal lo cual puede prolongar el alcance de las metas empresariales. (Ortiz Campillo , Ortiz Ospino, Coronell Cuadrado , Hamburger Madrid, & Orozco Acosta , 2019)

Por esta razón, se hace necesaria la formulación de políticas organizacionales que sean vanguardistas, funcionales y adaptables al entorno empresarial actual. Estas deben ser diseñadas para su implementación efectiva, con el fin de generar el impacto positivo que se espera dentro de la organización. Asimismo, es fundamental promover un entorno laboral adecuado, donde los trabajadores se sientan valorados y plenamente aprovechados. A través de estrategias bien estructuradas, es posible optimizar al máximo las capacidades individuales de los colaboradores. La evidencia muestra que estas prácticas han tenido un impacto significativo en los resultados económicos de las empresas, generando ventajas competitivas altamente favorables.

El ambiente laboral es el entorno físico y humano donde se desarrollan las actividades diarias y se relacionan con la satisfacción de los empleados y la productividad. Esto está vinculado con la habilidad de los líderes, con los comportamientos de los trabajadores, de su manera de desempeñarse y relacionarse. El ambiente laboral se establece a partir de como cada persona percibe el espacio en el que se desempeña dentro de la empresa. (Ferreis Levy & Castro Suarez, 2006)

El clima laboral es uno de los factores de mayor impacto en la satisfacción de los colaboradores dentro de las organizaciones. Un entorno laboral positivo no solo incrementa el rendimiento al momento de ejecutar sus funciones, sino que también transforma la percepción del trabajo, generando una sensación de realización personal en las tareas cotidianas. Esta realidad resalta la importancia de implementar estrategias orientadas al bienestar laboral, ya que contribuyen directamente al desarrollo económico, organizacional y funcional de las empresas.

Según (Salazar Marmolejo, 2019, p. 48) la satisfacción laboral es clave para que los empleados se sientan más contentos y comprometidos con su trabajo. Para lograr empleados eficientes, las organizaciones deben priorizar la satisfacción y la apertura al cambio de su personal. La satisfacción laboral también está estrechamente ligada al desarrollo integral de los individuos, lo que significa que los logros corporativos pueden traducirse en logros personales, generando orgullo y motivación.

También es importante resaltar que las satisfacciones laborales van de la mano con el desarrollo del ser humano y esto implica que los logros corporativos se vuelvan logros personales llenando de orgullo y satisfacción al momento de lograr las metas propuestas en un periodo determinado. Todo esto debe ir acompañado de un clima laboral adecuado

donde todos los colaboradores respeten y valoren las opiniones y aportes que puede hacer cada uno de sus compañeros y entre todos poder fortalecer y dar una mejor solución que permita que la estrategia implementada se agota de una forma más adecuada en donde todos aportaron y lograron el objetivo esperado sacando el provecho multidisciplinario que a ver en una compañía la cual pretende sobresalir en un mercado.

Investigaciones recientes, como las realizadas por Google, muestran una correlación directa entre la salud mental y emocional y el rendimiento profesional. Los colaboradores que gozan de buena salud emocional y mental tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos con sus tareas. Este enfoque en el bienestar no solo beneficia a los empleados, sino que también impulsa la eficiencia y la innovación dentro de la organización. (Forbes, 2024)

Hoy en día todas las empresas buscan que sus trabajadores conserven e incluso fortalezcan sus capacidades durante su permanencia en la organización. Es por esto que se han generado múltiples estrategias que permitan salvaguardar tanto su integridad física como su salud mental y psicológica es decir se buscan que las condiciones en las cuales desarrolla sus actividades normales dentro de la empresa protegen y brindan un bienestar que le permita ejecutar sus funciones con confianza y con la convicción de que su entorno le permite estar seguro. Un clima laboral adecuado caracterizado por relaciones interpersonales respetuosas y armónicas, no solo protege la salud mental y psicológica, sino que también potencia sus habilidades y favorece el desarrollo de todo su potencial profesional.

Por esta razón, en el presente informe se plantea la siguiente pregunta:

¿Cómo afecta la falta de políticas y prácticas de bienestar en las empresas la salud física y mental, la productividad y la satisfacción laboral de los funcionarios, y cuáles son las consecuencias para la organización y la sociedad en general?

Esta pregunta busca generar un análisis claro y específico que invite al lector a reflexionar sobre la importancia de estas problemáticas, así como sobre la necesidad de implementar soluciones concretas. El propósito es motivar a las organizaciones a crear espacios laborales más humanos y funcionales, donde los colaboradores se sientan valorados y comprometidos, contribuyendo activamente al cumplimiento de las metas corporativas.

Metodología de búsqueda de la información

Para la elaboración del presente informe, se trazó una estrategia de búsqueda que incluyó el uso de diversas herramientas tecnológicas y bibliográficas, con el fin de fortalecer los contenidos desarrollados y cumplir con los objetivos propuestos. Se recurrió a buscadores académicos como *Google Académico* mediante combinaciones de palabras claves como Bienestar, satisfacción laboral, productividad, empresas, funcionarios, salud mental, clima organizacional. Se complementó la búsqueda con herramienta de inteligencia artificial (ChatGPT), las cuales sirvieron de apoyo para estructurar ideas, verificar conceptos y complementar el análisis, sin que estas fueran fuente principal del contenido.

Cabe destacar que, si bien en la actualidad existe una amplia variedad de fuentes de información, se prioriza el uso de recursos confiables, Entre los documentos seleccionados están los artículos de Calderón Hernández, Murillo Galvis y Torres Narváez (2003), El

artículo de Redalyc con relación a la cultura organizacional y el bienestar laboral fue importante en este informe teniendo en cuenta que los líderes empresariales deben dominar tanto los aspectos técnicos como los socioculturales de la gestión. En este sentido, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores son cruciales, ya que influyen directamente en los resultados financieros, la resolución de conflictos, la satisfacción del cliente y la eficacia general de la organización. Adicionalmente, el texto sugiere que para ir más allá de los programas de asistencia y realmente mejorar la calidad de vida de los empleados, es indispensable comprender e intervenir en los factores socioculturales. Martínez-Vargas y Rivera-Porras (2019) y Lezcano Duncan (2017), Traer a cohesión la citación de este artículo nos recuerda la importancia del bienestar laboral como parte de la construcción de las relaciones laborales, debido a que son las que permiten compartir creencias, intereses, opiniones y que influyen en los procesos emocionales, conductuales y físicos del trabajador. También es relevante mencionar que pueden existir varios factores que tienen que ver con la empresa como: tipo de empresa, contratos, puesto de trabajo, participación, y que también afectan el desarrollo del ser humano, es así como el empleado y el contexto tiene una relación para alcanzar el bienestar laboral dentro de la organización. cuyo principal énfasis es el clima organizacional y bienestar laboral, con datos verificables y pertinentes, a fin de evitar la difusión de contenido erróneo. Esta metodología de búsqueda tuvo como propósito ofrecer al lector un conjunto de soluciones claras, puntuales y aplicables, respaldadas por información válida y estrategias bien fundamentadas para alcanzar las metas propuestas en el contexto organizacional.

Sustentación teórica de la pregunta

En la actualidad las empresas se esfuerzan por generar un ambiente idóneo de trabajo que ayude a mejorar su productividad teniendo en cuenta que lo que hace la esencia de las organizaciones no son las estructuras sino los individuos y las relaciones que entre ellos se establecen (Lezcano Duncan, 2017). Las personas que forman parte de las organizaciones cumplen un papel muy importante referente al éxito de las empresas, dado que fomentan las relaciones interpersonales influenciando la forma en que los empleados se sienten, piensan y actúan en el trabajo para así fortalecer las metas y objetivos de esta. Esto va relacionado con la cultura, valores, creencias y normas compartidas que guían el comportamiento de los empleados, lo cual permite no solo desarrollar los procesos estratégicos de la empresa, sino también fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador que permita a los trabajadores alcanzar su máximo potencial para lograr la eficacia de gestión estratégica (Lezcano Duncan, 2017).

Las organizaciones enfrentan desafíos para mantener la salud y bienestar de sus funcionarios, lo que puede afectar negativamente su productividad, satisfacción laboral y calidad de vida. La falta de políticas y falta de bienestar puede generar estrés, ansiedad, depresión, ausentismo y rotación de personal, lo que impacta en la eficiencia y competitividad de la empresa (Lezcano Duncan, 2017)

Es por esto que, según Barley y Kunda (1992) citado en (Calderon Hernandez, Murillo Galvis, & Torres Narvaez, 2003) argumenta que “las prácticas alrededor del bienestar laboral, inicialmente, se centraron en programas sociales tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador; posteriormente, en proyectos orientados a modificar las condiciones de trabajo o a ofrecimientos de prestaciones especiales que

complementaran los ingresos y condiciones sociales del trabajador; después, al logro de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación, y, por último, a la búsqueda de condiciones que mejorarán de manejar integral la calidad de vida laboral” (pág., 111)

Ahora bien, dando alcance a lo anterior, es posible abordar algunas variables que se relacionan con el bienestar de funcionarios en las empresas:

Bienestar físico: se relaciona directamente con la productividad y satisfacción laboral como el acceso a servicios de salud, deporte, alimentación.

Bienestar mental: La falta de políticas y prácticas de bienestar puede generar problemas de salud y bienestar como el estrés, ansiedad, depresión, apoyo emocional.

Productividad: La productividad y satisfacción laboral se ven afectadas por la calidad de vida y bienestar de los funcionarios como la eficiencia, eficacia, calidad del trabajo.

Satisfacción laboral: Se relaciona con la motivación del trabajador y cuánto compromiso adquiere si se siente feliz y tranquilo en su trabajo.

Programas de bienestar: Estos programas son importantes para los trabajadores ya que si están bien remunerados y tienen tiempo de calidad para la familia o pasatiempos se sienten satisfechos.

Según F. E. García, F. Cova-Solar, F. Bustos-Torres y É. Reyes-Pérez citado en (Martinez Vargas & Rivera Porras, 2019). “El interés por el bienestar del empleado en la organización ha ido cambiando moderadamente, convirtiéndose en una necesidad para la empresa, desde el área de recursos humanos se elaboran estrategias que promueven la salud y la seguridad de los empleados” (pág., 79)

Así mismo, el estrés laboral tiene varias connotaciones, algunos autores mencionan que es producto de factores personales, de la organización y económicos de los empleados, es decir, el estrés y el bienestar provienen de tantos aspectos individuales y aspectos de la

organización (Martínez Vargas & Rivera Porras, 2019). El estrés impacta de manera negativa en las relaciones interpersonales como en las grupales, además generan reducción en la ejecución de las actividades. El estrés interviene de forma perjudicial en la salud y en la familia y genera que las personas dejen sus empleos, es importante mencionar que el estrés laboral es considerado uno de factores más relevantes en la pérdida de la salud física y psicológica del individuo. (Martínez Vargas & Rivera Porras, 2019). Según los mismos Martínez Vargas & Rivera (2019), estos factores se pueden ver reflejados en las organizaciones a través de diferentes variables como:

- **Ausentismo y rotación del personal:** pérdida de trabajadores con gran experiencia y muy preparados.
- **Disminución de la productividad:** impacto en la eficiencia y la competitividad.
- **Problemas de salud:** aumento de costos médicos y ausentismo ya que si no se encuentra bien de salud es un trabajador con incapacidades constantes.
- **Impacto en la reputación:** pérdida de confianza y credibilidad.
- **Costos económicos:** pérdida de inversión en gestión humana.

Es así como el bienestar laboral tiene una relación con el empleado, su entorno, nivel de satisfacción del lugar y desempeño laboral, la autoeficacia juega un papel como mediador del ambiente laboral, teniendo en cuenta que es una capacidad que permite manejar situaciones de estrés, bajo nivel laboral y que regula su comportamiento, entre más elevados se encuentren los niveles de autoeficacia en la organización, más bajos serán los niveles de estrés e insatisfacción. (Martínez Vargas & Rivera Porras, 2019)

En las organizaciones se puede generar estrés laboral, donde el empleado debe mantener un contacto directo y diario en cumplir unas funciones dentro su puesto trabajo, viendo afectada su salud, generando una disminución de su productividad, además,

mantiene una actitud negativa y crea un ambiente de trabajo poco favorable (Martinez Vargas & Rivera Porras, 2019).

Así que, el estrés en el trabajo representa un desafío importante que influye en los trabajadores y en las empresas. Es importante que las empresas tomen medidas para prevenir y mitigar el estrés laboral, fomentando un ambiente de trabajo saludable y favorable. Al hacerlo, pueden mejorar la productividad, la satisfacción laboral y la salud de cada trabajador y también puede generar beneficios para la empresa y la sociedad en general.

La felicidad laboral como estrategia en una organización es fundamental para elevar la productividad de sus empleados, así mismo, contribuye a reducir la rotación, el ausentismo y mejorar las condiciones laborales de sus empleados, lo cual ayudaría a reducir enfermedades, incapacidades asociadas al clima organizacional y a las cargas de trabajo. Las personas felices son 25% más productivas y contribuyen a que la empresa genere mayores utilidades. (Hernández & Serravalle , 2014)

Según (Gomez Cardenas, Borda, Giraldo Valencia, Cortes Avila, & Forigua Tamayo, 2019), Las políticas que las empresas creen para mejorar el clima laboral son fundamentales para lograr indicadores positivos en materia productiva, así mismo crear incentivos que potencien las capacidades y habilidades de cada una de las personas abordando aspectos sociales fundamentales y esenciales de su vida cotidiana. Adicionalmente fortalecer la confianza, el compañerismo, el respeto, la igualdad y el buen trato. (pág.,7)

Finalmente, se pueden contemplar las habilidades sociales como un mecanismo para mejorar la calidad de vida y el bienestar de los funcionarios, principalmente son habilidades que ayudan a las relaciones interpersonales, además, es muy importante, puesto que reflejan

la percepción, la capacidad de mejorar el comportamiento, generar empatía y adquirir habilidades comunicativas, de liderazgo, de trabajar en equipo, permitiendo tomar decisiones adecuadamente en la organización. (Martinez Vargas & Rivera Porras, 2019)

En Colombia, varias empresas han adoptado con éxito estrategias de bienestar que demuestran la importancia de este enfoque para el desarrollo organizacional. Un caso destacado es **Mattelsa**, una empresa textil fundada por Mateo Jaramillo, que promueve un ambiente sin jerarquías rígidas, jornadas laborales reducidas, mejores sueldos y programas de formación continua para sus más de 1.200 colaboradores. Este modelo ha permitido mejorar el clima laboral y fortalecer el compromiso del personal, integrando además proyectos de impacto social y ambiental. (Vega, 2024)

De igual manera, Grupo Nutresa logró en 2023 resultados de excelencia en clima y compromiso organizacional, con un 84% frente a la meta del 80%. Este resultado se debe, en gran parte, a un liderazgo que ha construido un ambiente laboral significativo para las personas, con un positivo balance entre el trabajo y la vida personal. De igual manera, las consecuencias en el análisis de riesgo psicosocial fueron positivas, aunque presentan desafíos para la sostenibilidad y el autocuidado, con un énfasis en la salud mental lo cual genera un crecimiento en las habilidades de manejo de las empresas para evitar situaciones de riesgo que podrían perjudicar la salud. (Grupo Nutresa, 2023, p. 92)

Estos casos ejemplifican cómo el bienestar laboral, cuando se implementa de manera integral y estratégica, no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que también fortalece la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

Conclusiones

El bienestar laboral se ha convertido en un pilar fundamental para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones en contextos cada vez más competitivos. Las empresas que priorizan la salud física, mental y emocional de sus trabajadores, fomentan un clima organizacional positivo y fortalecen la motivación y el compromiso de sus equipos. La implementación de políticas que promuevan un entorno laboral sano no solo mejora el rendimiento individual y colectivo, sino que también impacta positivamente en la calidad del producto o servicio ofrecido. En este sentido, invertir en el bienestar de los colaboradores es una estrategia clave para alcanzar los objetivos institucionales y generar ventajas competitivas sostenibles. Las organizaciones deben reconocer que su crecimiento está estrechamente ligado al desarrollo humano, por lo que es indispensable construir espacios laborales donde se valore y potencie el talento, se promueva la participación y se garantice la seguridad integral de todos los miembros de la empresa.

En el panorama empresarial actual, altamente competitivo, el bienestar en el ámbito laboral se ha construido como un pilar fundamental para el progreso y la durabilidad en las organizaciones. Las compañías que priorizan la salud física, emocional y mental de sus empleados logran cultivar un ambiente de trabajo positivo, lo que a su vez alcanza la motivación y el compromiso de sus equipos. Invertir en el bienestar del personal no solo se traduce en una mejora del rendimiento individual y colectivo, sino que también repercute favorablemente en la calidad de los productos o servicios ofrecidos y en la ventaja competitiva sostenida de las empresas.

Referencias

- Calderon Hernandez, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narvaez, K. Y. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administracion - Universidad Javeriana*, 109-137.
- Martinez Vargas, J. A., & Rivera Porras, D. (2019). Factores que influyen en el bienestar de las personas dentro de su contexto laboral . *Aibi revista de investigacion, administracion e ingenieria*, 77-81.
- Vega, D. (4 de diciembre de 2024). *Mateo Jaramillo: romper el molde con una marca de ropa para jóvenes*. Obtenido de El pais: <https://elpais.com/america-colombia/branded/los-lideres-de-colombia/2024-12-05/mateo-jaramillo-romper-el-molde-con-una-marca-de-ropa-para-jovenes.html>
- Hernández, R. A., & Serravalle , C. D. (2014). Felicidad en el Trabajo. *Trabajo de investigacion final*.
- Gomez Cardenas, E. E., Borda, A. G., Giraldo Valencia, L. M., Cortes Avila, S., & Forigua Tamayo, S. D. (2019). Obtenido de Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores en las organizaciones de Colombia:
<https://repository.universidadean.edu.co/server/api/core/bitstreams/f5c036f8-501c-4504-82f2-1c3d857746a2/content>
- Lescano Duncan, L. (2017). Cómo fortalecer el clima y la cultura de servicio a través del liderazgo de servicio del mando intermedio: caso de estudio en una compañía multinacional. *Revista empresa y humanismo*, 65-96.

- Estrada Rodriguez, Y., & Ramirez Reyes, M. (2010). *El bienestar laboral y su incidencia en la gestion exitosa de las empresas en el turismo*.
- Ortiz Campillo , L., Ortiz Ospino, L., Coronell Cuadrado , R., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta , E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertension*, 187-193.
- Forbes. (29 de enero de 2024). *Forbes*. Obtenido de Google prioriza el bienestar mejorando la calidad de vida de sus colaboradores : <https://forbes.com.mx/google-prioriza-el-bienestar-mejorando-la-calidad-de-vida-de-sus-colaboradores/>
- Dormoi, A. (05 de Mayo de 2025). *Factorial*. Obtenido de Bienestar empresarial y la productividad de los empleados ¿Cómo se relaciona?: <https://factorial.mx/blog/bienestar-laboral-estudio-completo/>
- Feris Levy, T., & Castro Suarez, M. (28 de Noviembre de 2006). *Universidad de la Sabana*. Obtenido de La importancia de la satisfacción laboral y el clima organizacional para un buen desempeño en la organización: <https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/2072?show=full>
- Salazar Marmolejo, L. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño*. Palmira: Vol 6 No. 1.
- Estrada Rodríguez, Y., & Ramírez Reyes, M. (2010). El bienestar laboral y su incidencia en la gestion exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de investigacion en turismo y desarrollo local*, 1-12.
- Urrego Angel, P. (Diciembre de 2016). *Ministerio de salud* . Obtenido de Entorno laboral saludable: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

