

RESUMEN ANALITICO DE INVESTIGACIÓN – RAI-

PERCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN GRUPO SIG*

GARCÍA, Viviana; GÓMEZ, Anyela; HERNÁNDEZ, Luz; RUÍZ, Yeymy

PALABRAS CLAVES

Bienestar laboral
Condiciones
Impacto
Percepción

DESCRIPCIÓN

La investigación cuyo objetivo es identificar el impacto de la percepción de un programa de bienestar laboral, teniendo en cuenta que se compone de cinco pilares: a) Estructura Organizacional, b) Integración y cultura organizacional, c) Bienestar Extra laboral, d) Crecimiento profesional y personal y e) Promoción y prevención en la salud. A través de un Focus Group de integrado por 13 personas. El enfoque del proyecto de investigación es explicativo, donde también se utilizó apoyo documental y fuentes secundarias como entrevistas de vivencias acerca del impacto positivo y negativo de los planes de bienestar; entendiendo así que cada opinión es subjetiva. Con la ayuda de la recolección información se quiere determinar la viabilidad y evidenciar las ventajas de su ejecución, para mantenerse, trascender y obtener reconocimiento en el mercado laboral y afianzar el sentido de pertenencia.

FUENTES

Se consultaron en total 15 referencias bibliográficas distribuidas de la siguiente manera: sobre el tema a investigar bienestar laboral 11, 3 metodología de la investigación explicativa, 1 tesis de grado de la biblioteca digital de la universidad del Externado de Colombia.

CONTENIDO

El ser humano, es un ser lleno de infinitudes de características aún en proceso de descubrimiento y por ende diversas teorías lo rondan, inclusive las relacionadas con el ámbito laboral. Se ha dicho que el ámbito intra laboral hace parte de uno de los factores sociales más relevantes, por tal motivo la Jerarquía de Necesidades expuesta por Maslow, A. en su obra Una Teoría Sobre la Motivación Humana,

(1943), certifica que todos los seres humanos tenemos una escala de necesidades: a) necesidades fisiológicas (respirar, comer, dormir, beber, procrear), b) necesidades de seguridad (empleo, seguridad física, familiar, moral, de salud), c) necesidades de afiliación (amistad, afecto, amor, intimidad sexual), d) necesidades de reconocimiento (éxito, logro, respeto, confianza) y e) necesidades de autorrealización (moralidad, creatividad, falta de prejuicios). Frederick Irving Herzberg, personaje recocado por ser figura referencial de la psicología industrial y organizacional, es considerado como el padre de las teorías de los factores de la motivación y enriquecimiento laboral (la teoría del factor dual). Herzberg, concluye que el bienestar del trabajador está relacionado con los factores higiénicos y motivadores. Dentro de los higiénicos se integran las relaciones personales, condiciones de trabajo, vínculos con los compañeros, vigilancia y supervisión, estatus o posición y las políticas organizacionales (aspectos integrados dentro del programa de bienestar de Grupo SIG). De otro lado, los factores motivadores integran todos aquellos relacionados directamente con la índole laboral e incluyen estímulos, remuneración y reconocimiento.

Herzberg, F. expone varias estrategias, pero menciona que debe haber un equilibrio entre estas, por ejemplo, los ajustes salariales sin un equilibrio en el entorno motivacional con otros factores, facilitaría la pérdida del interés genuino de los trabajadores y se trascendería al ideal del próximo aumento y las fechas que los estimen. Así mismo, esta investigación es soportada por la teoría Los Tres Factores de McClelland, la cual desglosa el logro, poder y afiliación. Dentro del logro se menciona el impulso de obtener éxito y destacarse y respecto al poder, se refiere a generar influencia y conseguir reconocimiento. Finalmente, la afiliación se enfoca en las relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas. Este tema es de amplio bagaje en el campo organizacional, siempre ha sido foco de estudio teórico y de continuo cambio, por ejemplo, Frederick Taylor, ingeniero industrial y

economista estadounidense, promotor de la organización científica del trabajo considerado el padre de la Administración Científica, refiere que “Podemos ver y comprobar fácilmente el derroche de las cosas materiales. Pero los movimientos torpes, ineficientes o mal dirigidos de los hombres no dejan nada visible o tangible detrás de ellos”.

El objetivo principal de la investigación es Establecer cómo un programa de bienestar laboral puede influir en la percepción y estructuración organizacional de Grupo SIG.

METODOLOGÍA

En primer lugar, el tipo de estudio planteado para esta investigación comprende la tendencia explicativa, en tal apreciación, nos basamos en las estimaciones de diversos autores; por ejemplo en su libro Metodología de la investigación Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, pilar Baptista Lucio, pág. 83-85 Menciona el tipo de estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se encuentra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables. Se encuentra más estructurado que las demás investigaciones (de hecho, implica los propósitos de estas); además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia. Dentro del marco metodológico resulta importante mencionar estudios orientados a la implementación de Focus Group, ya que generan una influencia al dialogo y a la expresión percepción del ser humano, por ende, es nuestra elección su desarrollo (método de investigación explicativa). El tipo de investigación es explicativa puesto que se buscó explicar las situaciones y características que presenta el Grupo SIG en cuanto a la implementación de un programa de bienestar

laboral. Finalmente, la aplicación del Focus Group se dio para los trabajadores en dos grupos uno de 7 y otro de 6, al iniciar la sesión se explicó la intención de conocer su percepción ante las actividades desarrolladas a la fecha en el programa de bienestar laboral y cómo es posible corroborarlo en el anexo programa de bienestar laboral Grupo SIG. El programa de bienestar se compone de los siguientes pilares, puntos focales mencionados anteriormente.

CONCLUSIONES

La investigación nos muestra de manera puntual que en el GRUPO SIG no existe el diseño estructural del programa de bienestar laboral, lo cual hace que el personal del área administrativa considere que la empresa no tiene prioridad en aplicar una mejora continua en la calidad de vida ellos, esto se ve reflejado en que la organización así como hace su respectivo plan de acción anual, presupuesto y metas, también debería pensar en un tema tan esencial como lo son las acciones que brinden bienestar al trabajador, así se impulse la tranquilidad y compromiso necesario para desarrollar sus labores. el método utilizado en la investigación (Focus Group) pretende analizar las perspectivas de la población trabajadora ante la implementación de un programa de bienestar propio para la empresa y fundamentado en su primer pilar - estructuración organizacional, trascendental este método para obtener respuestas amplias y que permitan focalizar las conclusiones en el plano de una implementación piloto, tomando a favor que este tipo de reuniones de individuos, permite discutir la percepción de carácter personal, hallar puntos de diferencia y en común; no solo ello, sino que también encontrar las oportunidades de mejora a que dé lugar.

ANEXOS

La investigación incluye 4 anexos: Manual de funciones, evidencia fotográfica Focus Group, socialización, programa de bienestar 2019.

**PERCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL
EN GRUPO SIG**

**VIVIANA GARCÍA ROA, ANYELA YESTIN GÓMEZ TRIANA,
YEYMY ALEXANDRA RUÍZ LEAL, LUZ HERNÁNDEZ ROZO.**

AUTORES

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y
RIESGOS LABORALES**

BOGOTÁ, D.C., NOVIEMBRE DE 2019

**PERCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL
EN GRUPO SIG**

**IVÁN GUILLERMO GÁLVEZ ROMERO
DIRECTOR**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC
ESCUELA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO Y
RIESGOS LABORALES
BOGOTÁ, D.C., NOVIEMBRE DE 2019**

Dedicatoria

Viviana García Roa dedica la presente tesis por su apoyo constante, dedicación y paciencia durante los semestres de especialización y la realización del trabajo de grado, a:

- Sus padres: Enrique García y María Roa
- Su hijo: Johan Sebastián Juez García
- Sus hermanos: Adriana García y Franky García

Anyela Yestín Gómez Triana dedica la presente tesis por su apoyo constante, dedicación y paciencia durante los semestres de especialización y la realización del trabajo de grado, a:

- Sus padres: Orlando Gómez Garnica y Mary Triana Nova
- Sus hermanos: Valery García Triana, Jeisson Gómez y Stefany García.

Yeymy Alexandra Ruiz Leal dedica la presente tesis por su apoyo constante, dedicación y paciencia durante los semestres de especialización y la realización del trabajo de grado, a:

- Sus padres: Víctor Manuel Ruiz y Mónica Leal
- Su hermana: Alexis Johana Ruiz

Luz Hernández Roza dedica la presente tesis por su apoyo constante, dedicación y paciencia durante los semestres de especialización y la realización del trabajo de grado, a:

- Sus padres.

Agradecimientos

Agradecemos a **Dios** por regalarnos sabiduría, entendimiento y conocimiento para afrontar las diversas situaciones que se nos presentaron durante este proceso de formación y finalmente por guiarnos e iluminarnos para no desfallecer y culminar con éxitos nuestra especialización.

Agradecemos a **nuestras familias**, que nos brindaron su apoyo incondicional, su compañía, colaboración, amor y tolerancia en las diferentes circunstancias presentadas durante este año de formación.

A nuestro tutor **Iván Guillermo Gálvez**, por orientarnos y brindarnos sus conocimientos acerca de la temática seleccionada para el proyecto de grado, siendo un apoyo incondicional para el diseño y la ejecución del mismo.

A la Corporación Universitaria Unitec, por permitirnos contar con el acompañamiento de docentes que día a día nos compartían sus diversos conocimientos y contribuían a formarnos como especialistas de excelencia.

Y finalmente a **System Integral Group (GRUPO SIG)**, que nos brindó la posibilidad de llevar a cabo el diseño, la ejecución y evaluación del programa de Bienestar.

Tabla de Contenido

| | |
|---|----|
| RESUMEN..... | 4 |
| INTRODUCCIÓN..... | 2 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 4 |
| Diagnóstico del problema..... | 7 |
| Pronóstico del problema. | 8 |
| Control al pronóstico del problema..... | 9 |
| Pregunta de investigación. | 10 |
| Sub preguntas de investigación. | 10 |
| OBJETIVOS..... | 11 |
| Objetivo General..... | 11 |
| Objetivos específicos | 11 |
| JUSTIFICACIÓN | 12 |
| MARCO REFERENCIAL | 15 |
| MARCO TEÓRICO | 18 |
| MARCO CONCEPTUAL..... | 26 |
| MARCO METODOLÓGICO | 31 |
| Tipo de estudio: | 31 |
| MÉTODO | 33 |
| Participantes o sujetos..... | 35 |
| RESULTADOS | 58 |
| DISCUSIONES..... | 63 |
| REFERENCIAS | 66 |
| ANEXOS..... | 69 |

Lista de Tablas

| | |
|----------------|----|
| Tabla 1 | 7 |
| Tabla 2 | 21 |
| Tabla 3 | 36 |
| Tabla 4 | 37 |
| Tabla 5 | 38 |
| Tabla 6 | 39 |
| Tabla 7 | 40 |
| Tabla 8 | 41 |
| Tabla 9 | 44 |
| Tabla 10 | 45 |
| Tabla 11 | 46 |
| Tabla 12 | 47 |
| Tabla 13 | 48 |
| Tabla 14 | 49 |
| Tabla 15 | 55 |

Lista de Figuras

| | |
|---|----|
| Figura 1 Pirámide de Necesidades de Maslow. Tomada Martín Cagliari, (2014). | 19 |
| Figura 2. Mapa empresarial Grupo SIG. Tomada de archivo institucional SIG | 51 |
| Figura 3. Mapa de procesos grupo SIG. Tomada del archivo institucional SIG..... | 51 |
| Figura 4. Aprobación estructura organizacional. Tomada del archivo institucional SIG..... | 52 |
| Figura 5. Nombramiento ajustes salariales grupo SIG. Tomada del archivo institucional SIG..... | 53 |
| Figura 6. Presupuesto programa de bienestar. Tomada del archivo institucional SIG. ... | 54 |

RESUMEN

Percepción de un programa de bienestar laboral en Grupo SIG

Con la evolución e innovación de las tecnologías las organizaciones se han visto en la necesidad de transformarse, es por esta razón que hoy en día le apuestan a mantener e identificar habilidades, conocimiento y potencial que posee su capital humano. En la actualidad es frecuente escuchar hablar de bienestar laboral por lo tanto el Grupo SIG (System Integral Group / Servicios de ingeniería y Gerenciamiento) pretende incluir como iniciativa generar un programa de bienestar laboral para mejorar las condiciones a sus empleados; entendiendo que el recurso humano como seres integrales contribuyen al cumplimiento de sus objetivos estratégicos y de esta manera busca retribuir a sus aliados internos una satisfacción laboral.

Lo que se busca establecer en el Grupo SIG es la incidencia de un programa de bienestar laboral con el fin de analizar a través de la percepción de su población, la cual se identificó por medio de un Focus Group. El enfoque del proyecto de investigación es explicativo, donde también se utilizó apoyo documental y fuentes secundarias como entrevistas de vivencias acerca del impacto positivo y negativo de los planes de bienestar; entendiendo así que cada opinión es subjetiva. Con la ayuda de la recolección información se quiere determinar la viabilidad y evidenciar las ventajas de su ejecución, para mantenerse, trascender y obtener reconocimiento en el mercado laboral, dado su crecimiento exponencial e integrando beneficios laborales como atracción organizacional.

Palabras claves: Bienestar laboral, percepción, impacto, condiciones.

ABSTRACT

Perception of a SIG work welfare program

With the evolution and innovation of the technologies the organizations have been seen in the necessity to transform, it is for this reason that nowadays they bet him to maintain and to identify abilities, knowledge and potential that possesses its human capital. Nowadays it is frequent to hear about labor welfare, therefore the SIG Group (System Integral Group / Engineering and Management Services) intends to include as an initiative in generating a labor welfare program to improve the conditions of its employees; understanding that human resources as integral beings contribute to the fulfillment of its strategic objectives, in this way it seeks to reward its internal allies with labor satisfaction.

What the SIG Group seeks to establish is the incidence of a labor welfare program in order to analyze through the perception of its population, which was identified through a Focus Group. The focus of the research project is explanatory, which also used documentary support and secondary sources such as interviews of experiences about the positive and negative impact of welfare plans, thus understanding that each opinion is subjective. With the help of the information gathering, we want to determine the viability and evidence the advantages of its execution, in order to maintain, transcend and obtain recognition in the labor market, given its exponential growth and integrating labor benefits as an organizational attraction.

Keywords: Labour welfare, perception, impact, conditions.

INTRODUCCIÓN

La competitividad en el mercado y la necesidad empresarial de mantenerse e involucrarse en el mismo con técnicas de alto grado diferencial, hacen cada vez mayor énfasis en la manera en la cual las organizaciones transforman y reflejan su potencial ante el cliente; este, no solo comprende los valores económicamente diferenciales y el cumplimiento legislativo que puede ser destacable, también incluye la calidad de su producto y/o servicio asimilando la transformación, conforme a los diversos requerimientos o necesidades de una evolución acelerada que ha impuesto el ser humano como resultado de su despertar y del manifestar sus necesidades, trascendiendo en él desmedidamente y procurando como estrategia mercadotécnica la atracción de su talento y retención, pues puede ser crucial no solo en reflejar el éxito al exterior de una compañía, sino también a su interior, un equilibrio cada vez más complejo de entender y resultando en la actualidad, ser un desafío a nivel Gerencial o directivo

La conservación del talento humano y su percepción son un punto clave y diferenciador, dado lo expuesto su fuga empresarial hace eco en los altos mandos, pues la consecución de un empleado ideal, la duración en la formación e inversión monetaria requerida para el mismo y lo más relevante, que el trabajador haga parte de la competencia a futuro, son variables que generan constante preocupación y se traduce en dinero; ahora bien, laboralmente hablando es un tema de prevalencia en las nuevas generaciones empresariales, e incluso porque no tan solo basta con una remuneración que genere conformidad en el empleado, ahora el punto va más allá. Según diversos

teóricos, Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K. que en su artículo de Cultura Organizacional y Bienestar Laboral, (2003) citan a Cameron y Freeman, 1991; Hofstede, et al., 1990; García y Ovejero, 2000)) se menciona qué se ha establecido que una cultura orientada a la preocupación del personal, puede lograr resultados importantes sobre la satisfacción laboral, la estabilidad y desempeño; así como el sentido de pertenencia y derivado de este, el compromiso; haciendo que la calidad de vida aumente el bienestar integral del trabajador, este sería el punto de ganancia de su empleador, dado que la adaptación ante el entorno que se le ofrece puede cumplir con las expectativas de ambas partes.

Este documento se fundamenta con base a los conocimientos adquiridos durante el proceso de formación de la especialización Gerencia en Recursos Humanos ofertada por la institución formadora UNITEC, es una alternativa y herramienta de incursión en el campo profesional ante la temática relacionada (Percepción de un programa de bienestar laboral en Grupo SIG) siendo apoyados en una línea de investigación más cercana a la opinión directa y percepción reflejada no solo por los colaboradores, también por la gerencia; por ende estrategias como la entrevista personalizada, Focus Group y evaluación general permitieron establecer la coherencia de su implementación.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A fin de centrar el foco determinante a ilustrar y su raíz, es relevante precisar el problema a dar solución y plantear así, uno o varios puntos estratégicos que permitan justificar el presente proyecto investigativo, siendo una base para la organización objeto de investigación, el determinar su viabilidad, continuidad e implementación futura.

Actualmente, es común escuchar sobre programas bienestar laboral, la definición que otorgan Calderon, G., Murillo, S. y Torres, K. en su artículo de Cultura Organizacional y Bienestar Laboral (2003) quienes citan a Barley y Kunda, (1992) afirman que son:

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 complementarán 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 mejoraran de manejar integral la calidad de vida laboral. (p.111)

Una organización que no cuente con un programa de bienestar laboral en ejecución puede impactar de manera perjudicial en una empresa, dada la falta de aprovechamiento de una brújula estratégica de recursos humanos; desde esa óptica y al evidenciar que en este momento Grupo SIG atraviesa un proceso de re-estructuración organizacional, se

considera pertinente el inicio de una intervención que contribuya a identificar la percepción de los integrantes organizacionales ante la puesta en marcha de un programa de bienestar con enfoque y todo lo que ello conlleva.

Grupo SIG, para el año 2014 llegó a posicionarse en el mercado como mediana empresa, no obstante, en expresión económica llegó a ser considerada por las entidades financieras como gran empresa debido a los recursos económicos que manejaban. Desafortunadamente, para el año 2015 y debido a la depresión del sector petrolero en el mercado, el grupo empresarial se vio afectado de sobremanera pues los clientes de dicho sector económico eran los más importantes para su funcionamiento y sustento, lo que implicó una reducción de su planta de personal al mínimo, llegando a ser a finales de 2015 tan solo siete empleados en comparación de un historial de nominal promediado en 150 colaboradores. Los mismos que tuvieron que ser liquidados paulatinamente conforme se daban los retiros voluntarios, de manera acelerada, debido a los atrasos en pagos. Desde entonces y hasta mediados de 2018, la compañía venía atravesando una situación crítica. Las actividades de direccionamiento y gestión técnica fueron desarrolladas a la par por parte de los directivos, lo que les ha permitido mantenerse a flote en el mercado, incursionando en diferentes campos, es decir, aunque conservaban clientes del sector petrolero de alta relevancia, han expandido su oferta de negocios ante otras inclinaciones. Sin embargo, desde el año 2018 y en lo transcurrido del año 2019, la producción petrolera nuevamente ha cobrado importancia en el país, de hecho, a marzo del último año en mención, según el periódico colombiano El Espectador, menciona que se ha marcado un crecimiento del 5.4 %, un promedio de 892.103 barriles. Este estudio favorece a la empresa objeto de estudio, puesto que sus

clientes se han afianzado nuevamente y el grupo empresarial ha crecido aceleradamente.

Teniendo en cuenta lo anterior, es justificable y relevante para las directivas de Grupo SIG estructurar y organizar el funcionamiento empresarial, preparándose para un crecimiento exponencial, actual y futuro por ende, la posibilidad de implementar un programa de bienestar laboral con enfoque exitoso el cual busca su permanencia en el mercado. Así mismo el autor Govindarajan, R.(2009) en su libro *El Desorden Sanitario Tiene Cura*, afirma que la falta de motivación y la insatisfacción laboral arrojan serias consecuencias sobre la eficiencia y eficacia del personal en la organización de una empresa; estos pueden crear consigo un clima inadecuado y poner en peligro el alcance y éxito de los objetivos. En cualquier iniciativa de mejorar la organización empresarial; así pues, bases fundamentales, como ajustes estructurales (organigrama), conciliación en los manuales de funciones, definición de estructuras salariales, e implementación de actividades direccionadas a la integración de los colaboradores que no eran coherentes a mediados de 2019, se consideran determinantes en la actualidad y todos ellas, siendo las variables básicas de un programa de bienestar laboral equilibrado.

Así pues, para dar respuesta a las preguntas investigativas planteadas, fue necesario tener claridad en la identificación de los aspectos claves, previamente mencionados, que hacen parte indiscutible del presente y futuro organizacional, además de ser fundamentales para los colaboradores de la organización en relación a su percepción sobre lo que podrían considerar bienestar laboral y de otro lado, lo que la alta dirección llegase a tomar en cuenta desde su posición, por tal razón consideramos estas tres referencias como base de nuestra investigación en Grupo SIG.

Diagnóstico del problema

Los factores evidenciados y derivados de los aspectos laborales básico-determinantes en la organización estudio (funciones y remuneración), así como la correlación del crecimiento empresarial previamente expuesto, determinaron una ponderación de variables que concluyeron en la necesidad de diseñar un programa de bienestar laboral estructurado y enfocado para Grupo SIG, que conjugara las necesidades y percepción de los colaboradores y alta dirección. Con tal fin, se especificaron aspectos administrativos primordiales, consolidados en la siguiente tabla, que llevaron a direccionar el presente proyecto de investigación.

Tabla 1

Matriz de priorización de variables de un programa de bienestar laboral.

MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE VARIABLES DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

| Aspecto | Fuente de información | Relevancia | Observaciones y/o comentarios |
|-----------------------|--------------------------|------------|--|
| Organigrama Grupo SIG | Historial organizacional | Alta | Última actualización para el año 2017 y sin ajustes a la realidad organizacional. por ende, no se especifica un plan de carrera. |

| | | | |
|---|--------------------------|------|--|
| Manuales de funciones estructurados y enfocados a la realidad | Historial organizacional | Alta | No estimaban la formación y habilidades mínimas para ocupar el cargo conforme a la realidad organizacional. |
| Escala salarial | Historial organizacional | Alta | Sin estructura salarial, no se halla justificación entre los dos aspectos anteriores y la remuneración en vigencia previa a junio de 2019. |
| Actividades de relacionamiento organizacional | Historial organizacional | Alta | Se ejecuta celebración por cumpleaños y cierre de año, no hay registro de otro tipo de actividades. |

Los aspectos evidenciados en la organización, derivados y propios del trabajo que se relacionan indiscutiblemente con los colaboradores, aluden a que existe una influencia notable o de innovación importante para el desarrollo de las actividades laborales y, se deben plasmar en la dirección de un crecimiento empresarial apuntándole a la satisfacción en ambas vías (empleador- colaborador).

Pronóstico del problema.

Grupo SIG vive un crecimiento exponencial y dado esto, resulta incierto determinar el pronóstico del problema previamente planteado, pues el impacto dependerá de las diversas percepciones del ámbito laboral. Por un lado, el resultado de la satisfacción y

asertividad organizacional enfocado al cambio determinante y estructural, incluido dentro de la realidad de un programa de bienestar, el cual podría llevar el sentido de pertenencia y compromiso de los colaboradores (idealmente hablando) si se prefiere tener en manifiesto una empresa donde se tengan claros los objetivos y promesas futuras.

Así mismo, y en contrariedad a lo esperado, podría resultar de difícil asimilación, pues implicaría cambios de alta relevancia y generaría el desprendimiento de la zona de confort de aquellos empleados que estaban acostumbrados a una empresa sin ajustes sustanciales que les permitía llevar un ritmo de vida profesional determinado; este, sería el punto crítico del programa de bienestar organizacional, pues diferente a la situación esperada, sería notoria la insatisfacción e inconformidad de la población trabajadora y de la alta dirección en su interés de promover cambios que trasciendan en su planteamiento y consolidación.

Control al pronóstico del problema.

El programa de bienestar laboral para Grupo SIG pretende obtener resultados de percepción ante un cambio organizacional orientado a la estabilidad y crecimiento actual e idealmente futuro. Las acciones encaminadas al desarrollo de la población trabajadora, so penan en la intención de la alta dirección en buscar estrategias que creen condiciones favorables al desarrollo del trabajo en equipo (nivel organizacional), que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos para cada uno de los cargos, brindar espacios, herramientas y estímulos que motiven a los colaboradores a un

desempeño eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia organizacional así como mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Todo a fin de afrontar los cambios estructurales actuales y futuros a los que podrían presentar, mediando entre el cumplimiento de las actividades o funciones asignadas y los atributos que ofrece la compañía.

Pregunta de investigación.

¿Cómo un programa de bienestar laboral puede influir en la percepción y estructuración organizacional de Grupo SIG?

Sub preguntas de investigación.

¿Cómo se evidencia la satisfacción organizacional frente a una reestructuración enfocada dentro de un programa de bienestar laboral?

¿El promover actividades que involucren la integración de los colaboradores y aspectos orientados a su bienestar, podrían generar sentido de pertenencia y compromiso organizacional?

¿Qué resultado se espera obtener en la implementación de un programa de bienestar laboral?

OBJETIVOS

Objetivo General

Establecer cómo un programa de bienestar laboral puede influir en la percepción y estructuración organizacional de Grupo SIG

Objetivos específicos

1. Identificar como se evidencia la satisfacción organizacional frente a una reestructuración enfocada dentro de un programa de bienestar laboral.
2. Establecer actividades que involucren la integración de los colaboradores y aspectos orientados a su bienestar, generan sentido de pertenencia y compromiso organizacional.
3. Demostrar el resultado que se obtiene de la implementación de la percepción de un programa de bienestar laboral en el grupo SIG.
4. Sugerir la presente investigación a fin de ser insumo para Grupo SIG, frente a la implementación del programa de bienestar y los cambios organizacionales presentes que atañen al futuro.

JUSTIFICACIÓN

La presente investigación está basada en un programa de bienestar laboral y todo lo que con esto conlleva a través de la percepción generada en una organización con restructuración interna, consecuente con la actualidad y pensando en un futuro exponencial de crecimiento.

En consecuencia, se relaciona con la intensificación de actividades direccionadas al talento humano para evidenciar los aspectos negativos y positivos en una población trabajadora en constante desarrollo, siendo fuente principal de nuestro estudio Grupo SIG. Según Arenas, el bienestar laboral

Permite apreciar que, en general, el término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales.

Punto que permitiría resumir la orientación de la influencia de la percepción del entorno al cual estará dirigido.

La deducción esperada de esta investigación está establecida en un programa de bienestar que comparte el concepto de calidad de vida laboral de Chiavenato (2011) aclara que existe una:

Serie de factores por medio de los cuales las personas satisfacen sus necesidades a través del trabajo; tales como: la satisfacción laboral, la motivación, las posibilidades de crecimiento en el trabajo, reconocimiento, salario, prestaciones, relaciones con los compañeros y jefes, libertad para decidir, participación en las decisiones que afecten su trabajo, así como ambiente físico y psicológico adecuados para el desarrollo de la labor.

Posteriormente, se busca establecer el impacto que generará el programa de bienestar laboral integral en el recurso humano de la empresa Grupo SIG, pues si bien es cierto los puntos de vista pueden variar y ser de alta subjetividad, es primordial poner en consideración el proceso de aceptación a los cambios propios de una organización; por tal motivo, este estudio comprenderá varios pilares de suma importancia y que se incluyen en el entregable “programa de bienestar laboral de Grupo SIG”. (Ver anexo A)

En consecuencia de lo anterior, GRUPO SIG (System Integral Group – Servicios de Ingeniería y Gerenciamiento) encargado de suministrar servicios de consultoría y asesoría en sistemas integrados de gestión a clientes de alto reconocimiento en el país, principalmente para el sector de hidrocarburos; actualmente trabaja en su estabilidad en el mercado, así como su crecimiento y consolidación, priorizando uno de sus objetivos en cuanto al orden interno que le permitirá un crecimiento constante, permanente en el reconocimiento diferenciador dentro del mercado.

También, considera incursionar en ofrecer a sus colaboradores incentivos de bienestar organizacional que prolonguen su permanencia en la compañía, generándoles a su vez tranquilidad y poniendo en manifiesto que su talento humano está capacitado y son de relevancia a la hora de respaldar su incursión en el mercado. Su enfoque integral demostrará su preocupación por promover calidad de vida, probidad, adaptabilidad y estabilidad para sus colaboradores, pues consideran que uno de sus principales intereses es la formación diferenciadora de los mismos para evitar su migración hacia la competencia empresarial.

Ante lo expuesto y en función de establecer el impacto del programa de bienestar laboral propio, los directivos de Grupo SIG han permitido su diseño e implementación (prueba piloto), apoyando el desarrollo experimental junto con la disposición de los recursos financieros y humanos necesarios para su aplicación, así como la participación constante de sí mismos para el avance de este proyecto, siendo la meta fundamental el determinar la percepción que puede generar la exigencia vs beneficios.

MARCO REFERENCIAL

El bienestar laboral es un tópico que ha trascendido a lo largo del tiempo y que permite referenciar el avance que ha tenido conforme a su evolución e importancia en el mercado laboral. La importancia de mantener talento humano y evitar la fuga del mismo, así como la relevancia de ir a la vanguardia laboral, han hecho hincapié en el tema principal de esta investigación.

Históricamente el ser humano siempre ha mostrado la necesidad de adquirir y mantener estabilidad laboral, económica, social y cultural. Así pues, en el siglo XXI se ha evidenciado una fuerte característica de establecer un equilibrio útil entre los aspectos extra-laborales e intra-laborales. Para ahondar un poco, la línea de tiempo laboral muestra que desde Galeno e Hipócrates, se fundamentó la preocupación por el estado de salud de los trabajadores y desde allí iniciaron los análisis relacionados con los aspectos laborales que podrían afectar a la población laboral, siendo la sobrecarga y el tiempo de trabajo desmedido sus focos de estudio.

Posteriormente la revolución industrial trajo consigo desmedidas causales de enfermedades que trascendieron en la búsqueda de su mitigación y por lo cual es notable mencionar que ya para el siglo XIX la preocupación trascendía al ámbito laboral donde surgió la necesidad de identificar otro tipo de factores como por ejemplo: la vivienda y condiciones externas de los trabajadores, cuyos factores influían en los índices de calidad y eficacia laboral.

Para el siglo XX y XXI la preocupación aumenta por su calidad de vida laboral y extra laboral de los trabajadores y es por esta razón que los aspectos psicosociales se visibilizan en el campo organizacional.

Colombia no ha sido ajena a esta evolución y es por ello en su sistema general de seguridad social contemplado bajo la Ley 100 de 1993, Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones, pretende garantizar los derechos fundamentales del ser humano y la calidad de vida. Por tanto no es ajeno al tema de la inclusión del aspecto primordial de este proyecto de bienestar laboral, puesto que la seguridad y salud, antes conocido como salud ocupacional, muestran la inmersión de los factores de riesgo psicosocial. Un claro ejemplo es la batería desarrollada por la Universidad Javeriana que incluye dentro de sus rigurosos cuestionarios las dimensiones intralaborales e indicadores de riesgo; según el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en (1984):

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (1984).

De acuerdo a La Organización Mundial de la Salud (1988), se planteó una definición que reafirma lo estimado por la OIT, “los factores psicosociales se originan en las condiciones organizacionales del trabajo y están mediados por la percepción y la experiencia de los trabajadores”, por tal, los aspectos intra laborales, extra laborales e

individuales, deben ser contemplados conjuntamente, siendo incluidos dentro del programa de bienestar laboral de la presente investigación.

Acorde con lo expuesto previamente, en el Grupo SIG, se tiene el objetivo claro mantener el crecimiento exponencial que ha reflejado en los últimos 6 meses y crear estrategias que les permita mantenerse en el mercado, junto con un personal que pueda acompañarlos, por lo que puede asemejarse con lo expuesto por Hernández, Y. (2009) el cual se resalta la importancia del talento humano en las empresas inteligentes, pues refiere el dinamismo y evolución del mundo laboral, señalando una nueva visión y enfoque para lograr el objetivo y estabilidad organizacional contando con el recurso humano:

Si la meta de toda Organización es Innovar y Adaptarse a los Cambios trascendentales, la principal vía para conquistarlo con efectividad es a través de la Gestión del Talento Humano, ya que este es el que te permite adaptar al hombre a las nuevas tecnologías y a los desarrollos científicos según las características que posea. (Hernández, 2009)

Atando en conjunto la evolución expuesta y el objetivo organizacional, esta investigación toma como referencia lo expuesto por Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet, & Van der Stuyft, (2010) quienes aseveran que las dificultades o facilidades que un empleado encuentra para incrementar o disminuir su productividad, se pueden basar en sus percepciones y cómo influyen sobre estos, los factores internos o externos del proceso de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales.

Así mismo, es válido mencionar que la Revista de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones de la revista, plantea que uno de los principios que deben considerar los

empresarios, se basa en las mejoras del bienestar y salud de los colaboradores por lo tanto, los empleadores deben perseguir el máximo grado posible para promover el bienestar en el trabajo, mediante un plan acción que permita reducir los factores de riesgo, ya que es de vital importancia. El resultado final de nuestra investigación evidenciará la perspectiva que los trabajadores y Gerencia tienen a través del plan de bienestar diseñado para la realidad corporativa de Grupo SIG.

MARCO TEÓRICO

El ser humano, es un ser lleno de infinitudes de características aún en proceso de descubrimiento y por ende diversas teorías lo rondan, inclusive las relacionadas con el ámbito laboral. Se ha dicho que el ámbito intra laboral hace parte de uno de los factores sociales más relevantes, por tal motivo la Jerarquía de Necesidades expuesta por Maslow, A. en su obra Una Teoría Sobre la Motivación Humana, (1943), certifica que todos los seres humanos tenemos una escala de necesidades: **a)** necesidades fisiológicas (respirar, comer, dormir, beber, procrear), **b)** necesidades de seguridad (*empleo*, seguridad física, familiar, moral, de salud), **c)** necesidades de afiliación (amistad, afecto, amor, intimidad sexual), **d)** necesidades de reconocimiento (éxito, logro, respeto, confianza) y **e)** necesidades de autorrealización (moralidad, creatividad, falta de prejuicios). {Cursiva añadida}. Ver figura 1.



Figura 1 Pirámide de Necesidades de Maslow. Tomada Martín Cagliari, (2014).

Aquí resaltamos que, más allá de las necesidades fisiológicas previamente expuestas, las características de la autorrealización tienen un valor considerable para el ser humano y es allí, donde se hace énfasis en integrar ciertas características del ámbito laboral. Esta teoría es parte estratégica de nuestra investigación, siendo importante aclarar que, el ser humano siempre deseará tener más, su nivel de satisfacción puede aumentar y de hecho ser inalcanzable conforme a las posibilidades que se le presenten, es propio de su naturaleza y también puede ser característico en ciertas personas.

Ahondando un poco más en la teoría de Maslow, A. (1943) mencionaremos dos aspectos claves para la presente investigación, que son las necesidades de reconocimiento, sociales y de seguridad.

Las necesidades de reconocimiento para el ser humano juegan un papel importante si hablamos del contexto laboral, el deseo de sentirse importante, apreciado en el entorno determinado, pueden aludir a sinónimos de prestigio y autoestima por tal, generar acciones de este tipo a nivel organizacional pueden influir de sobremanera en la

condición de permanencia del individuo en ciertos lugares, incluyendo su entorno laboral.

Ahora bien, las necesidades sociales impulsan el sentido de relacionamiento del ser humano, de hecho cuando esto se vincula con los rasgos de personalidad que impulsan el contexto que lo rodea, podríamos referirnos a ciertas características de comunicación, grado de vinculación y aceptación con otros y la sensación de agrado que puede derivarse de este hecho. Finalmente, las necesidades de seguridad se ligan completamente con los aspectos laborales, un empleo que genere permanencia y estabilidad, trae consigo tranquilidad al ser humano, porque de este, se deriva el sustento y satisfacción de otros aspectos mencionados en la escala de Maslow, A.

Frederick Irving Herzberg, personaje recocado por ser figura referencial de la psicología industrial y organizacional, es considerado como el padre de las teorías de los factores de la motivación y enriquecimiento laboral (la teoría del factor dual). Herzberg, concluye que el bienestar del trabajador está relacionado con los factores higiénicos y motivadores. Dentro de los higiénicos se integran las relaciones personales, condiciones de trabajo, vínculos con los compañeros, vigilancia y supervisión, estatus o posición y las políticas organizacionales (aspectos integrados dentro del programa de bienestar de Grupo SIG). De otro lado, los factores motivadores integran todos aquellos relacionados directamente con la índole laboral e incluyen estímulos, remuneración y reconocimiento.

Herzberg, F. expone varias estrategias, pero menciona que debe haber un equilibrio entre estas, por ejemplo, los ajustes salariales sin un equilibrio en el entorno

motivacional con otros factores, facilitaría la pérdida del interés genuino de los trabajadores y se trascendería al ideal del próximo aumento y las fechas que los estimen.

Tabla 2

Estrategias y factores motivadores

| ESTRATEGIAS | MOTIVADORES IMPLICADOS |
|--|---|
| Eliminar controles innecesarios | Responsabilidad y éxito personal. |
| Aumentar la responsabilidad de los empleados en su trabajo | Responsabilidad y reconocimiento. |
| Asignar los empleados a unidades naturales y completas de trabajo (módulo, división, sección, etc.) | Responsabilidad, éxito y reconocimiento. |
| Conceder más autoridad y autonomía de los empleados en sus actividades | Responsabilidad, logro y reconocimiento. |
| Elaborar informes periódicos sobre la calidad del desempeño y ponerlos directamente a disposición de los empleados, más que del supervisor | Reconocimiento interno. |
| Introducir nuevos y más interesantes tareas y formas de hacer el trabajo | Capacitación y aprendizaje. |
| Asignar a los individuos tareas específicas o especializadas que les permitan convertirse en expertos. | Responsabilidad, capacitación y avance laboral. |

Herzberg (u968) "One More Time: How do you Motivate Employees. Harvard Business Reviews, January–February, p. 9.

Así mismo, esta investigación es soportada por la teoría Los Tres Factores de McClelland, la cual desglosa el logro, poder y afiliación. Dentro del logro se menciona el impulso de obtener éxito y destacarse y respecto al poder, se refiere a generar influencia y conseguir reconocimiento. Finalmente, la afiliación se enfoca en las relaciones personales satisfactorias, amistosas y cercanas. Este tema es de amplio bagaje en el campo organizacional, siempre ha sido foco de estudio teórico y de continuo cambio, por ejemplo, Frederick Taylor, ingeniero industrial y economista estadounidense, promotor de la organización científica del trabajo considerado el padre de la Administración Científica, refiere que "Podemos ver y comprobar fácilmente el derroche de las cosas materiales. Pero los movimientos torpes, ineficientes o mal dirigidos de los hombres no dejan nada visible o tangible detrás de ellos".

Taylor, F. enfatizó en los principios de organización del trabajo, selección y entrenamiento del trabajador, cooperación y remuneración por rendimiento individual, responsabilidad y especialización de los directivos en la planeación del trabajo. Sin duda alguna son aspectos fundamentales en la Gestión del Talento Humano y no solo esto, también avalan criterios del programa de bienestar desarrollado y la necesidad de establecer su impacto. Sumado a este criterio establecido por Taylor, se destacan otros como el fundamentado por Cruz, J. y Rodríguez, M. quienes anteponen la autoestima

del trabajador y los valores organizacionales como las claves para el éxito organizacional y de carácter personal.

Todas las teorías expuestas manifiestan y giran en torno al ser humano, sus emociones y acciones en el ámbito laboral y su relevancia dentro de una compañía, de ahí, las diferentes búsquedas para lograr un equilibrio en el entorno y la satisfacción de sus integrantes, el determinar su influencia puede variar y los resultados de igual manera pueden ser favorables o no tan positivos si se asume la realidad organizacional. En consecuencia, la presente investigación tomará los aspectos anteriormente citados, con los que pretenden vincular en el diseño del programa de bienestar laboral, siendo de alto interés determinar el impacto del mismo dentro de Grupo SIG.

Posteriormente, a inicios del siglo XX, el concepto de Bienestar Social comienza a tener importancia, inspirado además en las teorías sobre la economía de Bienestar (Schumpeter, Keynes y Myrdal) que precisan, que el Estado de Bienestar se asienta en dos pilares fundamentales: en las políticas estabilizadoras y de regulación, de una parte, y en las políticas orientadas a la redistribución de la renta o política de bienestar social, de otra. Por lo tanto, sin la democratización en las relaciones laborales y políticas, este Estado no hubiera podido encaminarse hacia la redistribución de los medios distribuidos por la sociedad civil. (PICÓ, Joseph. (1990). Teorías sobre el Estado del Bienestar. Siglo XXI Editores, España.).

TORRES AVELLA, NUVIA YANETH. Características del bienestar sociolaboral de los empleados que laboran en el Centro Administrativo de la empresa aerovías nacionales de Colombia. 1995. Trabajo Social. Univ. Nacional de Colombia. 4.2 T693c. Las teorías modernas de la administración centradas en un desarrollo económico verdaderamente equitativos han dado a la tarea de resaltar el factor humano

como el ente primordial la búsqueda de tal fin; de ahí que las áreas encargadas del manejo de recurso humano hayan enfocado sus esfuerzos e al organización y coordinación de servicios de bienestar social que intentan mejorar la calidad de vida d las personas y con ello incrementar la productividad de las empresas, su objetivo es proteger los derechos o intereses sociales de los trabajadores; pero al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la institución hacia las cuales deben dirigirse todos los esfuerzos y directrices de la misma.

TORRES, Sánchez Carlos Eduardo. Trabajo Social en organizaciones: Nueva alternativa y perspectiva profesional. Revista colombiana de Trabajo Social - CONETS No. 19. Bogotá. El contenido del artículo pretende orientar nuevas reflexiones sobre el profesional a partir de un breve recuento histórico del desarrollo de la función de personal en las organizaciones, desde las llamadas teorías científicas de la administración, pasando por las concepciones humanistas, hasta las más recientes que reconocen la administración de personal como elemento muy importante de la administración organizacional y gestión gerencial.

Los factores de bienestar laboral son muy importantes, ya que por ejemplo la forma en que los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar.

Según Moreno, y Hernández (2013), define como los más importantes los siguientes factores:

a) Factor Logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

b) Factor de Reconocimiento: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados

c) Factor del Trabajo en Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.

d) Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

e) Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

Teoría X y teoría Y

Douglas McGregor, describe dos alternativas, la “teoría X” y la “teoría Y”. La Teoría X. Dice que el trabajo es por naturaleza desagradable, las personas son negligentes y poco ambiciosas por tanto prefieren la supervisión cercana para evitar responsabilidades y el salario es la motivación principal.

La Teoría Y. Dice que la gente disfruta trabajando y que la realización de uno mismo es tan importante como el dinero, los empleados están comprometidos con su trabajo, asumen sus responsabilidades y son creativos en cuanto hay oportunidad.

Entendiendo que la teoría X permite elegir el estilo de dirección y a su vez aprovechar los niveles de motivación en sus empleados, puede decirse que este es un enfoque directivo orientado al control. Y la teoría Y hace énfasis en que el directivo debe confiar en sí mismo y en que sus empleados harán las cosas correctamente, este es un enfoque orientado a la autoridad.

MARCO CONCEPTUAL

A fin de comprender los diferentes términos constantes dentro del presente documento es relevante definirlos conforme a las bases utilizadas:

Bienestar laboral.

“El bienestar o satisfacción es un concepto evaluativo y trata de responder qué siente el empleado, por ejemplo, frente al manejo del conflicto o las prácticas de supervisión”. (Robbins, 1994, p. 119)

“El término se utiliza para designar los programas de servicios y/o beneficios al interior de las organizaciones, tendientes a satisfacer necesidades sociales, económicas y culturales de los trabajadores y empleadores, así como a fomentar las relaciones intra y extra institucionales”. (Arenas, 1993, p. 4)

“El conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social”. (Vigoya, 2002, p. 25)

Estructura organizacional.

“La distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que

involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”. (Robbins, 2005, p. 234)

“La distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización” (Robbins, 2005, p. 234)

Bienestar social.

“Un estado o situación de la sociedad en que sus miembros o integrantes logran satisfacer plena e integralmente sus necesidades biológicas y sociales, materiales y no materiales” (Méndez, 1995, p. 17)

Desarrollo Personal.

“El desarrollo del personal es el resultado acumulado de las interacciones diarias entre el administrador y el trabajador. Es un proceso continuo que se realiza durante un largo período de tiempo. Se requiere paciencia y una perspectiva amplia de parte del administrador”. (Chiavenato, 2003, p. 335).

“El desarrollo es ocasionado por la conjunción compleja de condiciones subjetivas-objetivas, que pueden variar a lo largo de la vida del sujeto y de la historia de la sociedad en que este vive”. (Fariñas, 2009).

Motivación.

“Es la tensión persistente que lleva al individuo alguna forma de comportamiento con miras a la satisfacción de una o más determinadas necesidades”. (Chiavenato, 1981, p. 174)

Calidad de vida laboral.

“Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

“Un conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”. (Rodríguez, 1998, p. 268).

“La calidad de vida que puede disfrutar la gente de una sociedad es el resultado integral de la forma como ella está organizada y donde el progreso social puede ser visto como la erradicación efectiva de las principales carencias que padecen los miembros de una sociedad”. (Sen, 1992, p.123).

Clima organizacional.

“Las actitudes subyacentes a los valores, a las normas y a los sentimientos que los empleados tienen ante su organización”. (Brunet, 2002, p. 55)

“El clima de una organización está compuesto por las percepciones colectivas de las cualidades organizacionales y de la manera en que éstas influyen en la interacción de las relaciones entre la empresa, sus colaboradores y sus grupos de interés”. (Uribe, 2010)

Educación laboral.

Educación son experiencias de aprendizaje que preparan al empleado para desarrollar futuros deberes del cargo. (Chiavenato, 2003, p. 335).

Factor de riesgo psicosocial.

“Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”. (Ministerio de la protección Social, 2008)

Jerarquía.

“La distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena

de mando, amplitud de control, centralización y formalización”. (Robbins, 2005, p. 234).

Manual de funciones.

“la distribución formal de los empleos dentro de una organización, proceso que involucra decisiones sobre especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización y formalización”. (Robbins, 2005, p.234).

“El diseño de los cargos es el proceso de organización del trabajo a través de las tareas necesarias para desempeñar un cargo específico. Incluye el contenido del cargo, las calificaciones del ocupante y las recompensas de cada cargo para atender las necesidades de los empleados y de la organización”. (Chiavenato, 2003)

Evaluación de desempeño.

“Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminados por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual. Las metas más importantes se convierten en medidas normales de desempeño para el trabajador individual. El desempeño real del trabajador se compara con las medidas normales requeridas en forma regular o a intervalos establecidos, para determinar si las acciones del trabajador contribuyen satisfactoriamente al logro de los objetivos totales. (Harris, 1986, p. 276).

"Constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna". (Werther y Davis, 1995, p. 231).

La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal, etc. (Chiavenato, 1999, p. 357)

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de estudio:

Se utiliza el método de investigación explicativo.

En primer lugar, el tipo de estudio planteado para esta investigación comprende la tendencia explicativa, en tal apreciación, nos basamos en las estimaciones de diversos autores; por ejemplo en su libro Metodología de la investigación Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, pilar Baptista Lucio, pag 83-85 Menciona el tipo de estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del

establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se encuentra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables. Se encuentra más estructurado que las demás investigaciones (de hecho, implica los propósitos de estas); además de que proporciona un sentido de entendimiento del fenómeno a que hacen referencia.

Cuando se habla de estilo atribucional o explicativo se quiere indicar una tendencia o disposición relativamente estable a realizar un tipo particular de atribuciones en un amplio rango de situaciones y dominios distintos (Buchanan y Seligman, 1995). Centrándonos primero en los estilos atribucionales presentados ante las situaciones negativas, se denomina estilo explicativo negativo o pesimista a la tendencia a explicarlas mediante causas internas, estables y globales. Artículo de Estilos explicativos y estrategias de afrontamiento Clínica y Salud, 2007, vol. 18 n.º 1 - Págs. 83-98. ISSN: 1130-5274

Particularmente las variables del programa de bienestar laboral diseñado ampliaron la brecha de fundamentos teóricos hallados, pues se quería determinar el impacto que podría generar en la organización a estudio y para ello fue necesario explorar en los diversos pilares allí relacionados.

Y “El objeto de estudio es descubrir el conocimiento cultural que la gente guarda en sus mentes, cómo es empleado en la interacción social y las consecuencias de su empleo”

Se podría reafirmar la utilización de un método explicativo.

MÉTODO

Dentro del marco metodológico resulta importante mencionar estudios orientados a la implementación de Focus Group, ya que generan una influencia al dialogo y a la expresión percepción del ser humano, por ende, es nuestra elección su desarrollo (método de investigación cualitativa y exploratoria).

El tipo de investigación es explicativa puesto que se buscó explicar las situaciones y características que presenta el Grupo SIG en cuanto a la implementación de un programa de bienestar laboral, según Rojas (2011, p.34) “Averigua las causas de las cosas, hechos o fenómenos de la realidad. La explicación es un proceso que va mucho más allá de la simple descripción de un objeto. Es decir que una cosa es evidenciar cómo es algo, o recoger datos bajo la percepción y descubrir hechos en sí, y otra muy distinta explicar el por qué.”. Es explicativo dado que se plantea una propuesta de bienestar laboral teniendo en cuenta el contexto encontrado y teorías que ofrecen modelos una solución al problema planteado.

El Focus Group se refiere a que “El denominador común de la técnica consiste en reunir a un grupo de personas para indagar acerca de actitudes y reacciones frente un tema (por ejemplo, un producto, un concepto, una situación problemática)” (Juan y Roussos, 2010, p. 3) así mismo, se define como

Una técnica que centra su atención en la pluralidad de respuestas obtenidas de un grupo de personas, y es definida como una técnica de la investigación explicativa cuyo objetivo es la obtención de datos por medio de la percepción, los

sentimientos, las actitudes y las opiniones de grupos de personas. (Hernández Salazar, 2008, p. 36).

Los Focus Group se sintetizan en teorías psicoanalíticas especialmente centralizadas en las de Bion que señala que estos espacios se configuran en la intersección del grupo focal o base y el grupo de trabajo establecido.

Así las cosas, el Focus Group pretende analizar las perspectivas de la población trabajadora ante la implementación de un programa de bienestar propio para la empresa y fundamentado en su primer pilar - estructuración organizacional, trascendental este método para obtener respuestas amplias y que permitan focalizar las conclusiones en el plano de una implementación piloto, tomando a favor que este tipo de reuniones de individuos, permite discutir la percepción de carácter personal, hallar puntos de diferencia y en común; no solo ello, sino que también encontrar las oportunidades de mejora a que dé lugar.

“Un intercambio mutuo de ideas y de opiniones entre los integrantes de un grupo relativamente pequeño” (González, 1978, p.59) es la síntesis específica y justificación para utilizar este método, Grupo SIG es ejemplo, dado que el programa de bienestar pretende alimentarse del sentir del personal que lo integra.

Etapas del Focus Group

Para la utilización de este método se siguieron diversos pasos que permitían dar una trazabilidad lógica y secuencial en su aplicación, el primero de ellos fue establecer el

foco investigativo propuesto en el presente documento, posteriormente el análisis de la población a la cual se enfrenta n el estudio de investigación, la organización de los grupos focales a intervenir, las preguntas abiertas que utilizaría el moderador y el tiempo a utilizar. Se tomaron en cuenta apreciaciones como que “El formato y naturaleza de la sesión o sesiones depende del objetivo y las características de los participantes y el planteamiento del problema”. (Creswell, 2005) citado por (Sampieri, Fernandes-Collado y Lucio, 2006, p. 605).

Según Sampieri, Fernández-Collado y Lucio (2006, p. 608) en su libro Metodología de la Investigación, se explican la secuencia de pasos para la utilización del Focus Group:

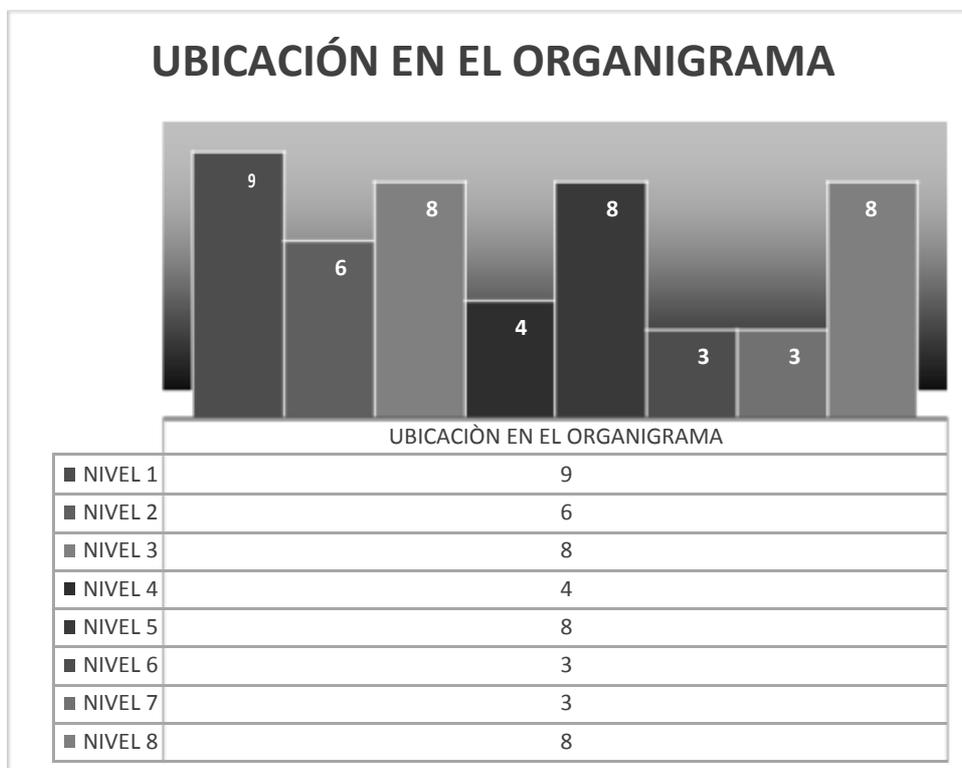
a) Número de grupos y sesiones a realizar, b) definición de las características del grupo focal para la sesión establecida. C) invitación y desarrollo de la sesión y d) reporte de la sesión que deberá incluir (datos de los participantes, fecha y duración de la sesión, información obtenida y observaciones del conductor).

Participantes o sujetos

Grupo SIG al corte de 30 de octubre de 2019 cuenta con una planta de personal de 49 empleados, esta población cumple con las siguientes características, las mismas que dieron lugar al primer pilar del programa de bienestar laboral:

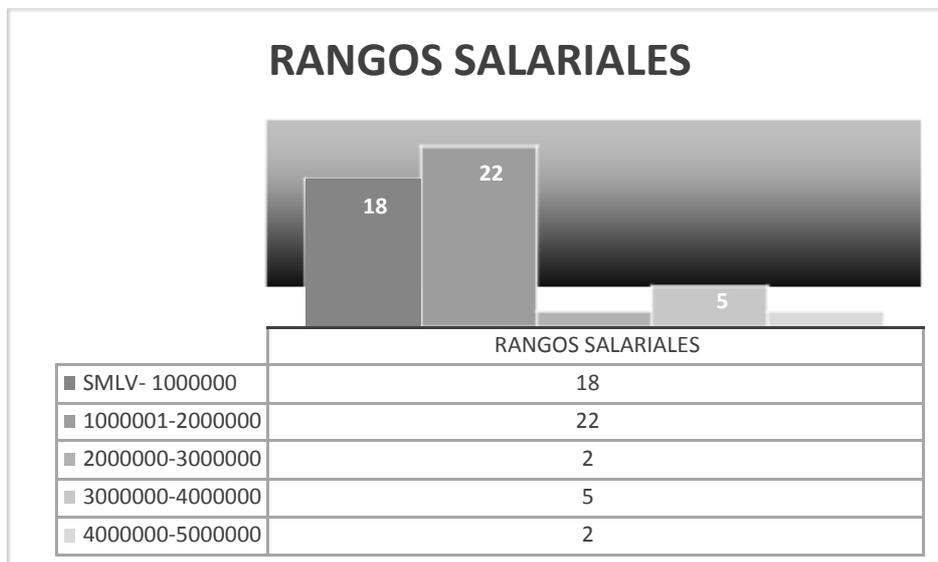
Tabla 3

Descripción grafica de la población general de Grupo SIG.



| UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA | |
|------------------------------------|-------------------------------|
| NIVEL EN EL ORGANIGRAMA | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| NIVEL 1 | 9 |
| NIVEL 2 | 6 |
| NIVEL 3 | 8 |
| NIVEL 4 | 4 |
| NIVEL 5 | 8 |
| NIVEL 6 | 3 |
| NIVEL 7 | 3 |
| NIVEL 8 | 8 |

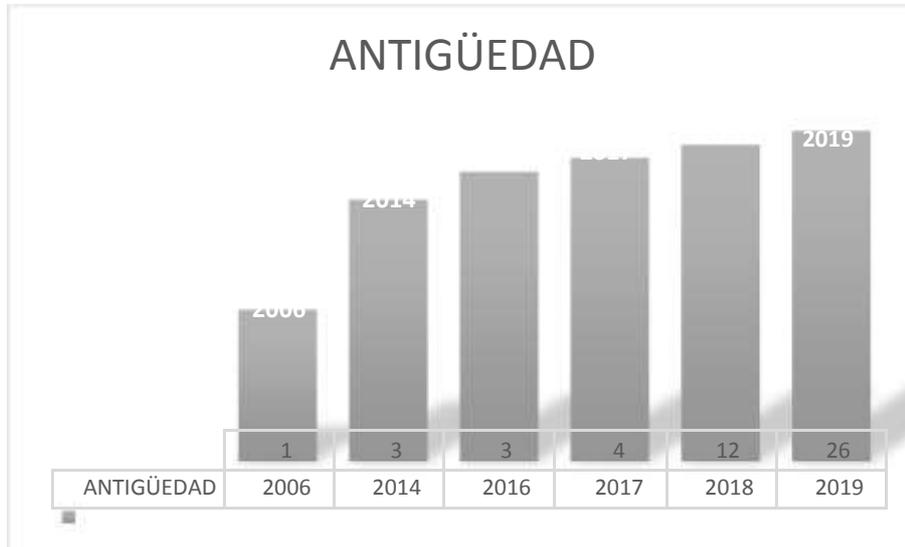
Tabla 4

Grafico rangos salariales

| RANGOS SALARIALES | |
|-------------------|------------------------|
| RANGOS SALARIALES | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| SMLV- 1000000 | 18 |
| 1000001-2000000 | 22 |
| 2000000-3000000 | 2 |
| 3000000-4000000 | 5 |
| 4000000-5000000 | 2 |

Tabla 5

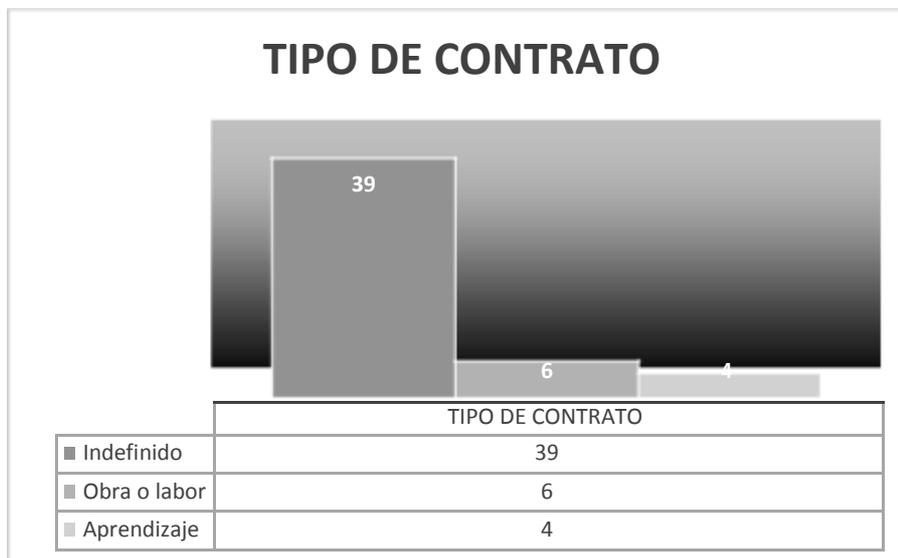
Grafico Antigüedad



| ANTIGÜEDAD | |
|-----------------------|-------------------------------|
| AÑO DE INGRESO | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| 2006 | 1 |
| 2014 | 3 |
| 2016 | 3 |
| 2017 | 4 |
| 2018 | 12 |
| 2019 | 26 |

Tabla 6

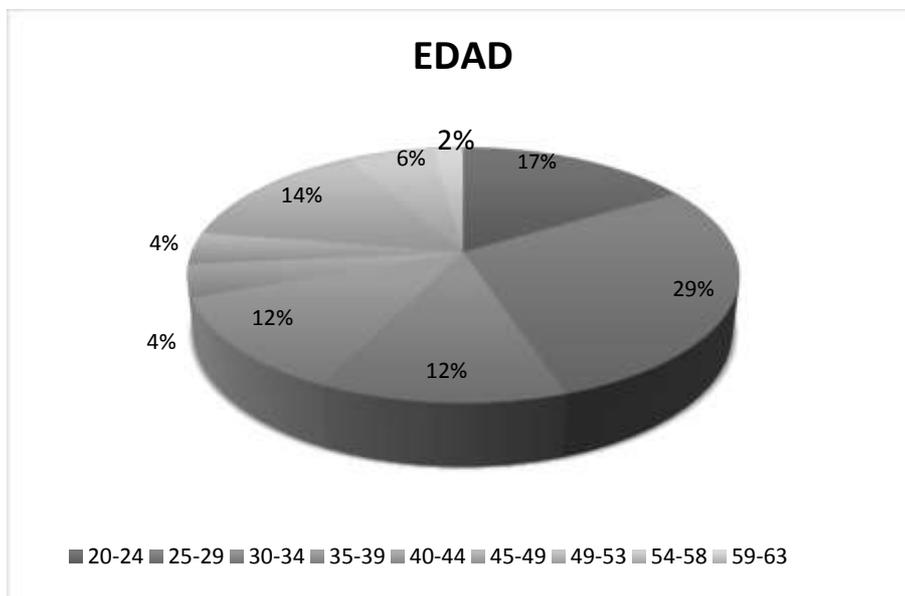
Grafico tipo de contrato



| TIPO DE CONTRATO | |
|-----------------------|------------------------|
| MODALIDAD DE CONTRATO | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| Indefinido | 39 |
| Obra o labor | 6 |
| Aprendizaje | 4 |

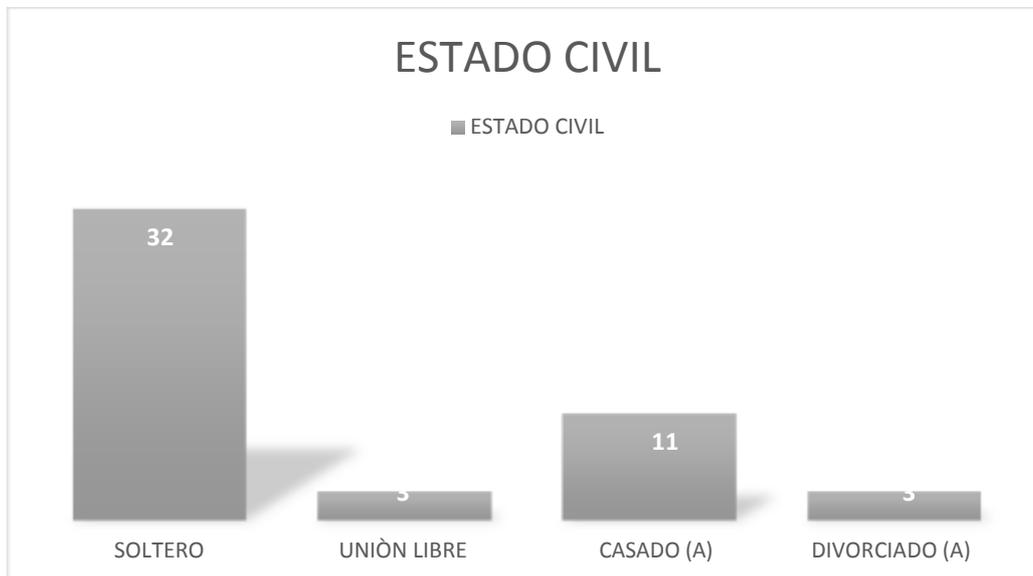
Tabla 7

Grafico edad



| EDAD | |
|---------------|------------------------|
| RANGO DE EDAD | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| 20-24 | 8 |
| 25-29 | 14 |
| 30-34 | 6 |
| 35-39 | 6 |
| 40-44 | 2 |
| 45-49 | 2 |
| 49-53 | 7 |
| 54-58 | 3 |
| 59-63 | 1 |

Tabla 8

Grafico estado civil grupo SIG

| ESTADO CIVIL | NÚMERO DE TRABAJADORES |
|---------------------|-------------------------------|
| SOLTERO | 32 |
| UNIÓN LIBRE | 3 |
| CASADO (A) | 11 |
| DIVORCIADO (A) | 3 |

La caracterización del personal de Grupo SIG conforme a la información presentada, evidencia un alto porcentaje de integrantes que no supera los 30 años de edad, exactamente un 46 %. Esto refleja que las nuevas generaciones tienen técnicas y sentidos variables; de hecho, un poco más liberales laboralmente hablando, por lo cual se podría suponer un reto para la organización. Las gráficas permiten analizar

información de alto impacto dentro del contexto laboral, entre estos la estructura actual (cierre octubre de 2019) y que es fundamental para el desarrollo del focus group.

No obstante, es importante aclarar y como se menciona en el numeral “instrumento” que la organización se encuentra en proceso de reestructuración, basta con observar la gráfica de antigüedad que resalta que en el último año se presentaron 26 ingresos, implicando un aumento del 53 % de la planta de personal (2019 vs 2018) , para generar nuevas estrategias que permitan afrontar el crecimiento exponencial presentado, asumir nuevos retos y caracterizarse por ser una compañía que ofrece bienestar a sus colaboradores, siendo consecuentes con la actualidad y realidad de su contexto.

Puntos importantes como el tipo de contrato, los rangos salariales y la determinación de la ubicación en el organigrama, hacen hincapié en las bases fundamentales del programa de bienestar para Grupo SIG, puesto que no se tendría objetividad si estos puntos no hubiesen sido planteados.

La intervención investigativa promueve la utilización del Focus Group, siguiendo los pasos planteados.

Número de grupos y sesiones a realizar.

Para hallar las percepciones involucradas a fin de determinar el impacto de un programa de bienestar laboral en la organización, se requería la intervención de la Gerencia por un lado y la de los trabajadores por el otro.

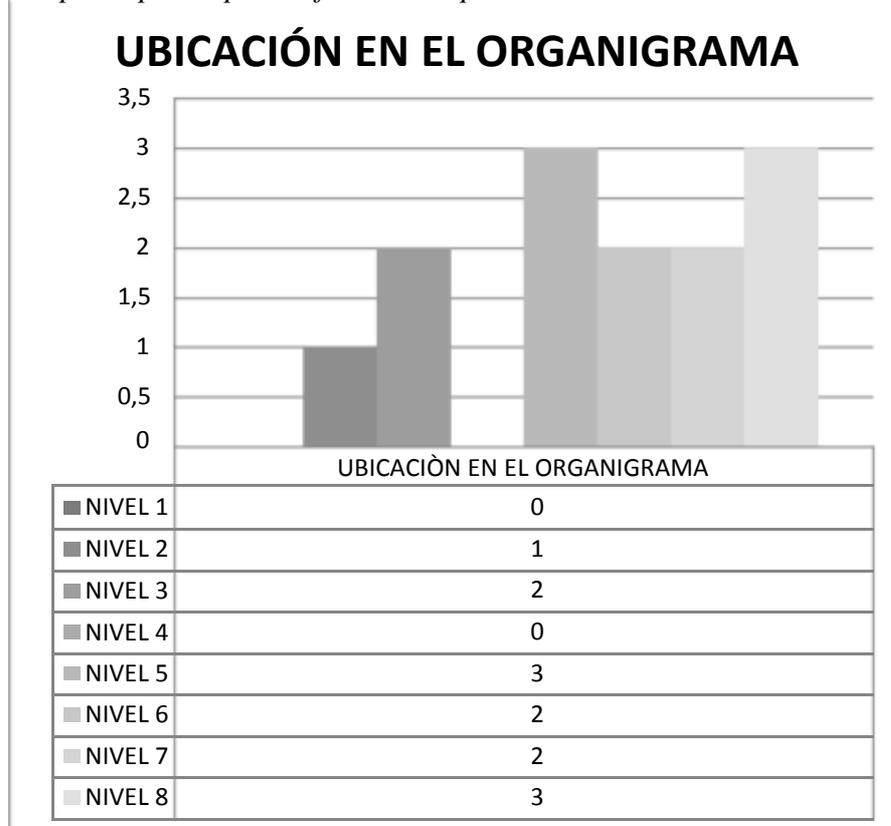
En solicitud expresa para este estudio se requería el aval de la Gerencia, por ende, para el Focus Group se aprobó la participación del personal que se encontrará aleatoriamente en las instalaciones de la empresa para el miércoles 23 de octubre de 2019 y no impactar en las actividades laborales previamente planteadas. Recordemos que Grupo SIG es una empresa de consultoría y conforme a esto, se deben atender requerimientos expresos por los clientes.

En ese orden de ideas para la fecha mencionada se obtuvo una participación del 30% del total del personal y para ventaja del estudio investigativo hubo una participación de población característica así: a) Dos Gerentes (Focus Group independiente a los trabajadores) y b) 13 colaboradores.

La siguiente es la descripción grafica de la muestra (participantes trabajadores en el focus group)

Tabla 9

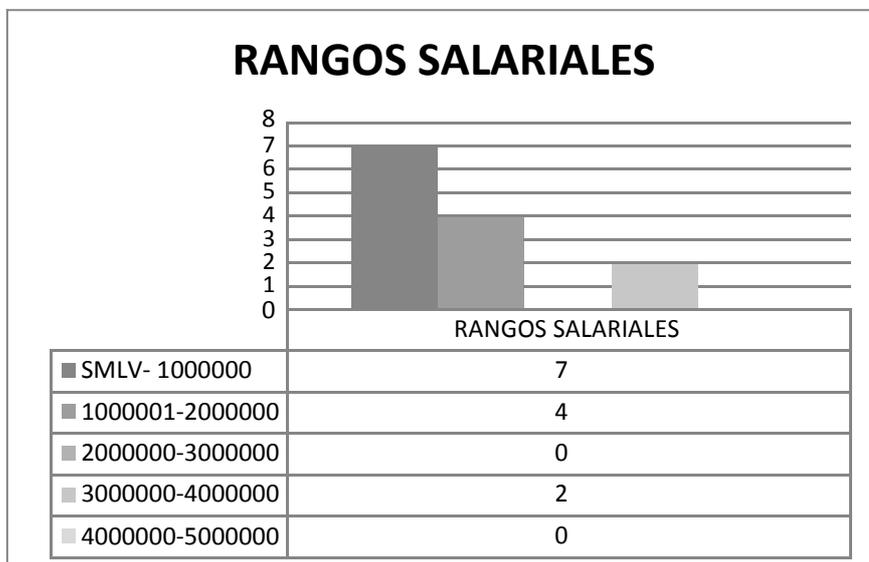
Grupo de participantes focus Group



| UBICACIÓN EN EL ORGANIGRAMA | |
|-----------------------------|------------------------|
| NIVEL EN EL ORGANIGRAMA | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| NIVEL 1 | 0 |
| NIVEL 2 | 1 |
| NIVEL 3 | 2 |
| NIVEL 4 | 0 |
| NIVEL 5 | 3 |
| NIVEL 6 | 2 |
| NIVEL 7 | 2 |
| NIVEL 8 | 3 |

Tabla 10

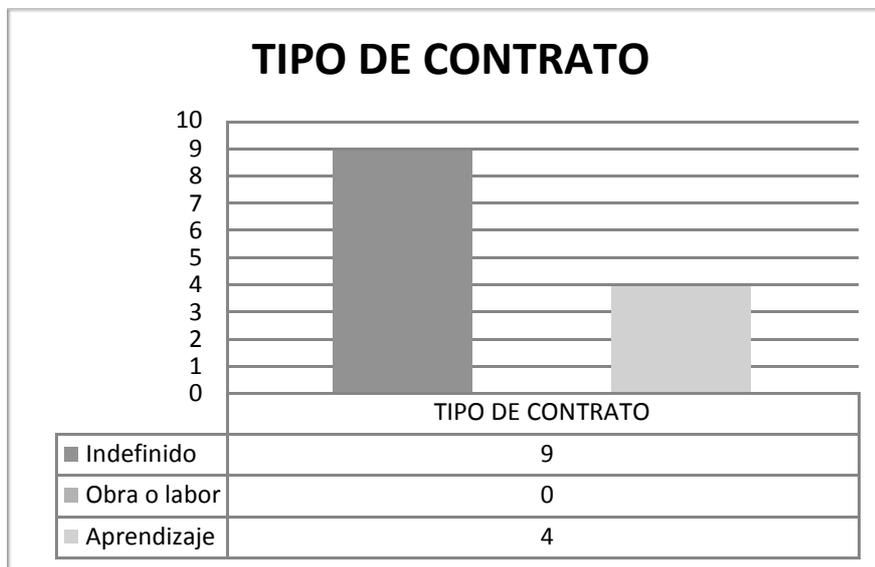
Rangos salariales muestra



| RANGOS SALARIALES | |
|--------------------------|-------------------------------|
| RANGOS SALARIALES | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| SMLV- 1000000 | 7 |
| 1000001-2000000 | 4 |
| 2000000-3000000 | 0 |
| 3000000-4000000 | 2 |
| 4000000-5000000 | 0 |

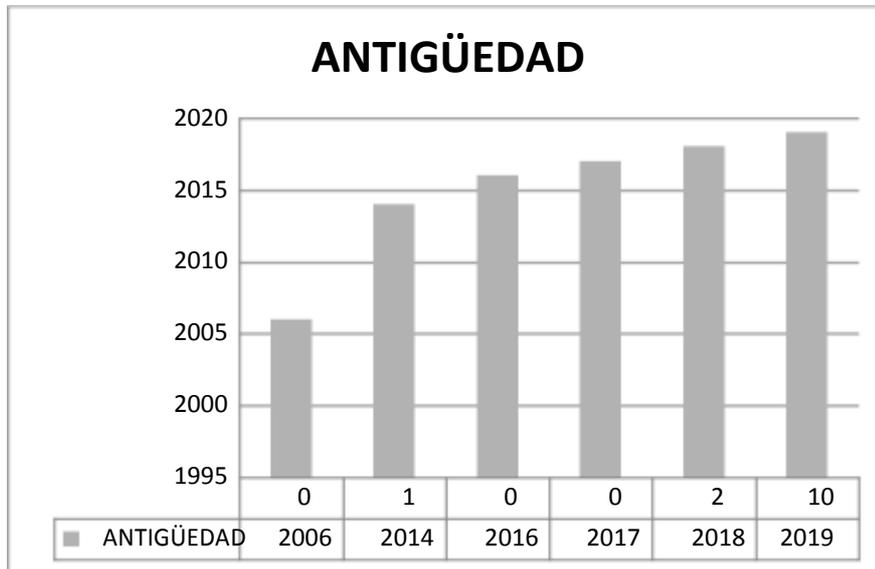
Tabla 11

Tipo de contrato muestra



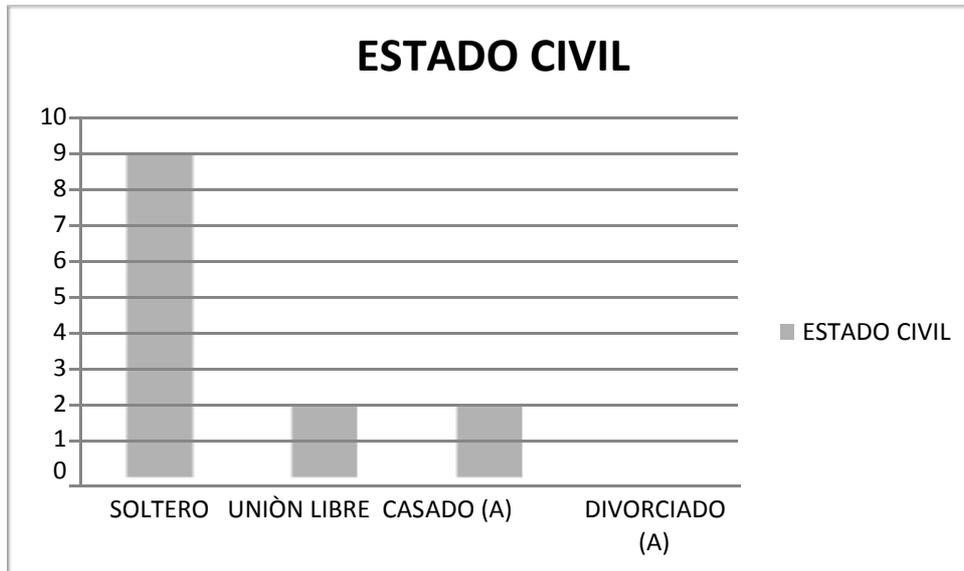
| TIPO DE CONTRATO | |
|-----------------------|------------------------|
| MODALIDAD DE CONTRATO | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| Indefinido | 9 |
| Obra o labor | 0 |
| Aprendizaje | 4 |

Tabla 12

Antigüedad muestra

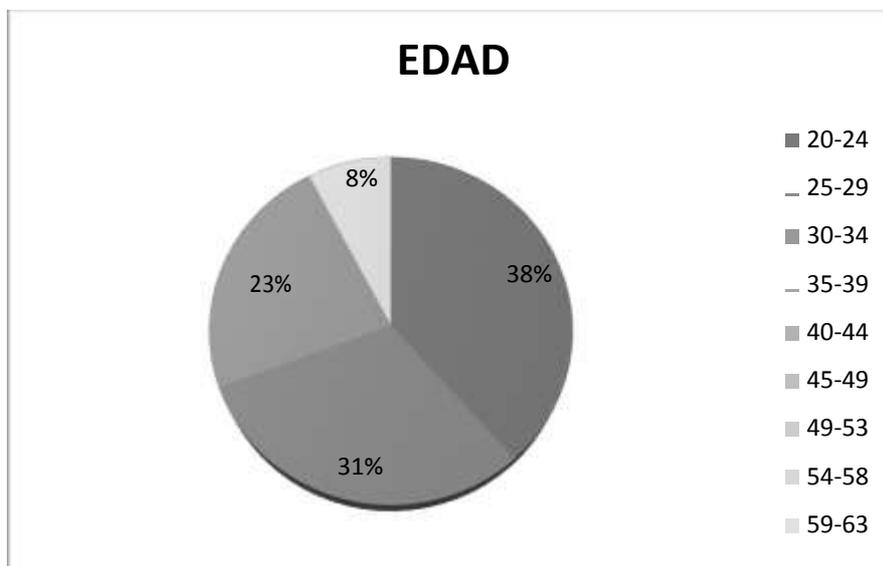
| ANTIGÜEDAD | |
|-----------------------|-------------------------------|
| AÑO DE INGRESO | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| 2006 | 0 |
| 2014 | 1 |
| 2016 | 0 |
| 2017 | 0 |
| 2018 | 2 |
| 2019 | 10 |

Tabla 13

Estado civil muestra

| ESTADO CIVIL | NÚMERO DE TRABAJADORES |
|---------------------|-------------------------------|
| SOLTERO | 9 |
| UNIÓN LIBRE | 2 |
| CASADO (A) | 2 |
| DIVORCIADO (A) | 0 |

Tabla 14

Rango de edad muestra

| EDAD | |
|----------------------|-------------------------------|
| RANGO DE EDAD | NÚMERO DE TRABAJADORES |
| 20-24 | 5 |
| 25-29 | 4 |
| 30-34 | 3 |
| 35-39 | 0 |
| 40-44 | 0 |
| 45-49 | 0 |
| 49-53 | 0 |
| 54-58 | 0 |
| 59-63 | 1 |

Las variaciones encontradas en los participantes, muestran datos relevantes como los rangos salariales manejados, el estado civil de los participantes y la antigüedad en la compañía, puesto que 10 de ellos ingresaron en el año en curso, marcando una notoria diferencia y que se reflejará en las conclusiones a exponer.

INSTRUMENTO

Previo al desarrollo del Focus Group que pretendía establecer el impacto del programa de bienestar laboral en la organización se desarrolló y estableció el primer pilar dentro del mismo que es estructura organizacional. Durante los meses de junio y Agosto se implementó el organigrama propio de la empresa, la escala salarial y los manuales de funciones correspondientes (Ver anexo ejemplo- manual de funciones). Esto con el fin de fundamentar las bases y orden organizacional coherente, dado que previo al desarrollo descrito y pese a la diversa formación académica de los trabajadores, no existía congruencia diferencial en la jerarquía de la organización y las funciones desempeñadas, como tampoco era de conocimiento el requisito para los ascensos o ajustes salariales.

Como recalcamos previo al desarrollo del Focus Group por indicación Gerencial se desarrolló lo siguiente:

REUNION GERENCIAL JUNIO 04 DE 2019

De: Ivonne Cano 
Destinatario: Yeymy Ruiz 
Cc: Diana F Cano D , Juan Sebastian Garzón Cano , Medardo Burgos 
Fecha: 2019-06-05 12:10

Dando alcance a la reunión del día de hoy en horas de la mañana, resumo las decisiones que salen de la Reunión gerencial efectuada el día de ayer.

1. NOMBRAMIENTO Y REAJUSTES SALARIALES

| CARGO | GESTION | NOMBRAMIENTO | REAJUSTE SALARIAL |
|-------------------------|---------------------|--------------|-------------------|
| COORDINADOR | CASSIMA | X | |
| COORDINADOR | TECNICO | X | X |
| COORDINADOR | AMBIENTAL | X | X |
| COORDINADOR | COMPRAS Y TESORERIA | X | X |
| COORDINADOR | LEGAL | | |
| COORDINADOR | RECURSOS HUMANOS | | X |
| ESPECIALISTA | ORMINSO CHAVARRO | X | |
| PROFESIONAL SENIOR | NATALIA RICO | X | X |
| PROFESIONAL JUNIOR | JUAN HERRERA | X | X |
| PROFESIONAL JUNIOR | GERALDINE RICO | X | X |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA | MARIA CAMILA BERNAL | | X |

Para lo que se debe elaborar cartas informando a cada trabajador y el respectivo Otro sí al contrato de trabajo según aplique.

1. TABLA SALARIAL

La nueva tabla salarial que tendrá vigencia a partir de la fecha para los salarios según cargos es:

| CARGO | OBSERVACION | VALOR MIN | VALOR MAX |
|-------------------------|--------------------------------|-----------|-----------|
| GERENTE | (AHORA EN EXCEPCION) | | |
| DIRECTOR | | | |
| COORDINADOR | | | |
| ESPECIALISTA | Este valor depende del cliente | | |
| PROFESIONAL SENIOR | | | |
| PROFESIONAL JUNIOR | | | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVA | | | |
| OF VARIOS Y APRENDICES | | | |

Figura 5. Nombramiento ajustes salariales grupo SIG. Tomada del archivo institucional SIG.

La imagen anterior es fuente de Grupo SIG sin embargo los rangos salariales fueron suprimidos por confidencialidad de la organización.

Respecto a los manuales de funciones, se ajustaron conforme a la estructura del organigrama el 01 de agosto de 2019 y fueron divulgados a los colaboradores a través de los otrosí correspondientes, el modelo entregado podrá ser visible en el ejemplo de los anexos correspondientes.

Finalmente, la aplicación del Focus Group se dio para los trabajadores en dos grupos uno de 7 y otro de 6, al iniciar la sesión se explicó la intención de conocer su percepción ante las actividades desarrolladas a la fecha en el programa de bienestar laboral y cómo es posible corroborarlo en el anexo programa de bienestar laboral Grupo SIG.

El programa de bienestar se compone de los siguientes pilares, puntos focales para el desarrollo del Focus Group: a) Estructura Organizacional, b) Integración y cultura organizacional, c) Bienestar Extra laboral, d) Crecimiento profesional y personal y e) Promoción y prevención en la salud.

Dados los factores relacionados el programa de bienestar se presentó a Gerencia siendo aprobado en fase de prueba hasta diciembre de 2019 y esperando nueva revisión para el próximo año 2020 y definir su continuidad. Este objetivo se cumplió en agosto de 2019.

Buenas tardes Ing. Juan Sebastian,

Ajuntó en este sistema revisión del programa de bienestar, el cual las siguientes actividades porque no fueron aprobadas por Gerencia: Apoyo a tu educación, Fútbol club grupo SIG, Transporte Ambiental (limpio), se ajustó el día compensado a partir de las 02:00 p.m. y los valores en horas, así como los montos según la fórmula citada el día de ayer (en el archivo está la formulación para verificarla). La programación de las fechas tentativas la hice para conformar a no generar saturación en el desarrollo de actividades y la viabilidad de ejecución.

Conforme a lo anterior se trata este presupuesto finalmente.

| | | | | | | | | |
|--------------------|---------|-------------------|---------|------------------------------------|----------|----------------------|----------|---|
| Presupuesto (Plan) | #177750 | Presupuesto (Hum) | #178250 | Presupuesto (Transporte Ambiental) | #1840000 | Presupuesto (Fútbol) | #1840000 | Se presenta pendiente al día de los cobros a tener en cuenta cuando sea necesario en el periodo por haber alcanzado la dotación de año. |
|--------------------|---------|-------------------|---------|------------------------------------|----------|----------------------|----------|---|

Quedo atento a sus comentarios, muchas gracias por su atención y colaboración.

Figura 6. Presupuesto programa de bienestar. Tomada del archivo institucional SIG.

Es importante mencionar que antes del desarrollo del Focus Group se han ejecutado las siguientes actividades propuestas: a) Día de los vientos, b) amor y amistad, c) actividades de promoción y prevención a la salud, d) Graduación y e) programación neurolingüística.

Tabla 15

Diferenciados focus group.

| Diferenciador Focus Group | | |
|--|------------------------|---|
| Focus Group Uno | Focus Group Dos | Focus Group Tres |
| Trabajadores | Trabajadores | Gerentes |
| Grupo de 7 y 6 trabajadores conforme a la descripción sociodemográfica planteada. La estrategia consistió en no generar una citación previa para tener de primera mano la perspectiva sin dar lugar a un análisis previo o conversación entre los requeridos | | Dos Gerentes participaron en el desarrollo de la actividad, las características fueron de alto diferencial. Gerente de Proyectos, con 25 años de edad, ha sido promotor del programa de bienestar laboral en la organización, es hijo de una de las socias y participante de este Focus Group. Gerente ING, con 54 años de edad realizó la aprobación del presupuesto para el programa de bienestar laboral que se encuentra en fase de prueba. |

El desarrollo de las sesiones se dio para el Focus Group número uno y dos en la sala de Juntas y de capacitación de la compañía respectivamente y para el Focus número 3 (Gerentes) se llevó a cabo en la oficina Gerencial.

La estrategia para la intervención del Grupo uno y dos se inició con la explicación de que es un focus Group tal como se referenció en el presente documento en el aparte

“método”, posteriormente se plantearon las preguntas en mención aleatoriamente y se permitió el debate entre los participantes.

1. ¿Qué es bienestar laboral?
2. De los pilares expuestos en el programa de bienestar laboral ¿Cuáles considera que a su parecer son claves?
3. ¿Cómo influye en usted un programa de bienestar laboral?
4. ¿Qué le incluiría usted al programa de bienestar laboral o cómo lo fortalecería?
5. ¿Es importante un programa de bienestar laboral en la organización o que considera?
6. ¿Qué estrategias cree que dependen de usted y cuales dependen de los demás para obtener el éxito en el programa de bienestar?
7. En el programa de bienestar aspectos como la estructura organizacional y el entorno se tienen en cuenta; estos aspectos ¿cómo influyen en usted?

Las preguntas tenían la característica de ser abiertas y permitir la expresión del receptor de manera individualizada o conforme al criterio grupal.

Cómo evidencia se les solicitó a los asistentes tomar nota de las apreciaciones de sus compañeros según la intervención, estratégicamente cada uno de los participantes tenía asignado otro a fin de obtener evidencias como las adjuntas en el anexo evidencias focus group y de las cuales se desprenden las conclusiones respectivas del marco metodológico, la sesión duro 50 minutos para cada uno de los grupos.

En cuanto a la Gerencia, se tuvieron los mismos interrogantes, no obstante, la sesión duró 30 minutos y se ejecutó el 10 de octubre de 2019.

Podríamos resumir antes de ver la amplitud de las conclusiones lo siguiente:

Aspectos positivos:

Los trabajadores coincidieron en que los programas de bienestar laboral proporcionan espacios ideales de trabajo que se orientan a la calidad de vida del trabajador más allá del ámbito laboral pues proporciona seguridad, mejoran la integración, su calidad de vida, brindando espacios agradables y manteniendo un equilibrio entre la estructura laboral organizacional y los demás pilares del programa de bienestar.

Por su parte la Gerencia afirma que el desarrollo de un programa de bienestar genera sentido de pertenecía en sus colaboradores, reflejándose en el reconocimiento empresarial como enfoque diferencial, haciendo eco en la memoria de los trabajadores.

Aspectos negativos:

En cuanto al pilar de estructura organizacional, los trabajadores relacionan allí los aspectos negativos y definen el estatus jerárquico de alta competitividad en la organización y por tal motivo si no reflejan su crecimiento corporativo no se sentirán del todo plenos, y buscarán nuevos caminos laborales.

Por otro lado, el segundo grupo (Nivel gerencial), manifiesta que, aunque se tengan en cuenta en el programa de bienestar pilares fundamentales en cuanto a la estructura organizacional, no es garantía de que genere un equilibrio siendo motivador de mayor rendimiento en los trabajadores.

RESULTADOS

Durante las sesiones de Focus Group se destacó la participación de las partes involucradas, tanto de Gerencia como Trabajadores, estas intervenciones pretendían evidenciar el impacto del programa de bienestar laboral implementado en Grupo SIG en prueba piloto hasta el mes de diciembre de 2019.

En relación a los trabajadores, se determinaron por el desarrollador lo siguiente:

1. Los trabajadores de Grupo SIG consideran que el programa de bienestar laboral promueve la integración y la interrelación entre unos y otros más allá de los aspectos netamente laborales. Dado esto, se pueden obtener diversos factores favorables, como lo son compañerismo, trabajo en equipo.

2. El sentido de pertenencia de los trabajadores se arraiga si la organización muestra preocupación por ellos, y las actividades desarrolladas dentro del programa de bienestar laboral han generado agrado, así como el deseo de participación voluntaria.

3. El bienestar bajo la perspectiva de los trabajadores no solo son las actividades que se promuevan y desarrollen, también debe ser coherente con los diferentes mandos, pues es determinante “sentirse escuchado” bajo cualquier circunstancia no solo positiva sino también en aquellas de índole negativo que se pudiesen presentar. “El bienestar no

solo consiste en buscar solo en bien de uno sino de todos” Ruth López, Profesional Junior Ambiental Grupo SIG.

4. La comunicación es un factor que se debe incluir en el programa de bienestar laboral de la empresa “si el entorno está mal, pero no se comunica sera peor después, eso hace parte de la madurez profesional” Ruth López, Profesional Junior Ambiental Grupo SIG.

5. Es importante generar calidad de vida a las personas “satisfacer las necesidades, si la empresa se preocupa por satisfacer mis necesidades, yo también me voy a preocupar por la empresa” Andrea Rosas Profesional Junior Área Contable y financiera Grupo SIG.

6. Los trabajadores consideran que bienestar laboral para los altos mandos “dar lo mejor, cumplir, para que la empresa también este cumpliendo y tenga éxito” Andrea Rosas Profesional Junior Área Contable y financiera Grupo SIG. “Tener un mejor desempeño, si uno como persona tiene un buen desempeño, se siente tranquilo y la empresa también porque entonces se están alcanzando las metas, los objetivos y al final se puede sentir que tanto la empresa como la organización están progresando”. Moises Forero Director IT Grupo SIG.

7. En relación a la percepción cuando no hay un buen desempeño laboral que podría esperar la Gerencia, los trabajadores suponen que “ellos no buscarán el beneficio o el bienestar para los empleados; porque hay que dar para recibir” Ruth López, Profesional Junior Ambiental Grupo SIG. “no va a haber un equilibrio laboral”. Moises Forero Director IT Grupo SIG

8. Por otro lado, la perspectiva de un programa de bienestar laboral está orientado a un clima laboral adecuado “es un ambiente agradable, donde no haya tanta envidia, roses entre compañeros; sino que haya un trabajo en equipo, donde todos nos colaboremos mutuamente” Leidy Lopez Técnico de campo Ambiental Grupo SIG. “Yo considero que también puede ser un buen espacio, que sea adecuado y eso también genera un buen ambiente laboral” Samanta Lara Auxiliar contable y Administrativa Grupo SIG.

9. Las estrategias que según los trabajadores se encuentran pendientes por añadir deberían orientarse a una interacción organizacional más profunda “Yo llevo acá 5 meses y no conozco a casi nadie, de hecho, conozco a las personas que están en la oficina directamente, con las que hablo de vez en cuando y con las que salgo a almorzar” Fanny Cordoba Auxiliar contable y administrativa Grupo SIG. “Es importante involucrarnos con las familias de los colaboradores, eso también fortalece las relaciones laborales y crea el sentido de pertenencia a los trabajadores” Andrea Rosas Profesional Junior Administrativa y financiera.

10. “Las capacitaciones también son muy importantes, porque es sentir que uno está creciendo con la empresa, porque no se siente- me quedé acá estancado, sino que voy creciendo paso a paso en manos de la organización” Andres Salazar Profesional Junior Ambiental Grupo SIG.

La Gerencia por su lado mantiene la siguiente percepción en relación al programa de bienestar laboral que se ha venido implementando a la fecha.

1. “El programa de bienestar es generar motivación, que se dé un espacio para que la gente aporte innovación y que se sienta con calidad de vida laboral” Juan Sebastián Garzón Gerente de Proyectos Grupo SIG

2. El programa de bienestar tiene como objetivo “Brindar ciertos factores que contribuyan a un ambiente organizacional que permitan mantener la gente motivada” Juan Sebastián Garzón Gerente de Proyectos Grupo SIG

3. La Gerencia coincide en que debe haber cierto equilibrio y comprensión de parte y parte, refiriéndose a la alta dirección y empleados de la organización; entender la estructura funcional y determinar dentro de las posibilidades que se puede ofrecer, ciertamente puede que no llene las expectativas de todos, pero es relevante cumplir el factor de compromiso y exigencia laboral; factores que no se pueden perder.

4. En el último par de meses se ha generado un descontento puesto que los llamados de atención que se han impuesto pese a que la Gerencia considera que se tienen motivantes como el plan de bienestar laboral, desequilibra la intención primordial de promover el cumplimiento de los deberes vs los beneficios no estipulados por la ley.

5. Es estimulante ver la participación de los trabajadores en las actividades que se habían realizado en la empresa de manera voluntaria pero también contrarresta que dispongan de su tiempo para este tipo de actividades y no se vea la misma disposición cuando se solicita la colaboración laboral.

6. El presupuesto designado incluyó las horas hombre trabajadas para analizar la inversión total que requería el programa de bienestar laboral, la intención de la Gerencia es que a inicios del año 2020 se verifique la inversión total desde la aprobación piloto agosto y ver la viabilidad real.

7. La Gerencia también ha participado en las actividades desarrolladas, consideran que deben motivar la intervención de los trabajadores y que son el ejemplo de la organización.

DISCUSIONES

La investigación nos muestra de manera puntual que en el GRUPO SIG no existe el diseño estructural del programa de bienestar laboral, lo cual hace que el personal del área administrativa considere que la empresa no tiene prioridad en aplicar una mejora continua en la calidad de vida ellos, esto se ve reflejado en que la organización así como hace su respectivo plan de acción anual, presupuesto y metas, también debería pensar en un tema tan esencial como lo son las acciones que brinden bienestar al trabajador, así se impulse la tranquilidad y compromiso necesario para desarrollar sus labores.

Según el método utilizado en la investigación (Focus Group) pretende analizar las perspectivas de la población trabajadora ante la implementación de un programa de bienestar propio para la empresa y fundamentado en su primer pilar - estructuración organizacional, trascendental este método para obtener respuestas amplias y que permitan focalizar las conclusiones en el plano de una implementación piloto, tomando a favor que este tipo de reuniones de individuos, permite discutir la percepción de carácter personal, hallar puntos de diferencia y en común; no solo ello, sino que también encontrar las oportunidades de mejora a que dé lugar.

Por consiguiente refleja en el personal cual son sus falencias, puntos a intervenir, puntos negativos y positivos, las causas salientes del problema a su vez los puntos primordiales a intervenir y así iniciar el plan de acción; cabe resaltar la investigación

que se realizó esta direccionada a que la empresa GRUPO SIG identifique en que está fallando frente al recurso humano, el cual es un elemento importante para alcanzar los objetivos planteados en la organización, así incentivar a los empleados a ser productivos y proactivos en las funciones de su área de trabajo.

El nivel del bienestar laboral dentro de la empresa es muy bajo se podría calificar bajo debido a que existen notables problemas de comunicación, desmotivación, falta de incentivos, falta de identidad, falta de apropiación y sentido de pertenencia que se puede ver afectada en el factor salarial bajo o no proporcional a las tareas realizadas, entre otros aspectos, lo cual nos muestra que su impacto en los empleados es negativo, ellos laboran en un entorno nada agradable pues la empresa no ha inculcado esa motivación que necesita cualquier ser humano, pues cuando una persona se vincula a una entidad y a un equipo de trabajo su principal objetivo se basa en mejorar su calidad de vida, luchan constantemente por encontrar el bienestar ya sea personal o colectivo y apropiarse de la misión y la visión, objetivos y metas para sentir la empresa como propia y generar sentido de pertenencia, donde el trabajo no se vea reflejado como una obligación sino como una necesidad propia de cumplimiento y compromiso por su equipo de trabajo y su empresa.

Sin embargo su nivel y el impacto de plan de bienestar se pueden mejorar en la empresa, pues si se diseña y efectúe constantemente se lograría los objetivos planeados que se quieren alcanzar, para esto la empresa debe ejecutar el programa con los objetivos a lograr estructuralmente en la organización hacia los trabajadores, alcanzando beneficios tanto para el empleador y los empleados, sin embargo se logró los objetivos que fue identificar del personal de muestra, cual era sus falencias, puntos a

intervenir cuales eran los puntos negativos y positivos arrojados, las causas salientes del problema a su vez los puntos primordiales a intervenir y así iniciar el plan de acción; cabe resaltar la investigación que se realizó esta direccionado a que la empresa GRUPO SIG vea en que está fallando frente al recurso humano, el cual es un elemento importante para alcanzar las metas, objetivos planeados en la organización, así motiva a los empleados a ser productivos y proactivos en las funciones de su área de trabajo.

Por consiguiente la empresa debe ejecutar el programa de bienestar laboral significativamente con un objetivo definido orientado hacia el logro, buscando beneficiar al trabajador alcanzado notablemente un ambiente laboral dentro de la empresa en el cual se evidencie en la parte externa en pro de crecimiento, e informar ala los colaboradores sobre los beneficios que la empresa les brindara por medio del programa de bienestar laboral, dando a conocer el objetivo que es satisfacción, participación y calidad de vida, destacando la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en estado óptimo, así la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento, mientras el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su labor.

REFERENCIAS

Calderón, G., Murillo, S., Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

El desorden sanitario tiene cura: desde la seguridad del paciente hasta la sostenibilidad del sistema sanitario con la gestión por procesos Rajaram Govindarajan

Organización Internacional del Trabajo (OIT), Comité Mixto OIT-OMS (1984)

Rodríguez, Álvarez, Sosa, De Vos, Bonet, & Van der Stuyft, (2010)

Revista de la Psicología del trabajo y de las organizaciones

Martín Cagliari, (2014).

Herzberg, F. (1968). *One More Time: How do you Motivate Employees.*

Recuperado de:

https://kyleshulfermba530.weebly.com/uploads/2/3/4/5/23454770/one_more_time_-_how_do_you_motivate_employees.pdf

Taylor, F. (1911). Principios de la Administración Científica. Recuperado de <https://core.ac.uk/download/pdf/34664842.pdf>

Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales, (1980) Claire Selltiz

Fernández, Hernández y Baptista

Ysmael Hernández (2009)

Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (2010). Metodología de la Investigación Cualitativa. Recuperado de http://www.catedranaranja.com.ar/taller5/notas_T5/metodologia_investig_cap.3.pdf

Hernández, R., Fernandes, C. y Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. Recuperado de https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Moreno, B. y Hernández, E. (2013) Salud Laboral. Madrid, España: Ediciones Pirámide. Recuperado de: <http://www.wont.uji.es/WebSite/es/pu%20blicaciones/category/232013?download=93:salud-laboral-riesgoslaborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-la-adiccion-altrabajo>

Pilar, S., & Alejandro, M. (2007) Clínica y salud. *Estilos explicativos y estrategias de afrontamiento Clínica y Salud*, vol. 18 n.º 1 - Págs. 83-98. ISSN: 1130-5274

(Buchanan y Seligman, 1995). Recuperado de <https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/648/1/DNA-spa-2018>
[El bienestar laboral en funcionarios del sector publico analisis y propuesta de intervencion.pdf](#)

McGregor, D. (1960) *The Human Of Enterprise*. Recuperado de

McGregor, D: *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill, 1960

ANEXOS

Contenido

1. Manual de Funciones.

| | | | |
|--|---|-------------------------------|-------------------------------|
|  | PROCESO GESTIÓN RECURSOS HUMANOS | | GRH-MA-01 |
| | PERFIL DE CARGO, MANUAL DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES | | COORDINACIÓN RECURSOS HUMANOS |
| | Versión 1 | Fecha: 07/05/2019 | PAG. 1 DE 4 |
| CARGO: | PROFESIONAL SENIOR | NIVEL: | CINCO(5) |
| Fecha de Actualización | 01/08/2019 | | |
| I. INFORMACIÓN GENERAL | | | |
| Cargo Superior Inmediato: | Especialista/Coordinaciones de operaciones, técnico y/o ambiental | Cargos que Supervisa: | No Aplica |
| Procesos en los que interviene: | Procesos operativos | Niveles que Subordina: | Nivel 6 a Nivel 7 |
| II. OBJETIVO DEL CARGO | | | |
| Breve descripción de la razón de ser del cargo en la Organización | | | |
| Realizar la planeación, acompañamiento y ejecución de proyectos/servicios para el apoyo del cumplimiento misional de la empresa GRUPO SIG, trabajando en los aspectos de fortalecimiento en capacitación, asociación, producción y ambiental. | | | |
| III. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ESPECÍFICAS DEL CARGO | | | |
| Establecer las principales funciones que se realizan para ejecutar el objetivo del cargo. | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Definir líneas de base, identificación de Objetivos medibles y planes de acción que permitan el cumplimiento de los objetivos previstos. 2. Identificar necesidades de orientación técnica y actualización. 3. Establecer planes técnicos, metodologías, cronogramas y registros para el desarrollo de las actividades técnicas y profesionales propias de su área. 4. Identificar tecnologías a utilizar en los proyectos/servicios, llegando a definir brechas tecnológicas a superar en cada proyecto. 5. Atender los requerimientos técnicos y administrativos propios de su área, con orientación a obtener la satisfacción del cliente. 6. Establecer una programación de trabajo en campo que garantice un efectivo servicio de acompañamiento técnico y de apoyo a la gestión, de acuerdo a lineamientos de los niveles superiores relacionados con el proyecto/servicio prestado. 7. Mantener canales de comunicación con los grupos de interés de su gestión. 8. Informar oportunamente cualquier novedad que se presente en su área de trabajo. 9. Elaborar el cronograma de labores con presentación oportuna a su jefe inmediato para revisión, ajustes y aprobación; presentando los informes de actividades dentro de los plazos establecidos. 10. Realizar actividades técnicas, conforme al cronograma elaborado para tal fin. 11. Todas aquellas otras que a juicio de sus superiores sean necesarias desarrollar en beneficio de la empresa. | | | |
| IV. RESPONSABILIDADES GENERALES | | | |
| Establecer las funciones generales que implican la integración del cargo con la organización. | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar de manera confiable el reporte diario de actividades en el módulo respectivo de la plataforma PORTAL SIG. 2. Registrar su ingreso y salida de las instalaciones de la organización, así como portar el camé institucional. 3. Velar por la protección de datos, así como por la confidencialidad de la información propia de la empresa, clientes de la misma y/o terceros relacionados con su funcionamiento. 4. Fortalecer y dar cumplimiento a políticas de fuga de la información propia de la organización. 5. Velar por el cuidado de los tangibles institucionales asignados, como equipos tecnológicos, herramientas y utensilios propios de trabajo. 6. Realizar back up de la información conforme a la programación determinada por la Gestión de IT y en caso | | | |

2. Evidencia fotográfica Focus Group.

- 1) Conjunto de elementos y procedimientos de una empresa que tiene el fin de garantizar un ambiente laboral sano entre compañeros de trabajo su relación entre sí y el empleador.
- 2) Es importante sentirse parte de una compañía, cuando la empresa se preocupa porque un empleado se sienta a gusto trabajando en ella, hace que la productividad y el sentido de pertenencia sea mayor.
- 3) Sin un conocimiento el programa en su totalidad, pero hasta donde ha tenido la oportunidad de compartir cosas que se está desarrollando de manera adecuada.
- 4) Es sumamente importante, el trabajador, pasa la mayor parte del tiempo y de la semana en el trabajo, por lo que, cuando la empresa se preocupa por ~~la~~ ~~actividad~~ darle al trabajador incentivos para que se sienta parte de una comunidad, hace que haya menos rotación de personal, que se hagan las cosas con amor y a conciencia y como ya había mencionado aumenta la productividad y el cumplimiento a conformidad de los procesos.
- 5) Creo que la estrategia que depende de todos es hacer parte del programa de bienestar, de las actividades que la empresa desarrolla en pro de este; pero hacer parte activo, participar.
- 6) Creo que la estructura organizacional, el entorno siempre sea importante, trabajar en un entorno agradable donde todos dentro sus campos trabajan por un bien común, donde no hay quejas o inconformidades como un mejor ambiente laboral.

Andrés Rosas Camargo

06/11/2019

1. Es el programa dirigido al recurso humano de la Empresa SIG con el propósito de mejorar la calidad laboral, social, mental y espiritual en cada individuo.
2. • El de salud
 - Integración en las áreas de la empresa
 - Recreación y deporte
3. Positivamente.
4. Integración familiar (Reuniones con las familias de los trabajadores)
5. Es fundamental, así progresa la empresa, crea sentido de pertenencia de los trabajadores por la Empresa.
6. • Apoyar, colaborar, y responder con los compromisos. -Mu
• Aprobado el programa, destinar recursos, ser positivos. -Ota
7. Si es muy importante ya que conocemos mejor nuestra empresa y así luchamos por dar lo mejor de nosotros para q la Empresa sea exitosa desde nuestra área de trabajo.

① Bienestar laboral es un ~~concepto~~ ^{concepto} integral, los trabajadores pueden tener un acceso a ~~mejora~~ ^{mejora} para liberarse del ~~estado~~ ^{estado} laboral - ~~complejo~~ ^{complejo} de generar un buen lugar de trabajo.

② debe interrelacionarse, de las funcionalidades de cada pilar para ser tenidas en cuenta.

③ ~~Funcionalidad~~ ^{Funcionalidad} ~~organizacional~~ ^{organizacional} que ~~se~~ ^{se} ~~debe~~ ^{debe} ~~generar~~ ^{generar} una ~~estructura~~ ^{estructura} social en el lugar de trabajo ~~que~~ ^{que} ~~podan~~ ^{podan} ~~apoyarse~~ ^{apoyarse} a mejorar la ~~productividad~~ ^{productividad}.

④ ~~Participación~~ ^{Participación} en las actividades, aunque no sean ~~de~~ ^{de} ~~interés~~ ^{interés} cuando ~~se~~ ^{se} ~~requiere~~ ^{requiere}.

⑤ ~~Porque~~ ^{Porque} ~~debe~~ ^{debe} ~~abrir~~ ^{abrir} todos los canales del trabajador en el entorno laboral ~~donde~~ ^{donde} ~~se~~ ^{se} ~~afecte~~ ^{afecte} el ~~interés~~ ^{interés} del ~~empresario~~ ^{empresario} y de la ~~comunidad~~ ^{comunidad}.

⑥ ~~Participación~~ ^{Participación} ~~total~~ ^{total}, en cada una de las actividades o programas ~~establecidos~~ ^{establecidos}.

⑦ ~~Porque~~ ^{Porque} ~~debe~~ ^{debe} ~~tener~~ ^{tener} ~~claridad~~ ^{claridad} en su ~~posición~~ ^{posición} ~~dentro~~ ^{dentro} del ~~entorno~~ ^{entorno} ~~laboral~~ ^{laboral}, ~~para~~ ^{para} ~~transformar~~ ^{transformar} etc.

CAROL PARRA

SISTEMA INTEGRAL DE BIENESTAR LABORAL

CALLE 12345

BOGOTÁ - COLOMBIA

TEL: 011 2345 6789

WWW.SISTEMAINTTEGRALDEBIENESTARLABORAL.CO

CORREO: contacto@sigbl.com

© 2023 SIGBL

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

BOGOTÁ - COLOMBIA

TEL: 011 2345 6789

WWW.SISTEMAINTTEGRALDEBIENESTARLABORAL.CO

CORREO: contacto@sigbl.com

© 2023 SIGBL

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

1. bienestar laboral es una serie de conductas que se presentan en el lugar de trabajo y en la vida laboral-personal para la mejora

- Una buena comunicación,
- Respeto,
- tolerancia,

2. el respeto mutuo, una buena comunicación

3. Influye mucho, porque es uno de los programas que garantiza un excelente ambiente de trabajo

4. Si, porque el programa de bienestar laboral es un puente de comunicación y del desarrollo de nuevas actividades que permiten tener una mejor relación con los compañeros de trabajo.

6.7 Considero que lo que de parte que más depende del mí es la de participar en todos los aspectos del programa, además de proponer y ayudar con todas las actividades y metas propuestas por este.

B. sustituyen porque la estructura organizacional es el orden jerárquico para la toma de decisiones y el entorno en donde se desarrollan todas las actividades de las.

1. ¿Qué es bienestar laboral para usted? *Es sentirse bien en un sitio en el tiempo.*
 2. ¿De los pilares expuestos en el programa de bienestar laboral cuales considera que son claves? *Día de la familia, viernes compartido, día del amor y la amistad.*
 3. ¿Cómo influye en usted el programa de bienestar laboral? *mejor clima laboral, mejor desempeño y agrado en el trabajo.*
 4. ¿Qué le incluiría usted al programa de bienestar laboral o como lo fortalecería? *participación del personal en las decisiones que afectan a todo.*
 5. ¿Es importante un programa de bienestar laboral en una organización o que considera usted? *es muy importante porque contribuye a un mejor clima laboral y por lo tanto mejor desempeño.*
 7. ¿Qué estrategias cree que dependen de usted y cuales dependen de los demás para obtener el éxito en el programa de bienestar, menciónelas?
 8. ¿En el programa de bienestar aspectos como la estructura organizacional y el entorno se tienen en cuenta; según su perspectiva considera que estos aspectos influyen en usted y por que? *Si influyen porque las decisiones que se toman en la estructura de la organización afectan positiva o negativamente en las personas.*
- 7.- Adaptación al cambio tanto personal como de los demás
- participación en los programas, en la definición de los mismos programas.
 - cumplir con las reglas propuestas para participar en los programas definidos.
 - Que en determinados programas las personas se sientan cómodas para participar, es decir, algunas de las actividades del programa deberán ser voluntarias.

- 1) Mejoramiento continuo en las beneficios dadas a los colaboradores de la empresa (Buscar un bienestar propio y en conjunto → en equipo).
- 2) Trabajo en equipo y comunicación.
- 3) Tiempo propio (día de la familia)
- 4) Calificación de los empleados a sus jefes directos por como fortalecimiento del equipo.
- 5) Importante porque de esta manera se da la inclusión de los colaboradores a la organización apartando los temas laborales.
- 6) Depende de mí: Organización de mis funciones para dar efectividad en mis funciones y poder colaborar en otras a mi equipo.
 Depende de los demás: Organización del tiempo para no reorganizar funciones en los demás y de este modo poder tener propio para la dedicación en su tiempo libre.
- 7) Aspectos: Estos aspectos en cuanto a estructura organizacional no se están llevando a cabo como corresponde o como se es expuesto ya que no se tiene en cuenta la experiencia de otros colaboradores para el ascenso y la ocupación de otros cargos. Aunque estas este no influye en mí si es un punto a tener en cuenta.

1. Son las actividades enfocadas a generar un ambiente laboral agradable, de integración y a su vez promueve diferentes prácticas saludables.
2. Estructura organizacional
Actividades que incluyan a todo el personal.
3. de manera positiva, promueve la motivación.
4. que los trabajadores que no puedan participar de las pueda tener en cuenta, actividades de todo o nada a todos el personal.
5. Si, es muy importante ya que permite el mejoramiento de la productividad en los Trabajadores.
- 7) Participación es muy importante, la integración, el compañerismo, liderazgo por parte de la Gerencia.
8. Es muy importante saber la estructura organizacional de una empresa, para que permite conocer los conductos requeridos en caso de cualquier situación.

1) Focar en el trabajador.

2) Todos son fundamentales para el bienestar del trabajador ya q' nos permiten interactuar con nuestros compañeros de oficina y disfrutar de un momento diferente.

3) Si me encuentro las diferentes actividades y participo en ellas por lo que siento que me ayuda a sentirme más cómoda en la empresa y a disfrutar el trabajo.

4) Considero que los saldos grupales son una buena actividad y combinan con lo que se hace ya.

5) Es muy importante ya q' nos permite tener un momento diferente para compartir y conocernos en la oficina.

6)

7) Tanto para mí como para el resto la participación en los mismos, da tener la mejor disposición para que sea más grato el momento.

8) No tienen ninguna influencia ya que procuro adaptarme al momento

[Faint background text and a signature are visible on the right side of the page.]

Sara Hasbani y Rosa Galindo
 de la Universidad de Navarra

Programa de bienestar

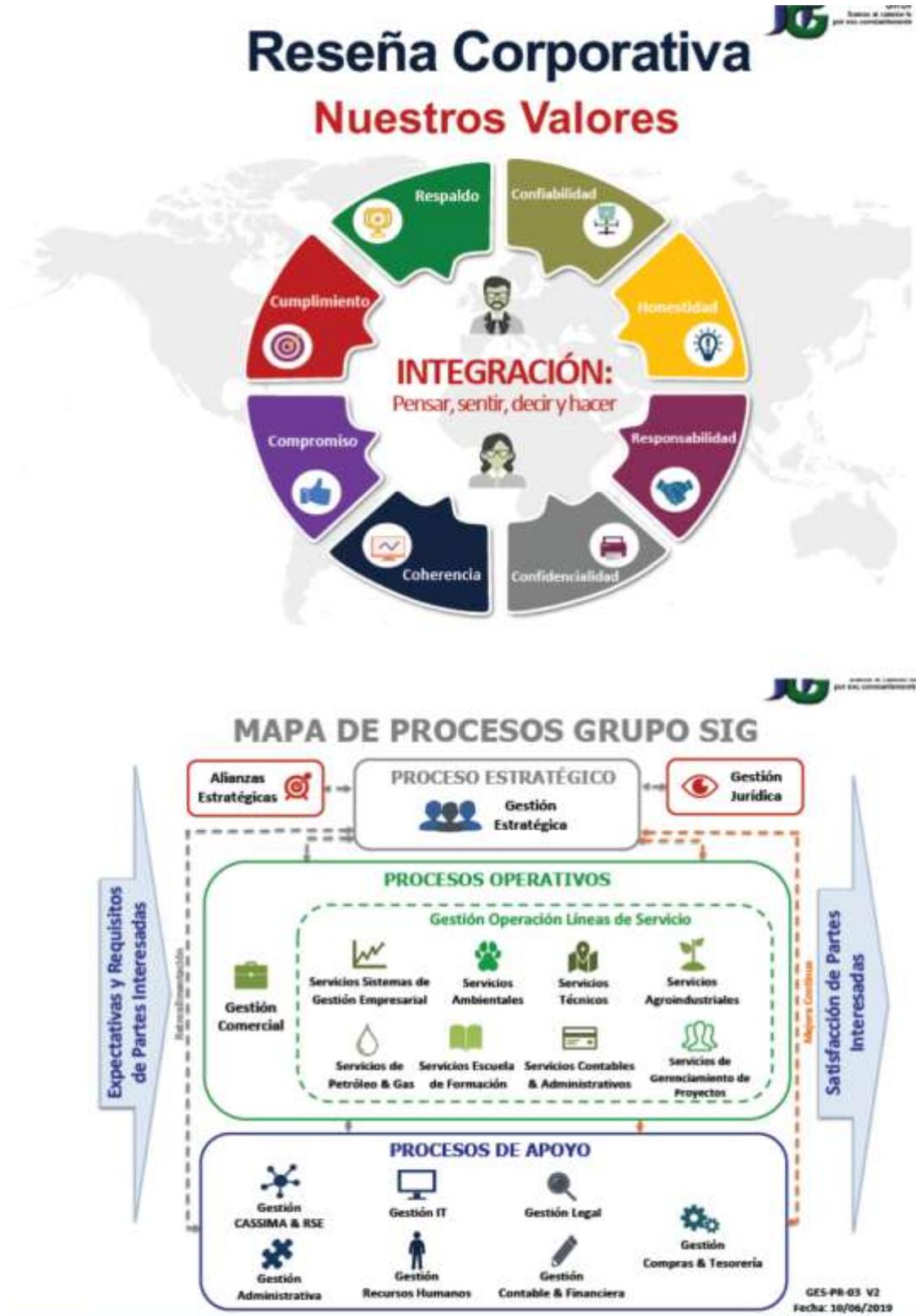
- 1) Es el gusto o la satisfacción que sienten los trabajadores cuando se sienten incentivados, en un ambiente laboral ameno, que reconozcan el trabajo, que incluyan su ámbito personal y laboral.
- 2) Que sea útil para la vida laboral ya que contribuye al trabajo en armonía.
- 3) Evita el estrés del trabajo, hace que se relacione e interactúe con los compañeros, evita la carga emocional y así contribuye a una mejor calidad de vida tanto personal como laboralmente.
- 4) Lo fortalece cuando que todos participen activamente de las actividades propuestas, incluidas caminatas en parques ecológicos y actividades grupales.
- 5) Sí, es importante ya que fortalece los vínculos, el trabajo en equipo, que se conocen y no solo se ven, como personas extrañas que trabajan en un mismo lugar.
- 6) Cumplir con las actividades programadas, participar activamente, proponer actividades o dar ideas para lograr tener un buen programa de bienestar, creo que es lo que todas en general deberíamos hacer.
- 7) Tanto la estructura organizacional como el entorno, se deben tener en cuenta ya que sabemos que es la gerencia, sabemos que nos dice que hacer (jefe), sabemos de qué manera puede ir andando todo en armonía, se puede trabajar y estar tranquilo de sus actividades diarias o como se tengan planteadas. También llega a trabajar a gusto, no hay suceder en las actividades y todo funciona de la mejor manera posible y manejable.

Episel & Santamaría S.



1. Es el grado de Satisfacción para un trabajador o empleado, gracias a un ambiente laboral agradable, a los incentivos por parte de la empresa, el reconocimiento por el buen desempeño, etc.
2. Motivar a los empleados, manejo del estrés, cuidados nutricionales y ejercicio para el cuidado físico en el ambiente laboral.
3. Me permite llevar una buena relación laboral, tener conocimientos sobre el cuidado, manejo del estrés, nutrición y demás aspectos que hacen agradable el espacio y/o ambiente laboral.
4. Motivar a los empleados a tener de estimular e incentivar y generar por medio de competencias y demás, un buen comportamiento.
5. Si, ya que contribuye a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentando un buen ambiente de trabajo y mejorando la relación entre compañeros.
6. Como trabajador es importante la disposición y el cumplimiento frente a lo expuesto o planteado en el programa, siempre con actitud positiva para el éxito del mismo, al igual que proporcionar retro y objetivos.
7. Si, ya que para un ambiente laboral satisfactorio se debe contar con un orden en la organización para conocer quienes desempeñan ciertas funciones y así mismo cumplir con el mejor rendimiento donde para esto se debe tener un entorno y espacio adecuados para desarrollar funciones y actividades, en donde se permita interactuar con los compañeros.

3. Socialización.



CESIÓN DE DERECHOS

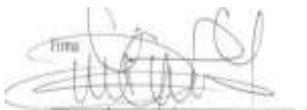
Por intermedio del presente documento en mi calidad de autor o titular de los derechos de propiedad intelectual de la obra que adjunto, titulada PERCEPCIÓN DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL EN GRUPO SIG, autorizo a la Corporación universitaria Unitec para que utilice en todas sus formas, los derechos patrimoniales de reproducción, comunicación pública, transformación y distribución (alquiler, préstamo público e importación) que me corresponden como creador o titular de la obra objeto del presente documento.

La presente autorización se da sin restricción de tiempo, ni territorio y de manera gratuita. Entiendo que puedo solicitar a la Corporación universitaria Unitec retirar mi obra en cualquier momento tanto de los repositorios como del catálogo si así lo decido.

La presente autorización se otorga de manera no exclusiva, y la misma no implica transferencia de mis derechos patrimoniales en favor de la Corporación universitaria Unitec, por lo que podré utilizar y explotar la obra de la manera que mejor considere. La presente autorización no implica la cesión de los derechos morales y la Corporación universitaria Unitec los reconocerá y velará por el respeto a los mismos.

La presente autorización se hace extensiva no sólo a las facultades y derechos de uso sobre la obra en formato o soporte material, sino también para formato electrónico, y en general para cualquier formato conocido o por conocer. Manifiesto que la obra objeto de la presente autorización es original y la realicé sin violar o usurpar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es de mi exclusiva autoría o tengo la titularidad sobre la misma. En caso de presentarse cualquier reclamación o por acción por parte de un tercero en cuanto a los derechos de autor sobre la obra en cuestión asumiré toda la responsabilidad, y saldré en defensa de los derechos aquí autorizados para todos los efectos la Corporación universitaria Unitec actúa como un tercero de buena fe. La sesión otorgada se ajusta a lo que establece la ley 23 de 1982.

Para constancia de lo expresado anteriormente firmo, como aparece a continuación.



Anyela Yesin Gómez Triana
CC. 1075669067



Viviana García Roa
CC. 101.358.423



Yeymy Alexandra Ruiz Leal
CC. 1012375004



Luz Hernández Rozo
CC. 1069714887