

Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A.S Socorro”

Bautista Pedraza Nani, Cala Sepúlveda Laura Jimena y

Santacruz Padilla Oury Selene

Trabajo de grado para optar al título de:

Psicólogo Profesional

Ps. Javier Antonio Mantilla



Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología – Ext. Unisangil

San Gil

2020

Diseño de un Programa de Bienestar Laboral en la Empresa “Estupasta S.A.S Socorro”

Bautista Pedraza Nani, Cala Sepúlveda Laura Jimena y

Santacruz Padilla Oury Selene

Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB

Facultad de Ciencias de la Salud

Programa de Psicología – Ext. Unisangil

Nota del Autor

Alinee los párrafos de la nota del autor a la izquierda.

Nota de aceptación:

Jurado

Jurado

San Gil, X de XXX 2020.

Resumen

El presente proyecto se basa en el diseño de un plan de bienestar laboral en la empresa Estupasta S.A.S del municipio del Socorro, Santander. Entendiendo al bienestar laboral como la implementación de medidas que mejoran la calidad de vida de los trabajadores; generalmente, involucrando su desarrollo tanto profesional como personal y social. Para lograr el diseño del programa, se realiza la aplicación de tres instrumentos cuantitativos al personal operativo y administrativo de la institución, con el fin de medir tres variables fundamentales de este proyecto: clima laboral, satisfacción laboral y riesgo psicosocial.

Mediante los resultados obtenidos tras la medición, el programa de bienestar laboral se orienta a responder a las necesidades encontradas en cada una de las variables; hallando al clima laboral con falencias en el estilo de dirección que puntúa 24,4%, la comunicación e integración con 28,3% y en el medio ambiente físico que obtiene 32,3%. En lo que compete a la satisfacción laboral el porcentaje de insatisfacción es de manera general con 43,2% en dos los constructos más afectados se identifican como la gestión administrativa, contenido del oficio y las condiciones grupales. Finalmente, el riesgo psicosocial que responde a las necesidades de las demandas del trabajo con una puntuación de 69,5%, el liderazgo y relaciones sociales en el trabajo con 65,2% y las recompensas que responden al 43,6%.

En base a lo anterior, se da la creación de una serie de programas que contienen unas estrategias que pretenden promover el bienestar laboral, proporcionando calidad tanto a la empresa como a sus trabajadores. Es así como el clima laboral consta de tres programas: Yo soy líder, El arte de comunicarse y Bienestar vs productividad. La satisfacción laboral con los programas: Yo soy la empresa, Construyo mi meta y Fortalecimiento de habilidades grupales y por último el riesgo psicosocial que está compuesto por: Cuido mi salud en el trabajo, Mis

compañeros, mi equipo de trabajo y Retroalimentación desempeño laboral mensual. Se espera que la ejecución de esta propuesta satisfaga las necesidades halladas y promueva el bienestar y la calidad de vida de la empresa en general.

Palabras clave: bienestar laboral, clima laboral, satisfacción laboral, riesgo psicosocial.

Abstract

This project is based on the design of a labor welfare plan in the company Estupasta S.A.S in the municipality of Socorro, Santander. Understanding labor welfare as the implementation of measures that improve the quality of life of workers; generally, involving their professional, personal and social development. To achieve the design of the program, three quantitative instruments are applied to the operational and administrative staff of the institution, in order to measure three fundamental variables of this project: work environment, job satisfaction, and psychosocial risk.

Through the results obtained after the measurement, the labor welfare program is oriented to respond to the needs found in each of the variables; finding the work environment with shortcomings in the management style that scores 24.4%, communication and integration with 28.3% and in the physical environment that scores 32.3%. Regarding job satisfaction, the percentage of dissatisfaction is generally 43.2% in two of the most affected constructs are identified as administrative management, content of the trade and group conditions. Finally, the psychosocial risk that responds to the needs of job demands with a score of 69.5%, leadership and social relations at work with 65.2% and the rewards that respond to 43.6%.

Keywords: job well-being, work environment, job satisfaction, psychosocial risk.

Tabla de contenido	Pag
Diseño de un Programa Para Promover el Bienestar Laboral en la Empresa “Estupasta S.A.S Socorro”	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación	11
Objetivos.....	11
Objetivo General	11
Objetivos Específicos.....	11
Antecedentes	12
Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos. Subred Integrada de Servicios de Salud. (2018).....	12
Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar. Ministerio de Educación, ICETEX. (2018).	13
Antecedente Regional (Bucaramanga): Programa de Bienestar Laboral. Badillo, N y Grajales, J. (2016).....	13
Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar Social y Estímulos. Superintendencia de Industria y Comercio. (2018).	14
Antecedente Nacional (Bogotá): Diseño Programa de Bienestar Laboral. Gómez, A. & Porras, K. (2012).	15
Antecedente Nacional (Cali): Diseño del Programa y Plan de Bienestar Laboral en la Empresa Gamaquim. Molano, E. & Ramírez, Y. (2018).	16
Antecedente Nacional (Bogotá): Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los Funcionarios. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2016).	17
Antecedente internacional (Monterrey, Nuevo León): Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal. Quintanilla, A. (2012).....	18

Antecedente Nacional (Bogotá): Diseño de un Modelo de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Corporación de Educación Tecnológica – Colsubsidio. Aguilar, L., Días, L. y Escandón Mariana. (2012).....	18
Antecedente nacional (Bogotá): Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral. Castañeda, H. J., Duque, C. P., Gonzalez, J. D. y Muñoz, A. D. (2019).	19
Antecedente Internacional (Perú): Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa del Rubro Retail. Correa Ponte, S. C. (2019).....	19
Antecedente Internacional (Estados Unidos): Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes (2019)	20
Marcos Referenciales	21
Marco Conceptual	21
Marco Teórico	25
Marco Legal	27
Metodología	31
Tipo de Investigación	31
Localización	32
Instrumentos	32
Población y Muestra.....	32
Procedimiento.....	32
Consideraciones Éticas	33
Análisis y Resultados	35
Análisis descriptivo.....	37
Discusión.....	40
Programa de Bienestar Laboral.....	41
Introducción	41
Objetivo.....	43

Generar condiciones de desarrollo integral laboral para promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S.	43
Conclusiones	47
Recomendaciones	48
Referencias.....	49
Anexos	55
Anexo 1	55
Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	37
Tabla 1	44

Diseño de un Programa Para Promover el Bienestar Laboral en la Empresa “Estupasta S.A.S Socorro”

El recurso fundamental de toda organización es el ser humano. Por ello, el bienestar laboral comprende un conjunto de programas y beneficios que son creados con el fin de dar solución a las necesidades de estos; buscando potenciar, motivar y capacitar al personal logrando así el crecimiento tanto laboral como individual.

Por lo tanto, el presente proyecto tiene como propósito, el diseño de un programa de bienestar laboral para la empresa ESTUPASTA S.AS del municipio del Socorro Santander, con la intención de entregar al Departamento de Recurso Humano, un programa con herramientas que les permitan trabajar en pro de la calidad de vida en el contexto laboral, teniendo en cuenta que el bienestar en los entornos cotidianos del trabajo, son determinantes para garantizar equipos productivos, motivados, exitosos y comprometidos con la empresa.

En este proceso, se tendrán en cuenta tres variables importantes para fortalecer la construcción del programa, las cuales son: el clima laboral que refiere al ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización; la satisfacción laboral que es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo y los riesgos psicosociales en el trabajo que son todos aquellos factores que pueden afectar a la salud física, psíquica o social de un trabajador. Estas variables son de suma importancia para el proyecto, razón por lo cual se disponen de herramientas confiables en el campo de la investigación, para medir el bienestar en el trabajo y tener un diagnóstico que garantice la toma de decisiones para mejorar la calidad del mismo.

Planteamiento del problema

En la actualidad, las empresas u organizaciones alrededor del mundo se preocupan no solo porque sus entidades produzcan y cumplan con los objetivos o metas de la demanda propuesta en el mercado laboral, sino también, estos se han ido interesando progresivamente por el bienestar de sus trabajadores, surgiendo como prioridad y siendo uno de los temas fundamentales a implementar y desarrollar en todas las empresas acciones direccionadas al fortalecimiento del bienestar laboral y la calidad de vida de los trabajadores (Baitul, 2012). En lo que respecta a Colombia la implementación del bienestar laboral empezó a ser prioridad debido a que, en el año 2014 se evidenció una baja en los niveles de desempleo, donde dejó al descubierto que aproximadamente el 50% de los trabajadores son informales, indicando así, que esta población carece de factores que garanticen su bienestar y calidad de vida laboral, ya que no cuentan con una seguridad social y demás beneficios que puede otorgar el hacer parte de una empresa (Royuela, Galvis, & Gomez, 2015).

Teniendo en cuenta que el bienestar laboral influye en diversos factores, como la satisfacción en el trabajo, las relaciones humanas en la organización, el ambiente físico y psicológico, la producción, la motivación, el aumento de interés, la disminución del estrés entre otros (ISO 45001, 2018), la implementación del bienestar laboral se convierte en un proceso fundamental para el fortalecimiento de la cultura institucional, el progreso y crecimiento de la empresa; debido a esto, cabe cuestionarse ¿Qué estrategias se pueden desarrollar para la construcción de un programa que favorezca el bienestar y la calidad de vida en el contexto laboral, de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S. del municipio del Socorro Santander?

Justificación

El recurso humano es el pilar fundamental y estratégico para el éxito y el crecimiento sostenible de una organización. Por lo tanto, el investigar acerca del clima laboral, la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales de los trabajadores de la empresa ESTUPASTE S.A.S Socorro, permitirá el diseño de un programa de bienestar laboral que responda a las necesidades de sus empleados; mejorando su calidad de vida laboral y logrando así dignificación para el individuo, esperando que este aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales y trabaje en pro de ofrecer un servicio de calidad.

El generar un mejoramiento en el clima laboral y la calidad de vida del trabajador, permitirá el desarrollo de la eficacia y la eficiencia de toda la empresa. De manera análoga Chiavenato (1986) expone “la satisfacción laboral designa la actitud general del individuo hacia su trabajo”, siguiendo este postulado, con un debido proceso de mejoramiento de condiciones laborales, se contará con empleados satisfechos que desarrollaran un trabajo de calidad lo cual beneficiará a la organización y claramente a sus clientes.

Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos del proyecto.

Objetivo General

- Diseñar un programa de bienestar laboral para los trabajadores de la empresa Estupasta S.A.S Sede Socorro.

Objetivos Específicos

- Determinar el grado de satisfacción laboral, riesgo psicosocial y clima organizacional de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S Socorro.

- Promover el desarrollo integral de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S Sede Socorro, mediante el diseño de un programa de bienestar laboral.

Antecedentes

A continuación, se mostrarán los antecedentes tomados en cuenta para la realización del presente proyecto.

Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar Social, Laboral e Incentivos. Subred Integrada de Servicios de Salud. (2018).

Resumen: El compromiso, el sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización, ejercen un gran impacto en el desarrollo institucional, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los integrantes de una entidad son retos importantes a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que, su misión no es sólo apoyar y facilitar la gestión profesional, sino además, garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones que se gestan en la ESE, con reconocimiento de los logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia. En este contexto y con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales, a partir del análisis y de los procesos que actualmente se adelantan en la ESE, se realizan acciones tendientes a fortalecer la gestión institucional, como alternativa para enfrentar las demandas de democratización y las exigencias de mayor efectividad y además se reconoce en el servidor público, el factor decisivo para que el servicio sea una respuesta verdadera y oportuna a los requerimientos de la comunidad.

Por ello, se cuenta con el análisis de las necesidades de los servidores, así como los lineamientos señalados por la Alta Dirección, que permiten plantear un Programa estructurado, teniendo en cuenta los criterios señalados en materia de Bienestar Social y Salud Laboral.

Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar. Ministerio de Educación, ICETEX. (2018).

Resumen: Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Social del Icetex busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad. Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano, realizó en el mes de diciembre de 2017 aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2018.

Antecedente Regional (Bucaramanga): Programa de Bienestar Laboral. Badillo, N y Grajales, J. (2016).

Resumen: Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización

y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos; además de que propiciará una adecuada cultura, se podrán reafirmar valores y se creará un buen clima organizacional. Como puede verse, una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común. De lo anterior ECO SERVIR S.A.S, se compromete con todos los recursos financieros, humanos y tecnológicos para el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos en cada centro de costos que los conforman, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

Antecedente Nacional (Bogotá): Plan de Bienestar Social y Estímulos. Superintendencia de Industria y Comercio. (2018).

Resumen: Toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el servidor público quien hace a las entidades, con el desempeño de sus funciones. El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado es de gran importancia, que deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida de los mismos que a su vez contribuye al bienestar social del ciudadano en general. Así mismo y teniendo en cuenta el Fortalecimiento Institucional de la Función Pública, los programas de bienestar deben propender por el desarrollo integral de todos los servidores.

Con el Plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del servidor público desde la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano. Una vez identificadas las necesidades de los funcionarios le permitirá a la entidad

involucrarse con el mejoramiento en la calidad de vida de los mismos, programando y ejecutando actividades de bienestar social adecuadas, oportunas y coherentes con los planes institucionales de la Superintendencia de Industria y Comercio. El Plan de Bienestar Social y Estímulos que desarrollará la Superintendencia de Industria y Comercio, se enfoca principalmente, en la motivación laboral y el mejoramiento de la productividad laboral, en cumplimiento de la misión institucional. Es por ello, que el objetivo principal es el de brindar a los servidores públicos de la Entidad, un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales, como la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución y la participación creativa en todas las acciones institucionales, lo que redundará en prestación de un mejor servicio, además de tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de la familia del empleado.

Igualmente se propone establecer un sistema de estímulos para los servidores públicos de la Superintendencia de Industria Y Comercio, el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad.

Antecedente Nacional (Bogotá): Diseño Programa de Bienestar Laboral. Gómez, A. & Porras, K. (2012).

Resumen: El presente documento se elabora a partir de la realidad y necesidad actual de la organización objeto de estudio, para lo cual se identificó la percepción de los empleados sobre la calidad de vida laboral a través de la aplicación de una encuesta, entrevistas con los directivos y por medio de la observación, teniendo en cuenta los siguientes factores: calidad de vida laboral, motivación - sentido de pertenencia y cultura organizacional, para evaluar cómo esta

estrategia organizacional impacta positivamente o negativamente a los colaboradores. Como resultado de este diagnóstico se definen las actividades que se pueden realizar en la organización y que involucran a los colaboradores y sus familias; con esta información se diseña el programa de bienestar laboral, dirigido a cubrir las necesidades de los colaboradores y aportar como política de bienestar innovadora reflejado en el aumento de la productividad y la disminución en la rotación de personal.

Antecedente Nacional (Cali): Diseño del Programa y Plan de Bienestar Laboral en la Empresa Gamaquim. Molano, E. & Ramírez, Y. (2018).

Resumen: Este proyecto de intervención consistirá en diseñar el programa y el plan de bienestar laboral para la empresa GAMAQUIM S.A.S, siendo el bienestar uno de los elementos con mayor influencia en el desempeño de los empleados en una organización. Se realizará una revisión de la información enmarcada en tres fuentes principales, primero basada en el entorno, conociendo las dinámicas del bienestar laboral de otras empresas; segundo, se recopiló información desde la gerencia, conociendo sus expectativas y sus experiencias, para determinar en cuáles de los ejes temáticos se profundizará en el transcurso del proyecto, para esto se vio conveniente realizar una serie de conversaciones dirigidas precisando las necesidades las cuales serán el foco del programa de bienestar de la empresa GAMAQUIM S.A.S, y por última fuente será en la gente, reconociendo que es de gran importancia contar con los relatos experiencias, u opiniones de los colaboradores para la implementación del programa y plan de bienestar, por esto se plantea utilizar como instrumento de recolección de datos una entrevista semiestructurada de 10 preguntas a la totalidad del personal que labora en la compañía, con el fin de analizar el impacto en la motivación laboral, la productividad, la accidentalidad, el absentismo y el ausentismo por enfermedades generales o laborales, el clima laboral, el compromiso o incluso,

en la reputación corporativa, que permita conocer cuáles son los aspectos que se consideran prioridad y que se convertirán en la esencia del programa.

Antecedente Nacional (Bogotá): Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los Funcionarios. Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central. (2016).

Resumen: El programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los funcionarios de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central con vinculación de carrera, provisionales y libre nombramiento y remoción, deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, exaltando la dignidad Humana, y el aporte al bienestar social del ciudadano. Fomentando una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos con efectos positivos que se reflejan tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. La Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los funcionarios. Por lo anterior, se establecen reconocimientos al trabajo de todo un equipo conformado por el personal docente y el administrativo de la Institución, y a partir de los logros de este equipo, se individualiza y reconoce el aporte sobresaliente de cada uno de los miembros de los estamento administrativo y docentes, mediante la identificación de sus contribuciones individuales. Dicho plan, orientará sus políticas y directrices hacia el desarrollo del talento humano de la Escuela Tecnológica Instituto Técnico Central.

Antecedente internacional (Monterrey, Nuevo León): Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal. Quintanilla, A. (2012).

Resumen: El presente trabajo pertenece al área de la psicología organizacional y pretende identificar los principales procesos tendientes a la promoción del desarrollo integral del personal. Se realizó una investigación bibliográfica sobre el tema de desarrollo organizacional y, específicamente, sobre las prácticas de Recursos Humanos que involucran el desarrollo integral del personal y la manera de contribuir a los resultados de las empresas. Esto con el fin de encontrar, o bien, generar una metodología que facilite la promoción del desarrollo integral del personal. Como resultado de esta investigación bibliográfica se realizó el diseño de una metodología y de un instrumento de evaluación que haga posible, a quien así lo pretenda, la implementación de una manera práctica de promover el desarrollo integral del personal.

Antecedente Nacional (Bogotá): Diseño de un Modelo de Bienestar para Mejorar la Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Corporación de Educación Tecnológica – Colsubsidio. Aguilar, L., Días, L. y Escandón Mariana. (2012).

Resumen: Este trabajo tiene como objetivo proponer un modelo de bienestar laboral que permita mejorar la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Corporación de Educación Tecnológica de Colsubsidio; para ello se utilizó como herramienta dos encuestas, la primera enfocada hacia la medición de Clima laboral, y la segunda que buscaba tener una percepción sobre las condiciones de vida social y familiar e indagar sobre necesidades, gustos y preferencias individuales. Estas encuestas fueron aplicadas a una muestra de ocho colaboradores de la Institución conformada por cuatro docentes, tres personas del área administrativa y un Decano. Posteriormente, con base en las definiciones y metodologías sobre modelos de calidad de Vida Laboral de Rensis Likert, Max Neef y Gibson, Ivancevich y Donnelly, se realizó análisis

de los resultados de las encuestas, lo cual permitió establecer una propuesta de bienestar que logre mejorar el clima laboral, y la proposición de actividades y beneficios orientados a fortalecer el crecimiento y desarrollo integral de los colaboradores de la Institución.

Antecedente nacional (Bogotá): Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral. Castañeda, H. J., Duque, C. P., Gonzalez, J. D. y Muñoz, A. D. (2019).

Resumen: Las estrategias que se desarrollan dentro de las empresas, en pro del mejoramiento del bienestar y la calidad de vida laboral de los trabajadores, deben ser una prioridad de cada empresa, dado que estos aspectos se determinan por el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores, con relación a todos los aspectos de la empresa, que intervienen en su desarrollo personal, profesional y en el desempeño de la actividad laboral que ellos realizan, es por ello que se plantea como objetivo dentro de esta investigación identificar cuáles son las estrategias empresariales que propendan por el favorecimiento del bienestar y la calidad de vida laboral, de los trabajadores administrativos de la empresa ARQ PROJET S.A.S del municipio de Santa Rosa de Cabal en Risaralda. Desde la aplicación del cuestionario de Calidad de vida. Dentro de los resultados se evidencia que la carga laboral, la somatización, el tiempo de labor, el desgaste, el nivel de reconocimiento de la labor y el nivel salarial son los aspectos que más influyen en la calidad de vida del trabajador. Se concluye que el instrumento permite evaluar la calidad de vida del trabajador, dentro de cualquier organización, puesto que abarca todos los aspectos relevantes de esta.

Antecedente Internacional (Perú): Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa del Rubro Retail. Correa Ponte, S. C. (2019).

Resumen: El presente trabajo de investigación cuantitativo de tipo descriptivo no experimental, se realizó en una Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino, Provincia de Lima, con la finalidad de determinar si existe Bienestar Laboral en los trabajadores; la cual tuvo como objetivo general Analizar el Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019. El instrumento utilizado para la recolección de datos se utilizó el Test para determinar el Bienestar Laboral, con una confiabilidad de 0,811 Alfa de Cronbach; en donde se ingresó la información en una base de datos empleando la prueba estadístico Alfa de Cronbach en Excel.

La información obtenida en la aplicación del instrumento se presentó en gráfico de barras y en tabla de doble entrada y estos fueron analizados con el fin de llegar a la conclusión: Que en los Trabajadores de la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 si existe Bienestar Laboral, lo cual conlleva a ser trabajadores comprometidos, reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzando de este modo las metas establecidas y en conformidad con la empresa.

Antecedente Internacional (Estados Unidos): Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes (2019)

Objective: To evaluate a multicomponent workplace wellness program resembling programs offered by US employers. **Design, Setting, and Participants:** This clustered randomized trial was implemented at 160 worksites from January 2015 through June 2016. Administrative claims and employment data were gathered continuously through June 30, 2016; data from surveys and biometrics were collected from July 1, 2016, through August 31, 2016. **Interventions:** There were 20 randomly selected treatment worksites (4037 employees) and 140 randomly selected control worksites (28 937 employees, including 20 primary control

worksites [4106 employees]). Control worksites received no wellness programming. The program comprised 8 modules focused on nutrition, physical activity, stress reduction, and related topics implemented by registered dietitians at the treatment worksites. **Conclusions and Relevance:** Among employees of a large US warehouse retail company, a workplace wellness program resulted in significantly greater rates of some positive self-reported health behaviors among those exposed compared with employees who were not exposed, but there were no significant differences in clinical measures of health, health care spending and utilization, and employment outcomes after 18 months. Although limited by incomplete data on some outcomes, these findings may temper expectations about the financial return on investment that wellness programs can deliver in the short term.

Marcos Referenciales

Seguidamente, se expondrán los diferentes marcos referenciales que en función de apoyo brindan la estructuración del presente proyecto.

Marco Conceptual

Durante el desarrollo de la presente investigación se hará uso de algunos términos, de los cuales se considera fundamental conocer su significado para asegurar un integro entendimiento de lo que se encuentra aquí expuesto.

Para iniciar se debe entender a qué se hace referencia cuando se menciona el bienestar laboral, éste es entendido como el estado de satisfacción que llega a alcanzar un empleado a la hora de ejercer sus funciones laborales, el cual se logra a través de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo que influye en el bienestar familiar y social del empleado (Ruiz, H., 2007); así mismo, y estando relacionado estrechamente es importante dar a conocer el significado de la calidad de vida laboral, este concepto se compone de una gran variedad de

indicadores o conceptos relevantes como los niveles de ingresos, la calidad del medio ambiente laboral, el grado de motivación, la satisfacción laboral, la identificación organizacional, entre muchos otros, entonces la calidad de vida en el entorno laboral además de enlazarse con estos conceptos toma como principio el hecho de que para que ésta se haga presente el trabajo debe tener una concepción positiva por parte no solo de los dueños de las empresas y directivos, sino también, los cargos intermedios y empleados en general (Eden Springs España, 2019).

De igual manera, como se menciona anteriormente no se puede dejar de lado la satisfacción laboral, definida como una postura favorable o desfavorable de los trabajadores acerca de su trabajo, que se expresa mediante el grado de correspondencia existente entre las expectativas respecto al trabajo, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006), es decir el grado de conformidad de los trabajadores en relación a su entorno y condiciones de trabajo; de la mano de este concepto se encuentra la motivación dentro del área laboral, esta hace referencia al proceso de estimulación de los individuos para que realicen una acción que satisfaga alguna de sus necesidades y alcancen alguna meta deseada por parte del motivador (Sexton, 1977), que en este caso sería de parte de la empresa hacia los trabajadores; los psicólogos Edward Deci y Richard Ryan clasifican la motivación en diferentes tópicos, se encuentra la motivación intrínseca, que se genera a partir de los factores internos de cada individuo, como la satisfacción personal; la motivación extrínseca, que es aquella inducida por elementos externos a la persona, como el aumento de su salario; también se puede clasificar en relación al carácter del estímulo, refiriéndose así a la motivación positiva y negativa, la primera se caracteriza porque la motivación se configura como un premio o recompensa, en el segundo caso el refuerzo de la conducta es asociado con una amenaza o castigo; y finalmente se clasifica también en función del nivel de necesidad del trabajador, es decir, motivación primaria,

cuando el individuo actúa para satisfacer sus necesidades básicas, y motivación social, cuando la conducta del empleado se basa en su afán por ser aceptado en un ámbito social (Ryan, R & Deci, E., 2000).

Dando continuidad, cabe destacar el concepto de clima organizacional y cultura organizacional, que no deben ser confundidos; el clima organizacional comprende las relaciones que dan entre los distintos miembros de la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, esto puede convertirse en un vínculo positivo o en un obstáculo de desempeño, según evolucione esta dinámica (PROMONET, 2018), por otra parte, se encuentra la cultura organizacional, que es el conjunto de normas, procedimientos, valores, principios, y conductas que comparten los integrantes de una organización, la misión, la visión y los objetivos de la empresa dan base a los elementos nombrados anteriormente, que a su vez define el funcionamiento de la compañía en el día a día y además es tangible por medio de conductas y rutinas de trabajo en la organización (Robbins, S. 1996); todos estos factores generan algo llamado sentido de pertenencia, que se entiende como un sentimiento de propiedad sobre un objeto o interés, el sentido de pertenencia laboral hace que los trabajadores se sientan parte de la empresa y tomen los objetivos de la organización como propios, al sentirse comprometidos con su trabajo aumenta el desempeño y se genera un mejoramiento del ambiente laboral manteniendo una actitud positiva Socorro, F. (2010).

Para finalizar con el conocimiento de términos y conceptos, se prosigue con el riesgo psicosocial, definido como las características de las condiciones presentes en el trabajo que afectan la salud de las personas no solo psicológica, sino también fisiológicamente, lo que genera mecanismos y situaciones poco favorables como por ejemplo, el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (OIT, 2019); si la dinámica dentro de la empresa no es agradable se empieza a

generar ambientes poco favorables, y suelen surgir situaciones que dan pie al absentismo, el presentismo o la rotación de personal, el primer término, según la RAE, se define como la “abstención deliberada de acudir al lugar donde se cumple una obligación, o abandono habitual del desempeño de funciones propias de un cargo” (2019), es decir, que el absentismo consiste en la ausencia o abandono del lugar de trabajo y de los deberes correspondientes al empleado, además, este se puede dividir en diferentes tipos, como el absentismo justificado, que es cuando el individuo no acude a su puesto de trabajo de forma justificada y tras avisar a la empresa de las causas de su ausencia, y el absentismo sin justificación, que consiste en que el empleado no avisa a la empresa de que se va ausentar y el motivo por el cual lo hace, por lo tanto no cuenta con autorización (García, C., 2017); referente al segundo término, el presentismo es el fenómeno laboral ante el temor a perder el empleo, se entiende como el hecho de acudir y estar presente en el puesto de trabajo aunque el empleado no se sienta bien o destine parte de la jornada laboral a otras funciones que no son propias del puesto correspondiente a individuo, este término ha surgido como contraposición al absentismo aunque las consecuencias para la empresa resulten igual de perjudiciales (García, A., 2020). Finalmente se encuentra la rotación de personal, ésta se trata de la situación en la que los trabajadores se van de la organización y deben ser reemplazados por otros trabajadores que cubren sus puestos y asumen sus funciones, funciona como una medida de cuánto tiempo los empleados permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados (Benavides & Angel, 2019), es decir que cada vez que un empleado se va de la empresa, aumenta el nivel de rotación del personal de la empresa, lo cual representa algún fallo en el funcionamiento de la organización que perjudica a quienes estén vinculados.

Marco Teórico

El bienestar laboral comprende una serie de factores, los cuales son determinantes en la adquisición de la satisfacción, conformidad en el trabajo, si bien es cierto que diversos autores han hecho énfasis en diferentes teorías que abarcan componentes importantes para la formación conceptual del presente proyecto. Debido a esto se exponen a continuación una serie de teorías, las cuales son:

A continuación, se expone la Teoría de las necesidades de Maslow, Según Angarita (2007) la teoría proponía la existencia de una jerarquía de las necesidades humanas, en la cual conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados (p. 6).

Maslow (2004), propone jerarquizar las siguientes necesidades: En primer lugar las necesidades fisiológicas, estas se refieren a aspectos vitales, dentro de este grupo se ubica la necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio; en segundo lugar la necesidad de seguridad se orientan a la seguridad personal, al orden, la estabilidad y la protección; en tercer lugar se encuentra la necesidades de afiliación Maslow describe estas necesidad como menos básicas, y tienen sentido cuando las necesidades anteriores están satisfechas; en cuarto lugar se refiere a las Necesidades de reconocimiento o también conocidas como necesidades de estima, y tiene que ver con el modo en el que se valoran los seres vivos así mismos, a los demás y a el resto de la sociedad; y por ultimo habla de las Necesidades de autorrealización, este es el nivel más alto se encuentran las necesidades de desarrollo de las necesidades internas, el desarrollo espiritual, moral, la búsqueda de una misión en la vida, la ayuda desinteresada hacia los demás (p. 2-4).

Acto seguido se hace alusión a la Teoría de Aldelfer (E.R.C) se considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: Necesidades de existencia, necesidades de relación y necesidades de crecimiento; la primera hace referencia a que se requiere de la provisión de materiales para la subsistencia del individuo y de la especie; la segunda hace énfasis a mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto ; la tercera y última hace alusión a el anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo (Salazar y Salazar 2006, p. 18).

En concordancia con la línea de teorías expuestas se evidencia de igual forma la Teoría de las necesidades” de McClelland, de la cual afirma Yui (2010):

Es un modelo motivacional que intenta explicar cómo las necesidades de logro, poder y afiliación afectan las acciones de las personas en el contexto de la gestión empresarial. Las tres necesidades dominantes identificadas por McClelland son: primero, necesidad de logro: las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de logro tienen una fuerte inquietud por establecer y lograr metas desafiantes y son buenas asumiendo riesgos calculados para lograr sus objetivos. Segundo necesidad de afiliación: Las personas cuyo motivador impulsor dominante es la necesidad de afiliación se caracterizan por querer pertenecer al grupo. Para ellas prevalece la colaboración sobre la competencia. Tercera y última la necesidad de poder: las personas cuyo motivador dominante es la necesidad de poder se caracterizan por querer controlar e influir en los demás. A estas personas les gusta ganar argumentos (p. 13).

Cabe mencionar que Herzberg en su teoría de los factores, propone que “las personas están influenciadas por dos factores: satisfacción e insatisfacción” La satisfacción que es

principalmente el resultado de los factores de motivación y la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores motivacionales que faltan o son inadecuados. (Herzberg 2013, p 3).

De otra manera, las teorías la administración científica de Taylor y teoría clásica de Fayol, según Carro y Caló (2013) la administración científica es el énfasis en las tareas. Ésta escuela obedece al intento de aplicar los métodos de la ciencia a los problemas de la administración para alcanzar elevada eficiencia; los principales métodos científicos aplicables a los problemas de la administración son la observación y la mediación. (p 25). En cuanto a la teoría clásica Fayol (1916) afirma que las actividades que deben utilizar los administradores para remplazar los métodos de trabajo ineficientes y evitar la simulación, además de incluir la Selección y entrenamiento del trabajador y La cooperación entre directivos y operarios.

Por último, cabe mencionar la Teoría Douglas Mcgregor en la cual Describe dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (McGregor 1960).

Marco Legal

A continuación, se presentan las leyes, normativas o reglamentos en los que se fundamenta y se sustenta la presente investigación:

- Ley 100 de 1993 del Congreso de Colombia, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.

El sistema de seguridad social integral garantiza el cubrimiento de las contingencias económicas y de salud, y la prestación de servicios sociales complementarios, en los términos y bajo las modalidades previstas por esta ley.

- Ley 1010 de 2006 del Congreso de Colombia, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

- Ley 1361 de 2009 del Congreso de Colombia, por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

- Ley 1496 de 2011 del Congreso de Colombia, por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

- Decreto 780 de 2016 de la Presidencia de la Republica, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Compila los reglamentos sobre calidad de los productos de que tratan las Leyes 170 de

1994 y 9 de 1979, y los artículos 245 de la Ley 100 de 1993 y 126 del Decreto Ley 019 de 2012, tienen una naturaleza altamente técnica y detallada.

- Decreto 1072 de 2015 del Ministerio del Trabajo, Por medio de la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

El presente decreto aplica a las entidades del sector Trabajo, así como a las relaciones jurídicas derivadas de los vínculos laborales, y a las personas naturaleza o jurídicas que en ellas intervienen.

- Resolución 652 de 2012 del Ministerio del Trabajo, por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

El objeto de la presente resolución es definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Profesionales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el artículo 14 de la Resolución número 2646 de 2008.

- Resolución 312 de 2019 del Ministerio del Trabajo, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

La presente Resolución tiene por objeto establecer los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST para las personas naturales y jurídicas señaladas en el artículo 2° de este Acto Administrativo. Los presentes estándares mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se

establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

- Resolución 1075 de 1992 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional.

Actividades en materia de salud ocupacional, campañas tendientes a fomentar la prevención y el control del fármaco dependencia, el alcoholismo y tabaquismo.

- Resolución 14861 de 1985 del Ministerio del Trabajo, por la cual se dictan normas para la protección, seguridad, salud y bienestar de las personas en el ambiente y en especial de los minusválidos.

- Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.

Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformar un Comité de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial, cuya organización y funcionamiento estará de acuerdo con las normas del Decreto que se reglamenta y con la presente Resolución.

- Resolución 2404 de 2019 de Ministerio del Trabajo, Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.

Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

- Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen.

La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Metodología

Seguidamente, se evidencia la metodología utilizada en proceso de creación del presente plan de bienestar laboral.

Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo proyectiva, y de corte transversal, así como lo explica Córdoba y Monsalve (2011):

La investigación proyectiva consiste en encontrar la solución a los problemas prácticos, se ocupa de cómo deberían ser las cosas para alcanzar los fines y funcionar adecuadamente. Consiste en la elaboración de una propuesta o de un modelo, para solucionar problemas o necesidades de tipo práctico, ya sea de un grupo social, institución, un área en particular del conocimiento, partiendo de un diagnóstico preciso de las necesidades del momento, los procesos explicativos o generadores involucrados y las tendencias futuras. (p. 3)

Localización

Esta investigación se llevará a cabo en la empresa ESTUPASTA S.A, S, empresa dedicada a la fabricación y comercialización de pasta para pasa bocas, ubicada en la ciudad del socorro, desde el año 2010

Instrumentos

En la realización de la presente investigación, la aplicación de instrumentos pretende medir los factores de riesgo y niveles de satisfacción laboral y clima organizacional de los empleados de la empresa ESTUPASTA, información que servirá de apoyo para la construcción del programa de Bienestar Laboral. La medición se llevará a cabo por medio de tres instrumentos los cuales son: En primer lugar el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B el cual posee un Alpha de Cronbach 0,94 Según el ministerio de la protección social de Colombia (2010); en segundo lugar el cuestionario de satisfacción en el trabajo de Suratep, al cual corresponde un Alpa de Cronbach de 0,85 y en tercer lugar cuestionario de clima organizacional de departamento de la función pública, el cual presenta un Alpha de Cronbach de 0,84., según Cardona (2017).

Población y Muestra

La población consta 25 empleados que laboran la empresa ESTUPASTA S.A.S SOCORRO, la selección se realiza mediante un censo poblacional, teniendo en cuenta que la población no es tan numerosa y se encuentra delimitada en tiempo y espacio.

Procedimiento

I Fase: Apropiación teórica, formulación y aproximación al fenómeno a investigar

II Fase: Aplicación de instrumentos de medición:

- Cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma B.

- Cuestionario de satisfacción en el trabajo de Suratep.
- Cuestionario de clima organizacional del departamento de la función pública.

III Fase: Análisis de datos de instrumentos aplicados.

IV Fase: Identificación de factores a mejorar.

VI Fase: Elaboración de Programa de bienestar laboral.

- Descripción del programa.
- Descripción de los destinatarios y los responsables.
- Objetivos del programa.
- Contenidos o temas.
- Actividades a realizar.
- Tiempos.
- Recursos
- Presupuesto

VIII: Validación de expertos (Anexo 1)

VII Fase: Socialización del Proyecto y Presentación del Programa.

Consideraciones Éticas

Conforme con los principios establecidos en el Reporte Belmont y de acuerdo con la Resolución 8430 de octubre 4 de 1993, en donde se establece a la presente investigación como una investigación sin riesgo, y en cumplimiento con los aspectos mencionados en el artículo 6 de la presente Resolución, este estudio se desarrollará conforme a los siguientes criterios:

- Se fundamentará en la experimentación previa realizada en animales, en laboratorios o en otros hechos científicos.

- Se realizará solo cuando el conocimiento que se pretende producir no pueda obtenerse por otro medio idóneo.
- Deberá prevalecer la seguridad de los beneficiarios y expresar claramente los riesgos los cuales no deben, en ningún momento, contradecir el artículo 11 de esta resolución.
- Contará con el Consentimiento Informado y por escrito del sujeto de investigación o su representante legal con las excepciones dispuestas en la presente resolución.
- Deberá ser realizada por profesionales con conocimiento y experiencia para cuidar la integridad del ser humano bajo la responsabilidad de una entidad de salud, supervisada por las autoridades de salud, siempre y cuando cuenten con los recursos humanos y materiales necesarios que garanticen el bienestar del sujeto de investigación.
- Se llevará a cabo cuando se obtenga la autorización del representante legal de la institución investigadora y de la institución donde se realice la investigación; el Consentimiento Informado de los participantes, y la aprobación del proyecto por parte del Comité de Ética en Investigación de la institución.
- Artículo 8 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por el cual se reglamenta que, en las investigaciones en seres humanos se protegerá la privacidad del individuo, sujeto de investigación, identificándolo solo cuando los resultados lo requieran y éste lo autorice.
- Artículo 11 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por el cual se reglamenta que, para efectos del presente reglamento las investigaciones se clasifican en las categorías de: investigación sin riesgo, con riesgo mínimo y riesgo mayor que el mínimo. La presente ha sido identificada como anteriormente se ha mencionado como una investigación sin riesgo, siendo estas estudios que emplean técnicas y métodos de

investigación documental retrospectivos y aquellos en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio, entre los que se consideran: revisión de historias clínicas, entrevistas, cuestionarios y otros en los que no se le identifique ni se traten aspectos sensitivos de su conducta.

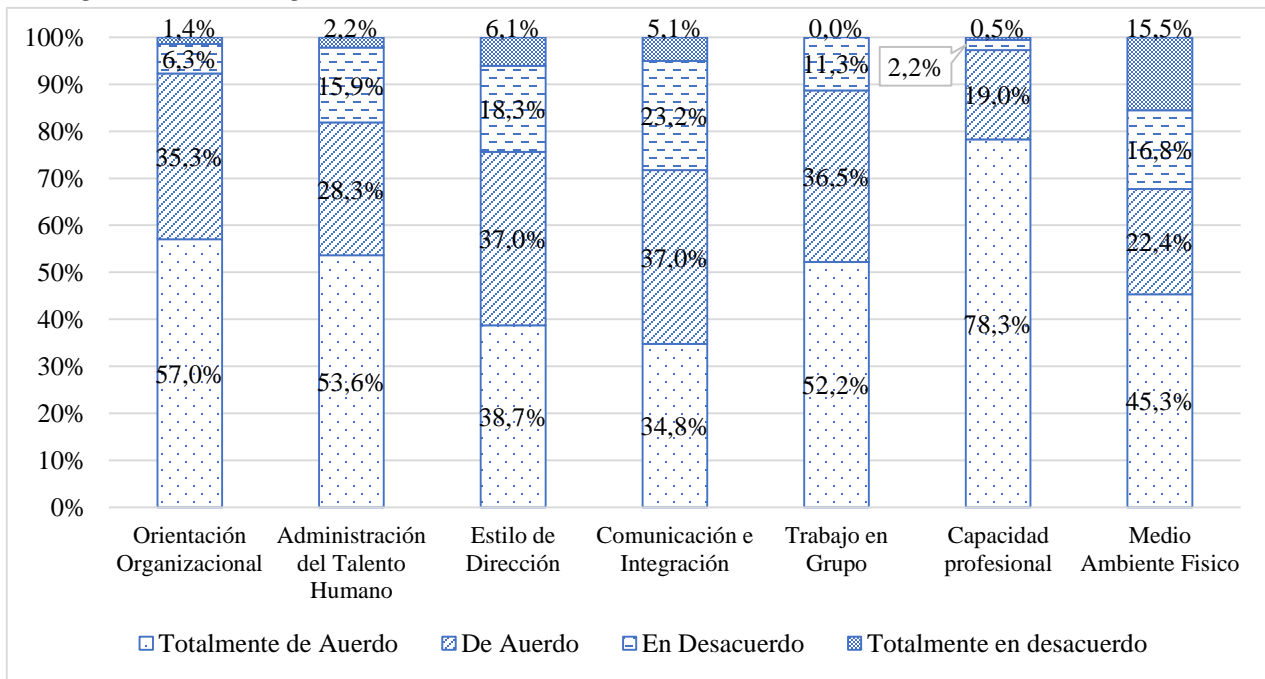
- Artículo 12 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por el cual se reglamenta que, el investigador principal suspenderá la investigación de inmediato, al advertir algún riesgo o daño para la salud del sujeto en quien se realice la investigación. Así mismo, será suspendida de inmediato para aquellos sujetos de investigación que así lo manifiesten.
- Artículo 14 de la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud, por el cual se reglamenta que, se entiende por Consentimiento Informado el acuerdo por escrito, mediante el cual el sujeto de investigación o en su caso, su representante legal, autoriza su participación en la investigación, con pleno conocimiento de la naturaleza de los procedimientos, beneficios y riesgos a que se someterá, con la capacidad de libre elección y sin coacción alguna.

Análisis y Resultados

A continuación, se evidenciarán los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos usados para la realización del presente proyecto; se inicia por los resultados de Clima Organizacional, seguidamente se presentarán los resultados de Satisfacción Laboral y para concluir se verán los resultados del instrumento de Riesgo Psicosocial.

Figura 1

Riesgo del Clima Organizacional



En la presente grafica se evidencian las variables medidas por el instrumento de clima organizacional en relación con el porcentaje de respuestas obtenidas en la medición, representado el riesgo en la empresa.

Fuente. Elaboración propia.

Figura 2
Condiciones de riesgo de satisfacción laboral

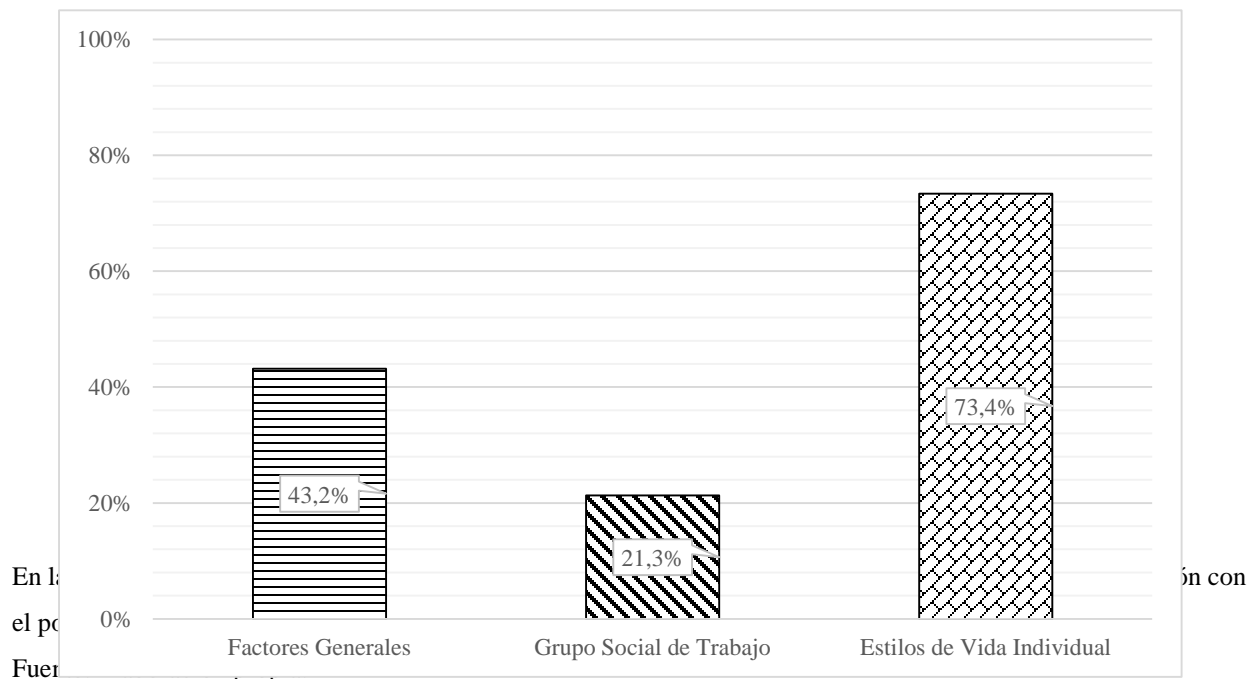
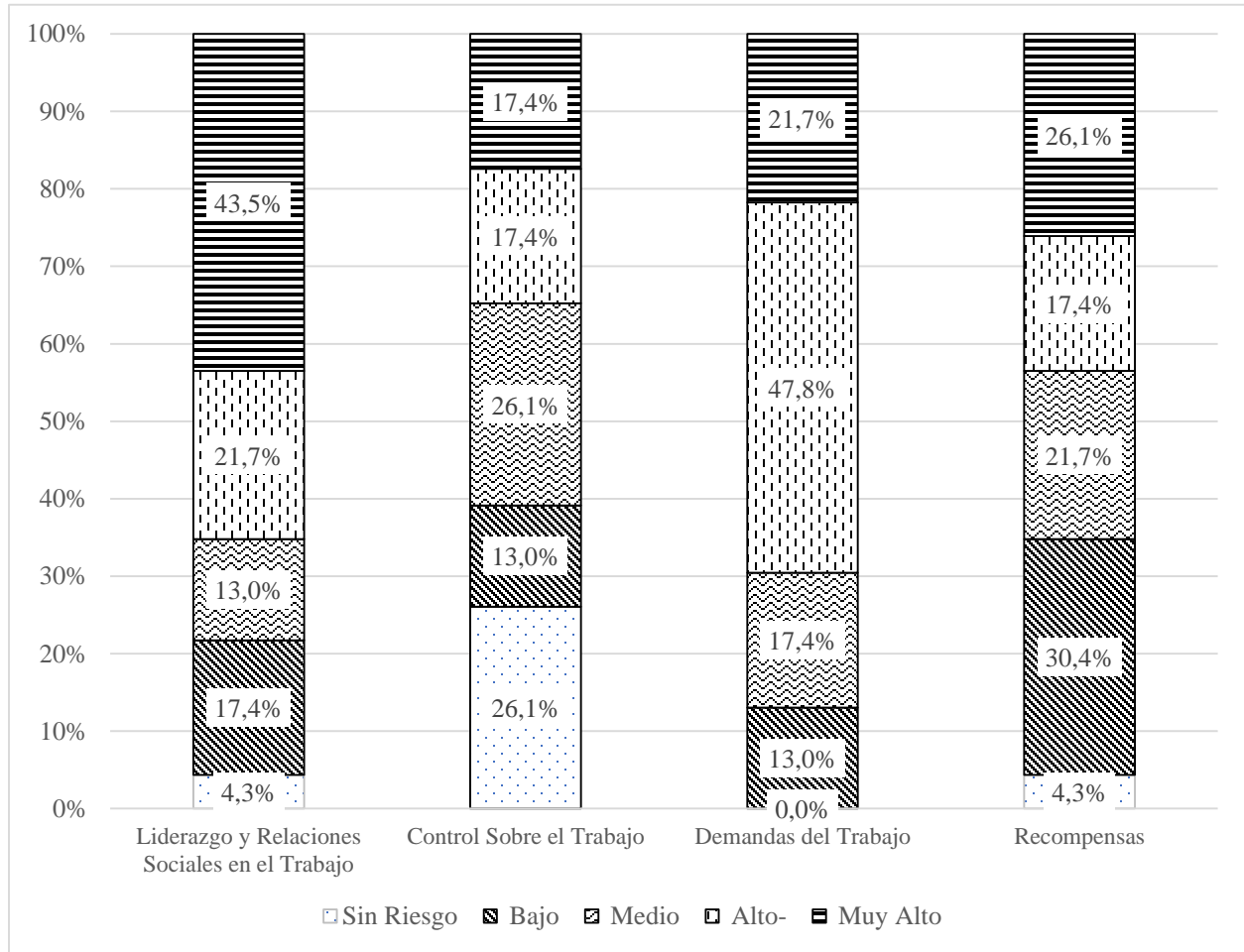


Figura 3
Variables de riesgo psicosocial



En la presente grafica se evidencian las variables medidas por el instrumento de riesgo psicosocial en relación con el porcentaje de respuestas obtenidas en la medición, representado el riesgo en la empresa.

Fuente. Elaboración propia.

Análisis descriptivo

Ahondando en la información obtenida e iniciando con el eje de clima organizacional que se encuentra representado en la figura 1, se puede observar que la mayoría de las variables que componen este constructo tienden a puntuar de manera positiva, es decir teniendo el mayor porcentaje de respuestas entre “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”, como lo son las variables de: Orientación organizacional, con un porcentaje de respuestas del 92,3%, refiriéndose a la

claridad de los colaboradores en relación con la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de la entidad; administración del talento humano, con un porcentaje de respuestas del 81,9%, refiriéndose al nivel de percepción de los colaboradores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los funcionarios en sus respectivos cargos; trabajo en grupo, con un porcentaje de respuestas del 88,7%, refiriéndose al trabajo realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas; y por último, capacidad profesional, con un porcentaje de respuestas del 97,3%, refiriéndose al conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan. Aun así, se observa de igual forma que hubo tres variables en las cuales la tendencia de puntuación no igualmente positiva, es decir su mayor porcentaje de respuestas se representa en las opciones “en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”, y por tanto fueron consideradas como variables representantes de riesgo respecto al clima organizacional de la empresa, estas variables fueron: Estilo de dirección con un porcentaje de respuestas del 24,4%, refiriéndose a los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área, rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo; comunicación e integración, con un porcentaje de respuestas del 28,3%, refiriéndose al intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de cualquier tipo de comunicación; y para finalizar, medio ambiente físico con un porcentaje de respuestas del 32,3%, refiriéndose a las condiciones físicas que rodean el trabajo y que en conjunto, inciden de manera positiva o negativa en el desempeño laboral.

Continuando con el eje de satisfacción laboral, representado en la figura 2, se logra evidenciar que los dominios que representan un grado alto de insatisfacción laboral son, factores generales, con un porcentaje de solo el 43,2% de satisfacción, refiriéndose a la efectividad de los procesos de inducción y reinducción, las condiciones del contenido del trabajo, las condiciones de la organización del tiempo de trabajo y las condiciones del ambiente de trabajo; y grupo social de trabajo, representando un porcentaje del 21,3% de satisfacción, refiriéndose a los estilos de liderazgo y las relaciones interpersonales e intergrupales; y finalmente con mayor porcentaje representando la satisfacción en la organización el dominio estilos de vida individual, con un porcentaje del 73,4%, refiriéndose a las circunstancias como tiempo libre y percepción de efectos negativos del trabajo sobre la salud.

Y para concluir, se finaliza con el eje de riesgo psicosocial representado en la figura 3, en donde se puede observar que los cuatro dominios se ven bastante afectados, aunque solo tres de ellos representan un riesgo alto para la organización teniendo un mayor número de respuestas entre las determinantes de riesgo “alto” y “muy alto”, el primero de ellos es liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con un porcentaje del 65,2% , refiriéndose a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, y las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, referente a establecer contacto con otros empleados, trabajo en equipo y cohesión en el grupo; demandas del trabajo, con un porcentaje del 69,5%, refiriéndose a las exigencias cuantitativas, emocionales, de carga mental, responsabilidad del cargo, influencia de la jornada de trabajo, demandas ambientales y rol en el lugar de trabajo; y por último, recompensas, con un porcentaje del 43,6%, refiriéndose al sentimiento de orgullo, percepción de estabilidad laboral y sentimiento de autorrealización que experimenta un trabajador por estar vinculado a una organización. Por último, pero no menos

relevante, se observa también que el dominio menos afectado, con un mayor número de respuestas entre las determinantes de riesgo “sin riesgo”, “bajo” y “medio”, fue el dominio de control sobre el trabajo, con un porcentaje de respuestas de 65,2%, refiriéndose al nivel de decisión que tiene el trabajador sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar y las pausas que decidan hacer durante la jornada de trabajo.

Discusión

En los ejes que se manejan para determinar el bienestar laboral de los empleados de la empresa Estupasta S.A.S, se establecen una serie de resultados que influyen en la creación del programa, de la misma manera que aportan a su construcción y respuesta a las necesidades encontradas.

Respecto al clima organizacional, se determina que la población posee una orientación organizacional dentro de los estándares productivos y guiada al manejo de un ambiente sano con adecuadas relaciones interpersonales y trabajo colaborativo, de otra manera se lleva a cabo una administración del recurso humano idóneo, facilitando la dinámica dentro de la organización, otro elemento del análisis permite describir, que cuenta con elevados índices de eficiencia y eficacia profesional, contando con perfiles aptos para cada uno de los cargos a desempeñar, por último se evidencia una leve disminución de los niveles de integración y comunicación asertiva en comparación con los demás procesos, siendo este último componente, causa de diversas circunstancias desfavorables para el ambiente de trabajo, pero que en conjunto no lo afecta de manera considerable.

Un segundo componente del análisis, se refiere a la satisfacción laboral, y se observan que la mayoría de la población se encuentra con un nivel de satisfacción conforme al cumplimiento de necesidades básicas, pero con algunas falencias respecto a cumplimiento de

necesidades de autorrealización o de esparcimiento, por otro lado una parte minoritaria manifiesta no estar conforme como los procesos y procedimientos que se llevan a cabo dentro de la organización y que de una forma u otra no cumplen con las expectativas a nivel personal y laboral.

Análogamente refiriéndose a los resultado obtenidos en el eje de riesgo psicosocial, es de apreciar que existe un riesgo potencial en circunstancias como liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, de la misma manera que se evidencia en el sistema de recompensas que motiven el actuar de los trabajadores hacia el autocuidado y la prevención del riesgo; finalmente, se resalta que no existe riesgo en lo que respecta al control del trabajo, este componente hace referencia a los procesos del manejo de los elementos de cada área.

Finalmente, se dará paso a la construcción del programa de bienestar laboral teniendo en cuenta los hallazgos relacionados con algunas falencias encontradas con la aplicación de los diversos instrumentos, de la misma manera que se abordaran temas que ameritan refuerzo o continuidad para el beneficio de la organización, del capital humano y del cumplimiento de la misión institucional.

Programa de Bienestar Laboral

Introducción

El bienestar laboral busca potenciar, motivar y capacitar al personal de una empresa tanto laboral como individualmente, basados en la anterior premisa se lleva a cabo el diseño de este programa de bienestar laboral en la empresa ESTUPASTA S.AS del municipio del Socorro Santander, con el fin de responder a las necesidades de la organización, mediante la aplicación de instrumentos que aporten información referente a los tres áreas que componen el bienestar laboral, es decir: clima laboral, satisfacción laboral y riesgo psicosocial.

En este orden de ideas, se planteará para cada área tres diferentes programas los cuales constan de diversas estrategias que abarcan los componentes que representan riesgo dentro de la organización; la primer área contemplado es el clima laboral, el cual consta de los programas: Yo soy líder, el Arte de comunicarse y bienestar vs productividad; la segunda es el área de satisfacción laboral, el cual incluye los programas: Yo soy la empresa, Construyo mi meta y Fortalecimiento de habilidades grupales; y finalmente la tercer área es el de riesgo psicosocial que está compuesto por los programas: Cuido mi salud en el trabajo, Mis compañeros, mi equipo de trabajo y Retroalimentación desempeño laboral mensual.

Por lo anteriormente expuesto, el diseño de este programa está distribuido en la creación de una serie de actividades y estrategias que pretenden promover el bienestar laboral, proporcionando calidad tanto a la empresa como a sus trabajadores.

Objetivo

Generar condiciones de desarrollo integral laboral para promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores de la empresa ESTUPASTA S.A.S.

Referentes conceptuales

Es importante tener una aproximación conceptual sobre el área a tratar, en este caso y dando inicio, se encuentra el clima organizacional, éste comprende las relaciones que se dan entre los distintos miembros de la empresa, constituyendo el ambiente en donde los empleados desarrollan sus actividades, esto puede convertirse en un vínculo positivo o en un obstáculo de desempeño, según evolucione esta dinámica (PROMONET, 2018).

Por otra parte, la satisfacción laboral, definida como una postura favorable o desfavorable de los trabajadores acerca de su trabajo, que se expresa mediante el grado de correspondencia existente entre las expectativas respecto al trabajo, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial (Morillo, 2006), es decir el grado de conformidad de los trabajadores en relación a su entorno y condiciones de trabajo y por último, encontramos el tema de riesgos psicosociales, definido como las características de las condiciones presentes en el trabajo que afectan la salud de las personas no solo psicológica, sino también fisiológicamente, lo que genera comportamiento y condiciones poco favorables como por ejemplo, el estrés laboral, el agotamiento o la depresión (OIT, 2019), algunas situaciones que propician los riesgos psicosociales son: la carga de trabajo excesiva o presión de tiempo, la falta de claridad respecto a las funciones del trabajador, la comunicación ineficaz, una mala gestión de los cambios de la organización, la falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo, deficiencias en las relaciones interpersonales, acoso, agresión y violencia.

Tabla 1
Programas del plan de bienestar laboral

Eje	Variable	Falencias	Programa	Objetivo	Estrategia Empleada	Tiempo	Resultados Esperados
Clima Organizacional	Estilo de Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Trato respetuoso a empleados. • Tomar en cuenta sugerencias de los empleados. • Reconocimiento y motivación al buen trabajo. 	Yo soy líder	Enseñar habilidades para el liderazgo y la orientación de empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña por el liderazgo. • Cuadro de honor del rendimiento laboral. 	1 hora	Conductas y habilidades de liderazgo que afiancen vínculos efectivos entre directivos y empleados.
						1 hora	Reconocer el buen trabajo realizado por los empleados buscando que aumenten los niveles de motivación y de productividad.
	Comunicación e Integración		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación formal a los empleados de lo que sucede en la empresa. • Comunicación entre compañeros para el logro de resultados. • Comunicación entre diferentes áreas de la empresa. 	El arte de comunicarse	Crear estrategias que permitan mejorar la comunicación y propicien espacios de asertividad y escucha activa	<ul style="list-style-type: none"> • Infórmate. • Taller para la comunicación asertiva. 	1 hora
2 horas							Establecer bases de comunicación asertiva que mejoren el clima laboral y aumenten los niveles de escucha activa.
	Medio Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente seguro. • Contaminación auditiva. • Ventilación. 	Bienestar vs productividad	Promover el mejoramiento de la calidad de vida del empleado buscando que desde la comodidad laboral de este, se trabaje en pro de la eficiencia y la productividad.	<ul style="list-style-type: none"> • Campaña de seguridad laboral. • Buzón de observaciones y educación visual. 	2 horas	Promover el mejoramiento de las condiciones físicas de la empresa, mejorando la calidad de vida de sus trabajadores y en pro de la productividad.

Riesgo Psicosocial

Demandas del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. Demandas de carga mental. <ul style="list-style-type: none"> Demandas ambientales y de esfuerzo físico. 	Cuido mi salud en el trabajo	Disminuir el impacto negativo generado por la carga laboral de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación en identificación de situaciones laborales negativas, Entrenamiento del manejo efectivo del tiempo y priorización de tareas. Implementación de pausas activas dentro de la jornada laboral. Realización de jornadas de salud. Entrenamiento en técnicas de relajación y respiración. 	<p>4 horas cada sesión de cada estrategia</p> <hr/> <p>De acuerdo a lo acordado con los empleados</p>	Trabajadores capacitados para hacer frente a las posibles amenazas que surjan referente a las demandas del trabajo.
Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones sociales en el trabajo. Características del liderazgo. 	Mis compañeros, mi equipo de trabajo	Mejorar las relaciones interpersonales de los trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> Capacitación sobre el conocimiento y desarrollo de las habilidades sociales. Generar espacios de esparcimiento e integración entre los trabajadores. 	4 horas cada sesión	Personal que cuente con herramientas del manejo de las emociones, resolución de problemas y relaciones personales.
Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento y compensación derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. 	Retroalimentación desempeño laboral mensual	Fomentar la motivación de los trabajadores respecto a la pertenencia y su desempeño laboral	<ul style="list-style-type: none"> Programa de retroalimentación del desempeño laboral registrado cada cierre de mes. 	1 vez al mes	Trabajadores motivados e interesados por su desempeño laboral.

Satisfacción Laboral	Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> • Progreso profesional. • Información sobre cambios de la empresa. • Información sobre resultados de la empresa. • Sugerencias de mejoramiento. 	Yo soy la empresa	Enseñar habilidades para el liderazgo y la orientación de empleados	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación sobre emprendimiento y desarrollo personal. • “La cartelera que lo sabe todo”. • Buzón anónimo de sugerencias y soluciones. 	<p>2 horas</p> <hr/> <p>Manera continua</p> <hr/> <p>Manera continua</p>	<p>Efectos positivos en la motivación, la auto estima y la satisfacción consigo mismo, así como el empoderamiento de la autorrealización y capacidades intelectuales.</p> <hr/> <p>La meta fundamental es tener al personal informado de manera oportuna y continua sobre los fracasos y éxitos de la organización, haciendo sentir importante a cada uno de los miembros</p> <hr/> <p>Generar sentimientos de conformidad, aumento de la autoestima, e interés por la participación en la organización.</p>
	Contenido del oficio	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía. • Creatividad. • variedad de tareas. • Utilización de conocimientos y habilidades. 	Construyo mi meta	Crear estrategias que permitan mejorar la comunicación y propicien espacios de asertividad y escucha activa	<ul style="list-style-type: none"> • Mi libreta de labores. • Taller “Mis competencias”. 	<p>1 vez al mes</p> <hr/> <p>Semanalmente</p>	<p>La posibilidad por parte del colaborador de controlar o tomar decisiones que afecten aspectos relacionados con su trabajo; aportando a la disminución del agotamiento mental y ausentismo.</p> <hr/> <p>Establecer labores que no caigan en la monotonía, aportando al enriquecimiento intelectual, la satisfacción y la conformación de habilidades sociales.</p>
	Condiciones grupales	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo del error • Delegación de responsabilidades, • Estímulo al trabajo en equipo 	Fortalecimiento de habilidades grupales	Favorecer las habilidades y el trabajo en equipo mediante estímulos	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación “Aprendo a perder”. • Jornada de integración grupal. 	<p>2 horas</p>	<p>Personal con altos niveles de afrontamiento a la pérdida, crítica y solución de conflictos.</p>

Conclusiones

- Los funcionarios de la organización deben satisfacer sus necesidades, deseos y expectativas a nivel personal y laboral entorno a la organización de la cual forman parte, no obstante de una u otra manera estas no se cumplen a cabalidad haciéndose evidente falencias en dinámicas de integración, reconocimientos además de jornadas de salud; por otra parte la presencia de núcleo familiar en actividades las cuales ameritan su presencia es evidente.
- El plan de bienestar propuesto fortalece las falencias y brinda continuidad a los aspectos que benefician a la organización como lo es el mejoramiento de la calidad de vida, del clima organizacional, de los recursos humanos, la productividad y la disminución del ausentismo y la rotación.
- La importancia de la gestión del talento humano en la empresa, es una estrategia que beneficia al personal, ya que no solo se enfoca al cumplimiento de los objetivos, sino también fortalece las habilidades y metas de sus funcionarios, es por esto que el plan de bienestar se llevara a cabo para que el proceso laboral sea un aprendizaje social y afiance la interacción, el trabajo en equipo y los valores institucionales.
- En este orden de ideas, las áreas de trabajo para la construcción del plan de bienestar se desarrollaron en base a los resultados obtenidos en los respectivos test, de esta manera se determinó las falencias, además de necesidades primordiales y las fortalezas de la estructura organizacional.
- Uno de los aspectos por mejorar más importantes y de solución pronta es la dinámica del trabajo en equipo, la cual se hace necesaria abordar por su importancia en el clima

organizacional, la satisfacción laboral, la toma de decisiones y todos aquellos potencializadores de eficacia y eficiencia.

- El Plan de Bienestar laboral se expone como una alternativa de solución que cobija una parte importante de la satisfacción a nivel general de los funcionarios de la organización, esta alternativa cobija desde las esferas personal, familiar y social, hasta la laboral aportando a la mejora continua del desempeño, la productividad y el sentido de pertenencia.

Recomendaciones

- El área de talento humano de la organización deberá encargarse de la implementación del programa de bienestar laboral así como de diseñar o implementar una forma de evaluación para medir el resultado y por lo tanto el impacto del programa, de la misma manera que se evalúa el desempeño, con el fin de comprobar que aporta a las necesidades primordiales y que promueve el cambio. Lo anterior debe realizarse anualmente en donde se formulen modificaciones dependiendo de los resultados arrojados en el seguimiento.
- Se recomienda que como ente motivacional para los funcionarios, el plan sea debidamente divulgado con todos los funcionarios de la organización, de esta manera se dará cumplimiento a las actividades propuestas en las fechas pertinentes y se disminuirá el ausentismo en las respectivas dinámicas.

Referencias

- Aguilar, L., Días, L. y Escandón Mariana. (2012). Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la corporación de educación tecnológica – Colsubsidio. Universidad Sergio Arboleda. PDF.
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero. PDF.
- Badillo, N y Grajales, J. (2016). Programa de Bienestar Laboral. PDF.
- Baitul, I. M. (2012). Factors Affecting Quality of Work Life: An Analysis on Employees of Private Limited Companies in Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 22-31.
- Belmont, I. (1979). Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Comisión nacional para la protección de los sujetos humanos de investigación biomédica y del comportamiento. USA, 18.
- Benavides, M., & Angel, M. (2019). Estudio de rotación de personal en una empresa del sector Alimentos y bebidas. Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente.
- Cardona Narváez, K. A. (2017). La satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales.

Carro, F. D., & Caló, A. (2013, November). La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada. In VII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata." Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales"(La Plata).

Castañeda, H. J., Duque, C. P., Gonzalez, J. D. y Muñoz, A. D. (2019). Prácticas empresariales que favorecen el bienestar y la calidad de vida laboral, en los trabajadores administrativos de la empresa Arq Projet SAS del municipio de Santa Rosa de Cabal-Risaralda. Politécnico Grancolombiano.

Chiavenato, I. (1986). Administración de Humanos. *México DF McGraw Hill*.

Congreso de Colombia (23 de enero de 2006). Ley N°1010. Diario Oficial No. 46.160 de la Republica de Colombia.

Congreso de Colombia (03 de diciembre de 2009). Ley N°1361. Diario Oficial No. 47.552 de la Republica de Colombia.

Congreso de Colombia (23 de diciembre de 1993). Ley N°100. Diario Oficial No. 41.148 de la Republica de Colombia.

Congreso de Colombia (29 de diciembre de 2011). Ley N°1496. Diario Oficial No. 48.297 de la Republica de Colombia.

Córdoba, M., & Monsalve, C. (2011). Tipos de investigación: predictiva, proyectiva, interactiva, confirmatoria y evaluativa, Venezuela: Fundación Sypal, Caracas.

Correa Ponte, S. C. (2019). Análisis del bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del rubro retail del Distrito el Agustino 2019. (Tesis Parcial).

Eden Springs España, SAU (2019). Calidad de vida laboral. Bienestar en la oficina.

<https://www.aguaeden.es/que-se-entiende-por-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

Escuela tecnológica instituto técnico central. (2016). Programa de bienestar laboral e incentivos para los funcionarios. Gestión de talento humano, Bienestar Laboral. PDF.

Fayol, H. (1916). Teoría clásica de la Administración. Francia.

García, A. (2020). Presentismo laboral: causas y consecuencias de este fenómeno.

Organizaciones, recursos humanos y marketing. Psicología y mente.

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/presentismo-laboral-trabajo-enfermo>

García, C. I. (2017). Absentismo laboral y métodos de motivación. PDF.

Gómez, A. & Porras, K. (2012). Diseño Programa de Bienestar Laboral. Universidad Jorge Tadeo Lozano. PDF.

Herzberg, F. (2013). Teoría de los dos factores de Herzberg. Obtenido de Teoría de los dos Factores de Herzberg: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo1-seccion-02>. PDF.

ISO 45001. Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Organización Internacional de Normalización 2018.

Maslow, A. (2004). Jerarquía de necesidades. México: Quetzal.

Ministerio de Educación, ICETEX. (2018). Plan de Bienestar. PDF.

Ministerio de la Protección Social (17 de julio de 2008). Resolución N°2646. Diario Oficial No.50.983 la Republica de Colombia.

Ministerio de Salud (04 de octubre de 1993). Resolución N°8430. Diario Oficial No. 42.247 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo (03 de octubre de 1985). Resolución N°14861. Diario Oficial No. 32503 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo (11 de mayo de 2012). Resolución N°652. Diario Oficial No. 48.427 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo (13 de febrero de 2019). Resolución N°312. Diario Oficial No. 50.872 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo (22 de julio de 2019). Resolución N°2404. Diario Oficial No.51.023 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo (26 de mayo de 2015), Decreto N°1072. Diario Oficial No. 50.983 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (06 de junio de 1986). Resolución N°2013. Diario Oficial No.37585 de la Republica de Colombia.

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (24 de marzo de 1992). Resolución N°1075. Diario Oficial No. 37.479 de la Republica de Colombia.

Molano, E. & Ramírez, Y. (2018). Diseño del programa y plan de bienestar laboral en la empresa Gamaquim. Universidad Cooperativa de Colombia. PDF.

Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento. Sapiens, 7, (001), pp. 43-57.

- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2019). Riesgos psicosociales: un reto en materia de seguridad y salud en el trabajo. https://www.ilo.org/santiago/sala-de-prensa/WCMS_679556/lang--es/index.htm?shared_from=shr.
- Presidencia de la Republica (06 de mayo de 2016). Decreto N°780. Diario Oficial No.49.865 de la Republica de Colombia.
- Promonet Comunicaciones S.L. (2018). ¿Qué es el clima organizacional?. Clima laboral, Gestion.Org, tomo 36284. Barcelona. <https://www.gestion.org/que-es-el-clima-organizacional>.
- Quintanilla, A. (2012). Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal. Universidad autónoma de nuevo león. PDF.
- Real Academia Española, RAE (2019). Diccionario de la lengua española (edición del tricentenario). <https://dle.rae.es/?w=absentismo>
- Robbins, S. (1996). Comportamiento Organizacional.
- Royuela, V., Galvis-Aponte, L. A., & Gomez, M. S. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia: un índice multidimensional difuso. Documentos de Trabajo sobre Economía, Banco de la Republica, 57
- Ruiz, H. (2007). Bienestar social laboral. International Consulting Madrid, España. <https://www.gestiopolis.com/bienestar-social-laboral>.
- Ryan, R., & Deci, E. L. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

- Salazar Davila, E. M., & Salazar Davila, Y. A. (2016). Propuesta de mejora del nivel motivacional basado en la teoría ERC para la cadena de Casinos Rico Mac Pato ubicados en el norte del Perú.
- Sexton, W. P. (1977). Teorías de la organización (No. HF5500 S91). PDF.
- Social, M. D. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. *Bogotá DC, Colombia*.
- Socorro, F. (2010). Sentido de pertenencia y valores organizacionales.
<https://www.gestiopolis.com/sentido-de-pertenencia-y-valores-organizacionales>.
- Song, Z., & Baicker, K. (2019). Effect of a workplace wellness program on employee health and economic outcomes: a randomized clinical trial. *Jama*, 321(15), 1491-1501.
- Subred Integrada de Servicios de Salud. (2018). Plan de bienestar social laboral e incentivos. Dirección de gestión de talento humano. PDF.
- Superintendencia de Industria y Comercio. (2018). Plan de bienestar social y estímulos. PDF.
- Yui, A. L. (2010). La motivación Laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland.

Anexos

Anexo 1

Constancia de validación Experto 1

Programa de Psicología UNAB Extensión UNISANGIL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Francy Carolina Sánchez Ruiz, titular de la Cédula de Identidad N°1.100.952.372, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Psicóloga de Talento Humano, en la Institución UNISANGIL.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Diseño de un programa de bienestar laboral para los trabajadores de la empresa Estupasta S.A.S Sede Socorro.

Una vez analizado el documento y haber hecho las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de la estructura de la Cartilla			x	
Contenido			x	
Redacción			x	
Claridad y precisión de conceptos			x	
Pertinencia		x		

Observaciones: Es importante revisar la viabilidad de incluir los temas con paso a paso dentro del documento, es decir con las especificidades de las actividades, ya que, al pasar el año hábil, éste quedaría obsoleto. Recomiendo hacer una redacción del contenido más general e incluir las actividades como anexos. Así mismo, sugiero incluir una medición del o los objetivos del plan a fin de obtener información de la efectividad del plan (Ejemplo: Número de actividades propuestas/ Número de participantes de las actividades).

En San Gil, a los 23 días del mes de noviembre del año 2020.



Firma

Constancia de validación Experto 2

Programa de Psicología UNAB Extensión UNISANGIL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Laura Margarita Salazar Ordóñez, titular de la Cédula de Identidad N° 37.898.341 de San Gil, de profesión Psicóloga, ejerciendo actualmente como Directora del Programa de Psicología UNAB Ext UNISANGIL, en la Institución UNISANGIL (Sede San Gil).

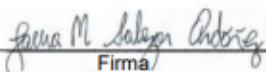
Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Diseño de un programa de bienestar laboral para los trabajadores de la empresa Estupasta S.A.S Sede Socorro.

Una vez analizado el documento y haber hecho las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de la estructura de la Cartilla				X
Contenido				X
Redacción				X
Claridad y precisión de conceptos				X
Pertinencia				X

Observaciones: Felicitaciones, excelente trabajo.

En San Gil, a los once (11) días del mes de noviembre del año 2020


Firma

Constancia de validación Experto 3

Programa de Psicología UNAB Extensión UNISANGIL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Daisy Yurani Fuentes Eslava, titular de la Cédula de Identidad Nº37.901.031, de profesión psicóloga, ejerciendo actualmente como docente tiempo completo del programa de psicología UNAB extensión en UNISANGIL, en la Fundación Universitaria UNISANGIL.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Diseño de un programa de bienestar laboral para los trabajadores de la empresa Estupasta S.A.S Sede Socorro.

Una vez analizado el documento y haber hecho las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de la estructura de la Cartilla		x		
Contenido		x		
Redacción			x	
Claridad y precisión de conceptos	x			
Pertinencia			x	

Observaciones:

El programa debe estar basado en un diagnóstico de bienestar laboral de la empresa, con base a éste se levanta el programa de bienestar laboral.

El programa de bienestar laboral debe estar sustentado en un marco conceptual clave de cada una de las áreas en las que se va a trabajar.

Los ejes de intervención planteados no son ejes, sino áreas donde se enfoca el programa.

Cada área debe ser explicada, resaltando su relación directa con el bienestar laboral.

El programa se puede estructurar de manera más creativa, permitiendo identificar cada una de las áreas a trabajar.

Las actividades están pertinentes, pero carecen de profundización.

En San Gil, a los nueve días del mes de noviembre de 2020.


Firma