

Nuevas alternativas de compensación laboral en la modalidad Home Office a nivel nacional del personal administrativo en Seguridad Atlas Ltda., en el año 2021

Diana Marcela Pinilla Sepulveda

Jose Luis Perez Trujillo

Laura Marcela Jimenez Rodriguez

Universitaria Agustiniana

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogota, D.C.

2021

Nuevas alternativas de compensación laboral en la modalidad Home Office a nivel nacional del personal administrativo en Seguridad Atlas Ltda., en el año 2021

Diana Marcela Pinilla Sepulveda

Jose Luis Perez Trujillo

Laura Marcela Jimenez Rodriguez

Director

Nydia Parra Leon

Trabajo para optar al título de Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Universitaria Agustiniana

Facultad de Educación Virtual y a Distancia

Programa Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogota, D.C.

2021

Resumen

El presente proyecto es desarrollado con el fin de indagar las necesidades reales de los colaboradores que desempeñan sus labores en la planta administrativa de la compañía Seguridad Atlas Ltda., ubicados en la regional centro, que permitan proponer recomendaciones y oportunidades de mejoras para el plan de bienestar y beneficios, mejorando de esta manera la calidad de vida de estos colaboradores.

Se realizó una investigación de tipo descriptivo, por medio de una encuesta de 35 preguntas a los colaboradores de la parte administrativa de esta compañía con el fin de identificar las necesidades en ámbitos como familiares, educativos, recreación, financiero, sociales, entre otros, con la finalidad de proponer alternativas de oportunidades de mejoras, que puedan ser ajustados al plan de salario emocional que actualmente maneja la organización, obteniendo de esta manera un plan de bienestar y beneficios integral, acorde para la modalidad Home Office que comenzó desde el 2020 con la emergencia sanitaria presentada a nivel mundial generada por el COVID-19.

Actualmente se identifica que la modalidad Home Office dio resultado en la compañía y esperan seguirse manejando de cierta manera por eso las recomendaciones y/o conclusiones del presente trabajo son acordes para el debido seguimiento del plan de beneficios y bienestar logrando así que se pueda mantener actualizado mejorando el clima y la cultura organizacional de la compañía.

Palabras Claves: bienestar y beneficios; compensación Laboral; motivación; engagement; home office; clima organizacional.

Abstrac

This project is developed with the purpose of investigating the real needs of the collaborators who carry out their work in the administrative plant of the company Seguridad Atlas Ltda.

This investigation will allow to propose recommendations and find new opportunities to enhance the plan of well-being and benefits. As a result, the employees will get an important improvement of their quality of life.

This descriptive research was made through a survey of 35 questions to the employees in order to identify the needs in areas such as family, educational, recreation, financial, social, and others, with the goal of proposing alternatives for improvement opportunities, which can be adjusted to the emotional salary plan that the organization currently manages, thus obtaining a comprehensive wellness and benefits plan, according to the Home Office modality that began in de 2020 with the health emergency presented worldwide generated by COVID-19.

Currently, it is identified that the Home Office modality gave results in the company and they hope to continue managing in a certain way, therefore, the recommendations and / or conclusions of this work are consistent with the proper monitoring of the benefits and welfare plan. consequently, it can be kept up to date by improving the company's climate and organizational culture.

Keywords: wellness and benefits; workers compensation; motivation; engagement; home office; organizational climate.

Tabla de contenidos

Perfil de los integrantes	7
Formulación del problema	8
Justificación.....	11
Objetivo General	12
Objetivos Específicos	12
Marco Referencial	13
Sector de seguridad Privada en Colombia.....	13
Motivación Humana y Laboral	14
Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Bienestar Laboral.....	15
Rotación de personal	18
Compensación	19
Compensaciones en las organizaciones actuales.....	21
Salario Emocional	22
Modalidad Home Office.....	23
Referenciación Geográfica.....	24
Propuesta Metodológica.....	26
Descripción de la investigación.....	26
Fuentes De La Recolección De Datos.....	26
Fuentes primarias.	26
Fuentes secundarias.....	26
Determinación de herramientas de recolección de información.	27
Resultados.	27
Población y muestra	27
Desarrollo	27
<i>Nota.</i> Elaboración propia.....	28

Participantes o sujetos.....	28
Diseño y utilización de técnicas de recolección de información.....	29
Entrevista.....	29
Encuesta.....	33
Otras Fuentes de información.....	40
Análisis y Discusión de Resultados.....	41
Otras Fuentes de información.....	55
Conclusiones.....	60
Recomendaciones.....	61
Referencias.....	62
Anexos.....	67

Perfil de los integrantes

Diana Marcela Pinilla Sepulveda

Especialista en Gerencia estratégica de Talento Humano (en curso), Profesional en Administración de Empresas con conocimientos en Gerencia de Planeación Estratégica, enfocada en generar visión multidisciplinaria del proceso administrativo; experiencia en procesos contables, manejo de servicio al cliente, indicadores de gestión, labores administrativas orientada al resultado mediante el liderazgo en las actividades a ejercer en conjunto con la planificación de tareas y una adecuada gestión del tiempo.

Jose Luis Perez Trujillo

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano (en curso), Profesional en Administración de Empresas y Tecnólogo en Gestión del Talento Humano, con experiencia en procesos de gestión humana tales como selección, contratación, bienestar, formación, desarrollo, RSE, control de indicadores, ANS Y K'PIS, manejo de diversas plataformas e-learning, sistemas de administración de personal y nómina. Con competencias en mejoramiento continuo, organización, planeación, liderazgo y orientación al cliente en función de obtener los resultados esperados por la organización.

Laura Marcela Jimenez Rodriguez

Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano (en curso); Profesional en Administración de empresas, con conocimiento en gestión administrativa, manejo nómina en empresas de gran nivel; conocimiento y destreza en Excel avanzado; con excelente orientación al servicio al cliente, mediante comunicación asertiva con el fin de contemplar y trabajar en pro de las necesidades del contexto.

Formulación del problema

SEGURIDAD ATLAS LTDA. empresa líder en el sector de la Vigilancia y Seguridad Privada en Colombia, con más de cuarenta y seis (46) años en el mercado prestando servicios de sus diferentes unidades de negocio tales como Protección, Seguridad Electrónica, Riesgos e Investigaciones; hace treinta y ocho años (38) apoya la línea de negocio de la Transportadora de Valores.

Dentro del mapa de operación por procesos se encuentran Macroprocesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo, Seguimiento y Medición. El departamento de Gestión del Talento Humano está contemplado como un Macroproceso de Apoyo transversal en toda la organización. Este, está conformado por los siguientes subprocesos: Atracción y fidelización del talento humano, gestión en SSTYA, gestión de desarrollo humano – RSE y compensación salarial; estos procesos trabajan en pro de los colaboradores de la empresa que prestan sus servicios en los diferentes contratos y/o convenios, buscando de esta manera suplir las necesidades de los clientes actuales y logrando nuevas estrategias de crecimiento para la organización.

SEGURIDAD ATLAS LTDA, tiene una cobertura a nivel nacional impactando en diferentes sectores económicos en la prestación de sus servicios, en clientes como Grupo Enel, Colombia Telecomunicaciones, ETB, DHL, Tecnoquímicas, Scotiabank, Copservir, entre otros. Se ha enfocado en prevenir y mitigar los riesgos asociados a la continuidad del negocio, mediante la combinación del mejor recurso humano y tecnológico generando estrategias que tengan un impacto positivo y eficiente en sus operaciones.

SEGURIDAD ATLAS LTDA, cuenta con aproximadamente 12.000 empleados a nivel nacional de los cuales el 80% corresponde a personal operativo, por lo tanto, se ha encargado de generar un Plan de Beneficios acorde a las necesidades de esta población como parte del programa bienestar; no obstante, se ha evidenciado que el 20% restante pertenece a cargos administrativos, el cual no se beneficia directamente por el programa desarrollado para este sector.

Desde el año 2015, la organización implementó un Salario Emocional para personal administrativo representado en una *Valera* que contempla una serie de beneficios tales como:

- Días cortos con *jean day*, en fechas *especiales*.
- Medio día libre para celebración del cumpleaños en familia.
- Modalidad que consiste en otorgar a cada colaborador un total de 5 medios días con vigencia del año en curso acordado mutuamente con su jefe inmediato.

- Kit de nacimiento.
- (1) hora adicional para lactantes.
- Día libre 24 o 31 de diciembre del año en curso.
- Día de mudanza.
- (2) días por matrimonio.

Como se evidencia, este Salario Emocional se centra en brindarle al colaborador administrativo tiempo de disfrute para fines personales el cual es remunerado. No obstante, como consecuencia de la carga laboral que se presenta en diferentes áreas de la compañía, gran porcentaje de los colaboradores se abstendrían de hacer uso de la Valera y/o beneficios otorgados, puesto que se podían ver afectados a futuro en su hacer diario con respecto al cumplimiento de sus funciones y/o tareas; por otra parte, ante la emergencia sanitaria mundial presentada en el año 2020 (COVID-19) este programa de Salario Emocional se vio afectado en su totalidad, puesto que hoy día las actividades laborales se desarrollan mediante la modalidad de Home Office; la cual ha generado que las jornadas de trabajo sean más extensas y no exista equilibrio entre vida personal vs vida laboral. Como consecuencia de lo anterior, se puede generar desestabilidad emocional, rotación de personal, bajo rendimiento laboral, afectación familiar y/o personal lo que a su vez influye transversalmente a corto / mediano plazo a la compañía a nivel económico y productivo, limitando el cumplimiento de objetivos organizacionales. Así mismo se ve reflejado el desinterés propio de los colaboradores por mostrar sus capacidades y/o conocimientos para crecer dentro de la organización u ocupar otros puestos más relevantes.

Se evidencia que al cierre del año 2020 se presentó una rotación del 18.3% de los colaboradores de los cuales, el 8% corresponde a personal administrativo a nivel nacional. Esta rotación evaluada en el año 2020 implicó un costo de \$ 1.191.295.872 con un total de 1872 retiros.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el índice de rotación y con base en los indicadores de las encuestas de retiros del personal administrativo, se evidencio que el 69% del personal encuestado incide en la ausencia de beneficios que hagan parte de su compensación.

SEGURIDAD ATLAS LTDA. A consecuencia de las nuevas modalidades de trabajo, no han contemplado ajustes o reformas en el programa de Salario Emocional de acuerdo con las necesidades actuales del personal administrativo conforme a las nuevas condiciones laborales, que permitan obtener una visión integral en pro de aportar a la mejora de la calidad de vida de los

empleados, creando un vínculo de ambiente laboral positivo, donde el personal genere sentido de pertenencia con la compañía o lo llamado hoy en día *Employee Engagement*.

Según García Gemma (2018) “Los estudios realizados por organizaciones especializadas en el mundo empresarial y económico aportan un dato incontestable: la felicidad de los trabajadores llega a hacer aumentar su productividad empresarial en cifras de hasta un 20%. Ante esta afirmación, ya te estás preguntando cómo puedes contribuir a esa felicidad de tus empleados. Fácil, con tu propio programa de bienestar empresarial.”

Con base a lo planteado anteriormente, el objetivo de este estudio pretende explorar y analizar posibles alternativas como programa de bienestar que contemplen incentivos y compensaciones que influyan significativamente en el personal administrativo, aportando al desarrollo de sus responsabilidades y competencias acorde al cumplimiento de las metas organizacionales, trabajadores más saludables y seguros, generando sentido de pertenencia, satisfacción y bienestar laboral con base a una visión holística del ser, puesto que los cargos administrativos generan soporte a nivel táctico y estratégico en SEGURIDAD ATLAS LTDA.

Los planes de beneficios o la compensación laboral se han convertido en herramientas clave dentro de las organizaciones. Los programas que se han venido desarrollando a través de los años se deben replantear teniendo en cuenta las necesidades del Siglo XXI, especialmente teniendo en cuenta los perfiles más jóvenes que reclaman otro tipo de beneficios, pese a que el sueldo y el desarrollo profesional siguen siendo claves, los beneficios como la flexibilidad horaria, el trabajar en remoto, bonos de alimentación, propuestas deportivas, entre otros, son temas prioritarios para su crecimiento dentro de la organización.

De acuerdo con la problemática identificada en Seguridad Atlas Ltda., ¿cuál sería el plan de bienestar y beneficios idóneo, para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida del personal administrativo de la compañía?

Justificación

El presente proyecto busca identificar y aportar a la solución de una problemática evidenciada en la compañía Seguridad Atlas LTDA., promoviendo el bienestar de los colaboradores y sus familias por medio de actividades y beneficios que impacten de manera positiva en su satisfacción laboral, personal y familiar, apoyando su desarrollo profesional, generando motivación y sentido de pertenencia hacia la compañía, creando de esta manera un crecimiento económico para la misma y la apertura de nuevos mercados. Si bien es cierto que Seguridad Atlas Ltda., ha implementado alternativas de compensación mediante salario emocional pero su alcance no ha sido el esperado en relación con los resultados de la medición realizada al interior de la compañía.

De este modo podemos contribuir a la responsabilidad social empresarial, cumpliendo con la promesa de valor a los grupos de interés, dentro de los cuales se contemplan los colaboradores y sus familias, proveedores, clientes, comunidad, medio ambiente, alta dirección y el estado; convirtiendo la compañía en una de las líderes en excelentes prácticas del talento humano, por consiguiente posicionarse en el mercado como una de las mejores empresas para trabajar en Colombia y también destacarse indiscutiblemente en el sector de seguridad privada.

Mantener al personal satisfecho y fidelizado es uno de los mayores retos que enfrentan las organizaciones en pleno siglo XXI, por este motivo es de vital importancia la implementación y ejecución de un apropiado y moderno plan de bienestar y beneficios que complemente la compensación remunerada de los trabajadores; de allí parte la importancia de satisfacer las necesidades de los colaboradores administrativos en la compañía, renovado a la luz de las nuevas tendencias y buenas prácticas de gestión humana, ajustado a la nueva modalidad Home Office a nivel nacional en Seguridad Atlas Ltda. Que contribuya a las estrategias planteadas para el cumplimiento de los objetivos, metas y proyecciones impartidas por la organización, con el fin de obtener los mejores resultados.

Con este proyecto se desea mitigar la rotación de personal administrativo de la compañía a nivel nacional, en efecto aportar mejoras en el proceso del área de gestión humana, teniendo en cuenta el cumplimiento de la normatividad legal vigente y del código sustantivo de trabajo, lo que a su vez permite disminuir los requerimientos ante el ministerio de trabajo y también en reducción de costos, tiempos en los procesos de Atracción y fidelización del talento humano.

Objetivo General

Proponer opciones de mejoras para el plan de bienestar y beneficios de Seguridad Atlas Ltda., que reduzca la rotación de personal administrativo, satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y mejorar su calidad de vida.

Objetivos Específicos

- Generar una encuesta para conocer las necesidades en cuanto a beneficios del personal administrativo.
- Levantar un diagnóstico mediante fuentes secundarias y resultados de las necesidades de los colaboradores.
- Brindar recomendaciones sobre campañas de fidelización que aporten al sentido de pertenencia por parte de los colaboradores hacia la compañía.

Marco Referencial

Teniendo en cuenta el desarrollo de esta investigación se considera necesario abarcar diferentes temas y/o conceptos bases que permiten dar claridad a la problemática y a su vez, al desarrollo de este proyecto.

Sector de seguridad Privada en Colombia

Según el Artículo 8 del Decreto Ley 356 de 1994, explica la definición de empresa de vigilancia y seguridad privada como, “la sociedad de responsabilidad limitada legalmente constituida, cuyo objetivo social consista en la prestación remunerada de servicios de vigilancia y seguridad privada, en la modalidad de seguridad fija, móvil y/o escoltas” (Superintendencia vigilancia y seguridad privada, 2020, Artículo 8).

Las empresas de servicio de vigilancia y seguridad privada en Colombia deberán obtener previamente autorización de la Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada para poder desarrollar su actividad económica dentro del País.

Según el Decreto Ley 356 de 1994 para la constitución de una empresa de vigilancia, deberá contar con una licencia la cual debe cumplir con los siguientes requisitos:

1. Autorización para verificación de antecedentes judiciales.
2. Balances financieros.
3. Póliza de Responsabilidad Civil Extracontractual.
4. Declaración Juramentada.
5. Documentos sobre los uniformes.
6. Escritura Pública de Constitución.
7. Plan Estratégico de Seguridad Vial.
8. Proceso de Selección del Personal con el cual se prestará el servicio.
9. Soportes Contables.
10. Video Secuencial sin Edición de las Instalaciones.

En Colombia según el artículo reportado por la revista La república Sánchez (2020) y según las cifras de la Supervigilancia en dicho año, el país reúne más de 850 compañías en el negocio de la seguridad privada y genera más de \$6,7 billones, empleando de esta manera a más de 28.000 escoltas y 297.000 vigilantes que se encargan de velar por la seguridad de los lugares o las personas que les son asignados.

Algunas de las empresas que están en este sector son: Grupo Altum, Brinks de Colombia, Fortox, G4S, Seguridad Atlas Ltda., Seguridad Superior, Prosegur, Grupo Empresarial Thomas Greg and Sons, Securitas Colombia, Sevicol, Colviseg colombiana, Seguridad Nápoles, Miro Seguridad, Seguridad Oncor, Seguridad Atempí juntamente con Seguridad Atempí Antioquia, Honor y Laurel, Delthac 1 Seguridad, Andiseg, y Expertos Seguridad, entre otros.

Motivación Humana y Laboral

Pues el ser humano por naturaleza es un ser social, es decir, no ha nacido para estar o reproducirse solo, siempre ha necesitado de otra persona tanto para vivir como para desarrollar la integridad humana como puede observarse desde el mismo momento de la concepción cuando se depende de la matriz materna, luego en el crecimiento familiar que implica el amor de padres, hasta llegar al exterior de la primera relación social: la escuela.

Es indudable la capacidad de los seres humanos para organizarse, la historia de la humanidad podría resumirse o indicarse a través del desarrollo de las organizaciones. Las primeras muestras de organizaciones humanas fueron las familias y pequeñas tribus nómadas; luego se establecieron en pequeños pueblos permanentes para dar paso al sistema feudal y posteriormente a las naciones que poco a poco se fueron haciendo más fuertes e independientes.

Según Chiavenato (2011) para poder dar a conocer que es motivación explica en su libro administración de recursos humanos que “motivo es todo lo que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o que da origen, por lo menos, a una tendencia concreta, a un comportamiento específico” (p. 41). Dicho impulso que lo conlleva actuar es generado por un estímulo externo (que es proveniente del ambiente) o también puede ser generado internamente por los procesos mentales del individuo. Por lo anterior se puede decir que la motivación se relaciona entonces con el sistema de cognición del individuo (Chiavenato 2011, p. 41). Por tal motivo cada día resulta más importante entender, manejar y comprender que la motivación en su mayoría de ocasiones es generada por nuevas necesidades, valores sociales y capacidades, lo que conlleva a pensar que es un ciclo que comienza una y otra vez, generando nuevos métodos para la solución de problemas, donde se pueda satisfacer las necesidades de cada ser humano.

De acuerdo con Sánchez (2013) La motivación empresarial hace referencia a la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para dar el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización. En efecto las organizaciones hoy en día velan porque sus colaboradores estén motivados en esto influyen muchos

aspectos como lo es el ambiente laboral, un puesto de trabajo donde el colaborador se sienta cómodo que pueda mejorar sus conocimientos, habilidades y destrezas, la estructura salarial, las compensaciones y/o salarios emocionales que brinde la compañía, generar el desarrollo de sentido de pertenencia, entre otros. En el siglo XXI es un gran reto el tema de la motivación en los colaboradores pues la generación millennials presentan un mayor nivel de exigencias de acuerdo con los factores sociales, culturales y económicos, por ende, es un poco difícil de satisfacer, por lo tanto, hay que buscar nuevas metodologías que ayuden a compensar las necesidades y expectativas de estas personas.

Por lo anterior se considera importante tener presente el artículo publicado por la revista empresarial *Entrepreneur*: las 7 claves para mantener motivados a los millennials según Calderón (s.f). las cuales son: Ofrecer flexibilidad; Atribuirles un mentor; Dar proyectos a corto plazo; Pedir y valorar su retroalimentación; Brindar la tecnología; Crear una oficina inspiradora; Inculcar la cultura empresarial sobre salario. De esta manera el director de mercadotecnia y relaciones públicas de OCCMundial considera que es un buen método de sumar valor de estas personas al equipo de trabajo de las organizaciones e incluso, de convertirlos en la principal fuente de talento, cubriendo sus necesidades y brindando de igual manera un ambiente que los motive.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Bienestar Laboral

Con las nuevas tendencias empresariales y teniendo en cuenta el impacto que causan las industrias en el medio ambiente y la sociedad, en el año 2010 se publica la Norma ISO 26000 Responsabilidad Social; su principal objetivo es favorecer a que las empresas se encaminen hacia criterios de Desarrollo Sostenible más allá; aunque esta norma es inherente al negocio, se ha convertido en un factor diferenciador, que ayuda a gestionar y conseguir nuevas negociaciones; en otras palabras, se describe como la norma que enmarca los lineamientos para contribuir de forma amigable con el medio ambiente y hacer una contribución favorable para la sociedad, donde su resultado sea un gana-gana por las dos partes.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se precisa según Pinto (citado por Jaramillo, 2011) como "una cultura que, en todas las áreas claves de la gestión y de los resultados empresariales, procura impactar positivamente a todos los públicos afectados por la acción de la empresa" (p.3 2007). Según esto, se entiende que de alguna forma las empresas deben resarcir algunos posibles daños o impactos negativos que afecten el medio ambiente y así mismo, contribuir con buenas prácticas, cuidando de los recursos tanto humanos como naturales minimizando el deterioro en el planeta.

De acuerdo con lo anterior podemos decir que la (RSE) juega un papel fundamental para las empresas, aunque la norma no sea de obligatorio cumplimiento e implementación dentro de las organizaciones, es importante tener claro el concepto y poder llevarlo a escenarios laborales, así poder establecer políticas dentro de las organizaciones. La (RSE) se basa en siete principios los cuales son:



Figura 1. Principios de la responsabilidad social. Romero (2021).

Chiavenato, (citado por Jaramillo, 2011) define la responsabilidad social como "la obligación gerencial que una organización asume de tomar acciones que protegen y mejoran el bienestar de la sociedad y los intereses organizacionales específicamente" (p.4). La responsabilidad Social demuestra la capacidad que tiene una empresa para realizar sus acciones correctas y de esta forma, contribuir a un mejor país y a una mejor sociedad.

Cuando se habla de (RSE) se entiende el Bienestar laboral como un elemento clave para poder implementar dentro del programa de responsabilidad social de la compañía, por lo que así, se pueden impactar diferentes grupos a los cuales la empresa puede llegar con diferentes estrategias y metodologías, las cuales se definen de acuerdo con las necesidades de su población.

Bienestar se define como "conjunto de juicios valorativos y de reacciones emocionales concernientes al grado en que la propia experiencia es vivida como satisfactoria, agradable y positiva" (Blanch, Sahagún, Cantera, & Cervantes, 2010, pág. 157). De este modo, se puede establecer que el bienestar laboral está ligado y/o asociado a las condiciones laborales, las cuales pueden variar de acuerdo con la compensación, relaciones interpersonales, clima laboral, entre otros. Estos factores se pueden ver reflejados en la salud física y mental de los trabajadores y a su vez, en su capacidad y disposición para trabajar.

Con base en esto, resulta importante resaltar la teoría de Maslow sobre la jerarquía de necesidades, puesto que ésta defiende y explica de qué forma satisfacen sus necesidades los seres humanos, desde diferentes frentes, tal y como se relacionan en la siguiente imagen.



Figura 2. Pirámide de Maslow. Delpueche (2021).

Según Abraham Maslow quien propone la anterior pirámide de necesidades humanas la cual se divide en cinco niveles:

Primer Nivel: Hace referencia a las necesidades básicas como lo son respirar, comer, dormir, necesidades fisiológicas.

Segundo Nivel: Hace referencia la seguridad como persona, un hogar, empleo, salud, tener estabilidad económica, familiar y social.

Tercer Nivel: Hace referencia a la aceptación por la sociedad, grupo de amigos con iguales o similares gustos, desarrollo afectivo e intimidad sexual.

Cuarto Nivel: Hace referencia a la autoestima, reconocimiento, confianza y éxito.

Quinto Nivel: Hace referencia a Auto realización, desarrollo profesional y personal.

De acuerdo con lo anterior se pueden proponer los diferentes planes para el Bienestar laboral de los colaboradores, toda vez que se tengan identificadas sus necesidades, de este modo, poder enfocarse en actividades y beneficios que impacten positivamente a todos o a la gran mayoría de personas en las organizaciones.

El concepto Bienestar Laboral es inherente al clima laboral, ya que por medio de este se pueden identificar el nivel de satisfacción del colaborador en su rol, y a su vez con la empresa. Lo anterior, se convierte en uno de los más grandes retos a nivel empresarial, dado que el mantener a su personal

motivado y fidelizado, los convierte en aliados estratégicos para el negocio, que es lo que finalmente buscan las compañías.

Chiavenato (1999), dice que “La calidad de vida en el trabajo afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar, o aceptar los cambios” (p.30). Conforme a lo anterior el bienestar laboral en efecto tiene su vínculo directo con la productividad de los trabajadores; cuando un trabajador se siente satisfecho con la mayoría de los niveles de la pirámide de Maslow, éste será un persona más creativa, productiva y comprometida con la compañía, obteniendo los resultados esperados.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se puede identificar la correlación entre estos dos conceptos que a su vez complementan los factores a tener en cuenta dentro de la propuesta a de este proyecto.

Rotación de personal

El objetivo de las organizaciones al incorporar personal nuevo es lograr estabilidad para garantizar eficacia y eficiencia; es por esto, que se concluye que “el fenómeno de rotación no es una causa sino un efecto de un conjunto de factores que se encuentran tanto externa como internamente en la organización que está relacionado de manera directa con el colaborador” (Rubio y Villagran, 2017, p. 14).

La rotación es definida según Reyes (2011), como “el total de trabajadores que se retiran e incorporan, con relación al total de empleados de una organización. Es decir, una renovación constante de personas en una empresa debido a las altas y bajas en un periodo determinado”.

Según Flores (citado por Rubio y Villagran, 2017) define a la rotación de personal como el número de trabajadores que se retiran e ingresan, con relación al total de trabajadores de una empresa. Es decir, es una regeneración constante de personas en una organización debido a los ingresos y salidas en un período de tiempo determinado.

Si bien es cierto la rotación no se puede invisibilizar de la organización puesto que el mercado y el contexto están en constantes cambios y se espera, que así mismo suceda con procesos y vinculación del personal, no obstante, cuando la rotación supera el porcentaje esperado, se convierte en un factor que amenaza estabilidad, costo y cumplimiento de metas en las compañías; por tanto, es fundamental tener control y desarrollo de este fenómeno, puesto que ante el retiro de

personal, éste se lleva consigo conocimiento, experiencia e información confidencial de la compañía.

La rotación de personal está estrechamente relacionada con el proceso de Selección de Personal, puesto que es desde ahí, donde se evalúan competencias y demás variables que se logren ajustar con la necesidad no sólo del cargo sino también de la compañía; no obstante, al ingreso de personal a la compañía, se ponen en juego diferentes variables que pueden incentivar el retiro voluntario, tales como: falta de reconocimiento por la labor, mal relacionamiento laboral, inconformidad con el clima laboral, nuevas oportunidades de empleo con mejores y mayores garantías, entre otros.

La rotación de personal se puede presentar tanto por factores internos como factores externos de la empresa. Los factores externos pueden ser: oferta laboral del mercado externo, situación económica, la oferta y demanda del recurso humano y la mano de obra especializada que se encuentra en el entorno técnico laboral. Los factores internos pueden abarcar lo siguiente: sueldos y prestaciones sociales poco atractivas, condiciones físicas del área de trabajo, falencias en las políticas de reclutamiento y selección, jornadas de trabajo bajo excesiva presión (Rubio y Villagran, 2017, p.27).

Por consiguiente, las compañías deben generar sentido de alarma y preocupación ante la rotación de personal que supera el nivel esperado, no sólo por los costos que se atribuyen por procesos de selección, contratación, capacitación; sino que de igual forma, pierde competitividad por la renovación de su equipo de trabajo, puesto que así se contrate nuevamente personal con competencias y perfil idóneo, mientras se genera su proceso de adaptación y conocimiento de la compañía, se generan brechas en los procesos.

Compensación

Toda persona que inicia y se ve inmerso en la gran masa de la población económicamente activa, tiene como objetivo recibir una compensación por su trabajo. Según Barnat (citado por Bedodo y Giglio, 2006) compensar se puede entender como “igualar en opuesto sentido el efecto de una cosa con el de otra” o “dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento de algún daño causado” (p. 36); en estas dos definiciones se comparte la idea de retribución ante algo que se realiza.

Cuando hablamos de compensación en el área organizacional, se entiende y limita con aquella relación que existe entre persona / colaborador y empresa. Este tipo de vínculo se genera entre tanto las personas se esfuerzan y trabajan en un rol específico poniendo a prueba sus conocimientos, habilidades (competencias), por lo cual se espera algo a cambio por parte de una compañía. Fernández (citado por Bedodo y Giglio, 2006), “Aquí es en efecto donde aparece el concepto de

compensación, el cual, lejos de jugar un rol meramente instrumental, se constituye en un factor determinante de la existencia misma de la organización (p. 36).

El concepto de compensación incluye toda clase de recompensas, las cuales se pueden identificar como intrínsecas y extrínsecas, en los cuales se tienen en cuenta en efecto retribuciones de carácter monetario como aquellas que no implican una remuneración económica, las cuales son interiorizadas por el colaborador como resultado de su aporte en el trabajo y labor que realiza. Las recompensas extrínsecas son aquellas otorgadas por la organización tales como salarios, incentivos, bonos, entre otros; en cambio, las intrínsecas se definen como aquellas recompensas individuales e internas de cada trabajador, derivadas de su nivel de compromiso e involucramiento en las actividades y responsabilidades, tales como: satisfacción laboral – equilibrio personal – autonomía, oportunidades de crecimiento profesional (Villanueva y González, 2005).

Resulta importante establecer que la compensación se ajusta a la realidad organizacional impactando a nivel interno y externo de ésta; todo a su vez, que el impacto de aquello que se contemple como compensación, será eficaz y eficiente en tanto se ajuste a la cultura organizacional de la compañía; puesto que si se otorgan compensaciones generales es posible que no se logre o cumple el objetivo de este proceso.

Según Villanueva y González (2005), la compensación general está compuesta por tres elementos principales: remuneración base, incentivos y beneficios.

La remuneración base se puede definir como aquel sueldo fijo, también llamado salario básico. Ésta, se puede definir como aquella retribución económica que recibe un colaborador por su trabajo, la cual se relaciona directamente con las responsabilidades y el cargo que desempeña, de acuerdo con su criticidad; la remuneración base, no es condicional; es fija.

Por otra parte, los incentivos corresponden al elemento variable de compensación, puesto que están sujetos a resultados en productividad, desempeño, cumplimiento de metas entre otros, entendiéndose como una relación directa entre el hacer del colaborador y los resultados que se obtienen. El monto y tipo de incentivo depende de varios factores y no es estático en el tiempo. Dentro de los incentivos se pueden mencionar: participación de ganancias o metas cumplidas, bonos, comisiones, entre otros (Bedodo y Giglio, 2006, p. 37-38).

Los incentivos también son considerados como motivantes con el fin de que se planteen estrategias adicionales para cumplimiento de objetivos; importante tener presente que esto está

sujeto a las áreas de la compañía y en gran porcentaje, no se contemplan incentivos generales para toda la organización; siendo así, más específicos en tanto el objetivo de áreas o departamentos.

Los beneficios son comúnmente entendidos como el componente no monetario de la compensación total, que también tienen una connotación legal tales como: vacaciones, seguros de vida y salud, convenios, plan retiro, entre otros. Estos, dependen directamente del sector al que pertenezca la organización, tipos de cargo y nivel jerárquico.

Así como el empresario tiene una motivación de generar valor a través de su actividad empresarial, el trabajador busca satisfacer las necesidades de él y su familia al recibir una recompensa por la labor realizada, esa recompensa que inicialmente es el salario, pero que a la medida del tiempo y para ganar en el bienestar de los individuos se ha mejorado con los beneficios adicionales y con la necesidad de los empresarios de retener el mejor talento que genera la diferencia a la hora de alcanzar las metas de la organización (Castaño, Montoya y Restrepo, 2009, p. 91).

Compensaciones en las organizaciones actuales

Alto porcentaje de las empresas hoy día, se interesan en reestructurar no solo el servicio o producto como *core* de su negocio, sino también sus procesos, con el fin de optimizar el hacer de sus colaboradores, y a su vez, generan espacios para pensarse en cambios en la compensación establecida para sus colaboradores, dando respuesta a la necesidad del contexto y cambios del mercado; lo anterior, siempre en busca de lograr mayor calidad de vida y bienestar en su personal, que impacta directamente el desempeño y por tanto, los resultados de la compañía.

En este orden de ideas, Flannery, Hofrichter y Platten (citado por Bedodo y Giglio, 2006), “plantean el concepto de compensación dinámica, estableciendo que las estrategias deben estar dinámicamente alineadas a los diferentes tipos de cultura laboral imperantes en una organización, que guíen a los empleados hacia el tipo de trabajo y desempeño deseados” (p. 42).

Hoy día el replanteamiento de compensación, las organizaciones lo enfocan en competencias, es decir, que la compensación está sujeta a las habilidades que cada persona puede desarrollar y qué a su vez, facilita el cumplimiento de actividades. Las habilidades son consideradas como aquella capacidad de una persona para hacer o desarrollar una tarea; por tanto, es cambiante en el tiempo, puesto que entre más se trabaje y se realice una actividad, el ser humano busca nuevas y mejores estrategias que le permiten brindar mayores resultados y qué, por tanto, se le facilite su hacer, logrando cada día tener mayor responsabilidad. En este orden de ideas, si la organización tiene este enfoque y lo socializa a nivel interno con su personal, les genera directa o indirectamente

la idea de que se deben fortalecer y trabajar en sus competencias para obtener así mayor reconocimiento y compensación de acuerdo con el trabajo realizado.

De esta manera, a medida que los empleados adquieren más habilidades, llegan a ser recursos más flexibles ya que no sólo son capaces de desempeñar roles múltiples, sino que además desarrollan un conocimiento más amplio de los procesos laborales y con eso una mejor comprensión de la importancia de su contribución a la organización. Esta flexibilidad y comprensión, es crucial en las organizaciones que están implementando equipos de trabajo autodirigidos que comparten tareas (Bedodo y Giglio, 2006, p.45).

Salario Emocional

Salario emocional es la nueva tendencia por la cual las organizaciones están poniendo en práctica para estar a la vanguardia de los nuevos desafíos del mercado, para comprender el termino se abarcará algunos conceptos uno de ellos registra en la revista semana según indica Rivero (2017):

El salario emocional se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su clima laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen ambiente.

Este tipo de incentivos es un factor motivador para los colaboradores, pues no se trata de recibir una cantidad de dinero en sus cuentas bancarias, sino más bien de recibir una serie de beneficios que lo ayuden a crecer en el ámbito personal, laboral, profesional y familiar. Uno de los puntos a tratar como lo mencion Riveros (2017) es el salario emocional el cual debe estar evaluado por los siguientes aspectos:

- Distancia del lugar de trabajo
- Jornada de trabajo
- Vida laboral vs vida personal
- Futuro profesional
- Beneficios extra
- Aprendizaje y desarrollo.

Según Hoffman. (Citado por Anaya 2020) El salario base es una cantidad fija de dinero que un empleador paga a un empleado a cambio del trabajo realizado. El salario base no incluye ningún beneficio, pago de bonificación o cualquier otra compensación potencial de un empleador. (p. 33)

Varela (2013) indica sobre salario lo siguiente:

El salario es una retribución que se entrega al trabajador por su labor. Esta retribución puede darse en efectivo o en especie. La retribución en efectivo es una cantidad determinada de unidades monetarias que se paga al trabajador por su labor. La retribución en especie consiste en todos los servicios y bienes, distintos del dinero, que se otorgan al individuo también por su trabajo (p.42).

Según Chiavenato (2017), existe la remuneración económica y extraeconómica. La remuneración económica se divide en dos categorías: directa e indirecta. La remuneración económica directa incluye: el salario, premios, comisiones y bonos. Mientras que la remuneración económica indirecta se refiere a: los planes de incentivos, gratificaciones, horas extras, descanso semanal remunerado y vacaciones. Por otro lado, la remuneración extraeconómica se divide en dos categorías: relativa al puesto de trabajo y relativa al ambiente de trabajo, las cuales involucran a los incentivos y premiaciones como el reconocimiento, autonomía, orgullo, calidad de vida en el trabajo, área de descanso, etc.

Modalidad Home Office

Con la llegada de la pandemia de coronavirus o Covid-19, a inicio del 2020 muchas organizaciones se tuvieron que reinventar haciendo cambiar de forma drástica el modo de trabajar de sus colaboradores, una de las alternativas más opcionadas por la que apostó la mayoría de compañías en pro del cuidado de la salud de los colaboradores, el Home Office según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) en su informe ha señalado que el trabajo a domicilio es realizado fuera del lugar original como una oficina o un espacio dentro de las organizaciones y se aplica a nivel mundial. Hoy en día la mayoría de los países de Europa lo utilizan con mayor frecuencia debido a que ha permitido mejorar el clima laboral.

Por otra parte Bernal, W. (2020): Home office, en inglés, es un espacio de trabajo dentro de casa, como una oficina o un lugar adaptado. Actualmente, “hacer home office” es sinónimo de teletrabajo y sirve para describir el trabajo remoto desde casa.

Otros términos que se emplean como sinónimo para el trabajo en casa corresponden al teletrabajo y trabajo remoto. En la investigación de Chumpitaz (2020) encontró las diferencias entre los dos términos que abarcan el método de cumplir con las labores desde casa siguiendo un esquema de conexión, seguimiento y control por parte de las organizaciones.

- El Trabajo Remoto: de acuerdo con la investigación de Chumpitaz (2020) el trabajo remoto implica una adaptación que han tomado las empresas para poder dividir el trabajo entre la oficina y la casa.

- Teletrabajo: según Chumpitaz (2020) el teletrabajo se basa en realizar el trabajo desde casa mediante el uso de la tecnología. Asimismo, la legislación peruana lo define como:

El teletrabajo se caracteriza por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

Para finalizar según Staff (2019) de acuerdo con su artículo publicado en la revista Forbes, trabajar desde casa brinda a los empleados independencia y mayor libertad para atender otras responsabilidades. Es por ello, que implementar la oficina en casa, es una estrategia inteligente de las empresas, puesto que aumenta los ingresos y reduce los costos (Staff, 2019). Entre los beneficios de tener trabajadores con oficina desde casa están las reducciones de costos en instalaciones e insumos (Entrepreneur, 2016).

Si bien es cierto el home office plantea soluciones retadoras e innovadoras a las compañías ante la coyuntura de la pandemia covid 19, la estrategia es un tema relativamente nuevo y lo que buscan las organizaciones es seguir velando por la cultura empresarial y continuar reforzando los valores organizacionales, como comenta Snyder (citado por Alvaro Ferruzo 2020), señalan la importancia de mantener en línea la cultura empresarial al momento de trabajar con equipos virtuales que no necesariamente se encuentran en el mismo país (p. 4). Según ellos, la cultura empresarial es necesaria para unificar a los equipos virtuales. Así mismo según Price & Whiteley (citado por Alvaro Ferruzo 2020) recalcan la importancia de generar un vínculo con el colaborador, pues de esta manera se mantiene una imagen y reputación positiva de la empresa. (p. 4)

Referenciación Geográfica

La presente investigación se realiza en las instalaciones de la empresa Seguridad Atlas Ltda., aunque su sede Nacional está ubicada en la ciudad de Cali, departamento de Valle del Cauca, Colombia. Se desea comenzar dicha investigación por la sede de la regional Centro ubicada en la ciudad de Bogota, departamento de Cundinamarca, Colombia.

A continuación, se señala imagen satelital del sector donde se ubica la sede de la regional Centro. Calle 20b 44 -52.



Figura 3. Imagen Satelital. Google Earth (2021).

Propuesta Metodológica

A continuación, encontraremos todo el proceso de la metodología que se aplicara para el trabajo de investigación de la especialización en gerencia estratégica del talento humano.

Descripción de la investigación

La presente investigación se basa en un tipo de investigación descriptiva, debido a que contribuye a determinar cuál sería el plan de bienestar y beneficios idóneo, para satisfacer las necesidades y mejorar la calidad de vida del personal administrativo de la compañía Seguridad Atlas Ltda., mediante el uso de herramientas de enfoques de investigación mixta que permiten recolectar la información necesaria para su posterior análisis. De igual forma se considera que este tipo de estudio es ideal para proponer un plan de bienestar y beneficios innovador que reduzca la rotación de personal administrativo, satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y así mejorar su calidad de vida.

Fuentes De La Recolección De Datos.

Fuentes primarias. Encuesta: Aplicadas en este caso a las personas involucradas en los procesos administrativos de la empresa Seguridad Atlas Ltda., Regional Centro. Lo cual ayudara a suministrar la información necesaria brindando datos confiables y de primera mano de acuerdo con la percepción que tienen los funcionarios acerca de la problemática que se presenta actualmente con respecto al plan de bienestar y beneficios con la que cuenta la compañía. Aplicar mediante una herramienta de batería que denominamos Bienestar 360 la cual tiene como objetivo evaluar diferentes variables que permiten tener una visión integral de las necesidades reales del personal a nivel administrativo, obteniendo así información veraz y concisa, para construir y proponer de cierta manera un plan de beneficios y compensación que ayude a la satisfacción de las necesidades del muestreo en cuanto al ámbito profesiones, personal, familiar y social, ajustado a la realidad del personal administrativo de Seguridad Atlas Ltda.

Estudio de caso: Abordar un muestreo prudente de colaboradores administrativos que puedan aportar sus experiencias, conocimientos y el significado que tienen con respecto a los posibles beneficios que la compañía pueda aportar para satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

Fuentes secundarias. Como fuente secundaria para el desarrollo del proyecto, se tiene en cuenta textos guías, información de Internet, consulta de libros en bibliotecas digitales referenciados con

el tema específico y los módulos empleados durante la especialización de Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Determinación de herramientas de recolección de información.

Análisis de datos: la información recolectada en el proceso anterior debe ser cuidadosamente preparada y revisada a través de técnicas de edición, codificación, transcripción y depuración de los datos para que sea expuesta a la selección de las estrategias de análisis. En esta parte del proceso se realiza un análisis e interpretación de la información recolectada dentro del enfoque conceptual relacionado con el tema de estudio, utilizando para ello gráficos comparativos y estadísticos.

Resultados. La información que aquí se presenta es la que debe dar soporte a los análisis y que permiten sustentar el cumplimiento de los objetivos, es decir, dar respuesta a la pregunta de investigación, cabe resaltar que es información confidencial y no puede ser publicada y/o compartida con terceros por temas de tratamientos de datos. Según la ley 1581 de 2012 constituye el marco general de la protección de los datos personales en Colombia.

Población y muestra. Para facilidad del investigador la herramienta de encuesta se aplicará a una muestra del 50% del personal total con cargo a nivel administrativo de la Regional Centro de Seguridad Atlas Ltda., que en la actualidad son aproximadamente 80 personas.

Desarrollo

La planeación, proyección y aplicación de la metodología de campo descritos anteriormente es desarrollado según unos parámetros establecidos y un cronograma de actividades que se describen a continuación.

Tabla 1.

Cronograma de actividades

OBJETIVO ESPECIFICO	ACTIVIDAD	HERRAMIENTAS	OBJETIVO DEL USO DE LA HERRAMIENTA
Observar las variables y/o beneficios que actualmente cuenta el personal administrativo de la Regional Centro	Realizar visita a las instalaciones de la compañía y documentar los beneficios que actualmente tienen	Entrevista y Ficha documental.	Identificar los beneficios que otorga actualmente la compañía al personal administrativo y que opciones de mejoras podría tener para satisfacer las necesidades y

ubicada en la Calle 20b 44 -52 Bogotá.	para los colaboradores.		contribuir a una excelente calidad de vida del personal.
Generar un diagnóstico para conocer las necesidades en cuanto a beneficios del personal administrativo.	Efectuar una encuesta a una muestra de colaboradores que ejercen funciones administrativas en la Regional Centro de la compañía Seguridad Atlas Ltda.	Encuesta	Obtener información confiable, de primera mano y verídica con el fin de identificar un diagnóstico y tener una visión integral de las necesidades reales que estos colaboradores podrían tener y que puedan ser manejados como beneficios organizacionales, para así co-crear un plan estratégico de bienestar actualizado y acorde a la realidad.

Nota. Elaboración propia.

Participantes o sujetos.

Por lo anterior se es necesario aplicar la técnica de recolección de información a los funcionarios administrativos que ejercen sus labores al interior de la compañía Seguridad Atlas Ltda, de manera anónima teniendo en cuenta ley 1581 de 2012 que constituye el marco general de la protección de los datos personales en Colombia, también para que los colaboradores se sientan tranquilos de poder expresar con sinceridad las respuestas acordes a las necesidades que presenten.

La encuesta será dirigida a los colaboradores asignados en la Regional Centro que se encuentra ubicada en la Calle 20b 44 -52 Bogotá – Colombia, teniendo en cuenta las diferentes áreas de la compañía como servicio al cliente, cartera, cobranza, logística, talento humano, tecnología, entre otras. Esta encuesta está diseñada bajo unos parámetros acordes a las necesidades de la investigación objeto de estudio. De igual manera observar, analizar e indagar de los beneficios con los que cuentan actualmente y la documentación a la que podamos acceder como grupo de investigación, con el fin de proponer un plan de bienestar y beneficios innovador, que reduzca la rotación de personal administrativo y que pueda mejorar la calidad de vida de estos.

Diseño y utilización de técnicas de recolección de información.

El día 10 de agosto de 2021 nos permitimos asistir a la compañía objeto de estudio Seguridad Atlas Ltda Regional Centro ubicada en la Calle 20b 44 -52 Bogotá, en el horario laboral de 7:30 horas hasta las 17:30 horas colombiana, en donde se pudo realizar o llevar a cabo el proceso de Entrevista y ficha documental, se realizó un análisis detallado del programa de bienestar que actualmente está desarrollado para sus colaboradores, con el fin de poder identificar y conocer más de cerca las variables y así poder desarrollar una encuesta eficiente y oportuna que nos sirva como herramienta para el objeto de estudio de esta investigación, se pudo realizar la entrevista con el Coordinador de esta área el Sr. Jesus Alberto Perez Mora. A continuación, en el Anexo No. 1 se encontrará plasmada la entrevista realizada y el consentimiento de esta.

Entrevista. A continuación, se encontrará la entrevista realizada al Sr. Jesus Alberto Perez Mora, coordinador regional de formación y desarrollo de la empresa Seguridad Atlas Ltda.

ENTREVISTA

FECHA: AGOSTO 10 DE 2021

RESPONSABLE: JOSE LUIS PEREZ Y DIANA MARCELA PINILLA

ENTREVISTADO: JESUS PEREZ MORA

AREA/CARGO: COORDINADORA REGIONAL DE FORMACION Y DESARROLLO

1. Actualmente la Empresa cuenta con un programa de bienestar?

Si, actualmente la compañía cuenta a nivel nacional para todos los empleados con un plan de bienestar, para los colaboradores administradores es un salario emocional y para los operativos un plan de beneficios y/o esquemas diferentes.

2. Para el personal Administrativo desde cuando está diseñado ese salario emocional?

El salario emocional para el personal administrativo está diseñado aproximadamente desde el año 2015

3. Usted nos puede suministrar información acerca de que está compuesto este salario emocional para los colaboradores administrativos?

Bueno, el salario emocional que está diseñado en la compañía el cual se representa mediante una *valera*, que se le otorga al colaborador ciertos beneficios los cuales son:

* Días cortos en fechas especiales, (estas son identificadas desde un comienzo por la compañía y es que el colaborador pueda salir a las 16:00 horas, por lo general son de 6 a 7 al año dependiendo de las festividades que aplique).

* Una modalidad de más tiempo para ti y tu familia, que consiste en otorgar a cada colaborador un total de 5 medios días con vigencia del año en curso, acordado mutuamente con su jefe inmediato y tramitado con antelación.

* Medio día libre para celebración del cumpleaños en familia, el cual se puede redimir dentro del mes de cumpleaños.

* Kit de nacimiento.

* Una hora adicional para lactantes.

* Día de mudanza.

* Día libre 24 o 31 de Diciembre del año en curso, acordado mutuamente con su jefe inmediato y reportado con anticipación al área encargada, para trámites de nómina

4. Esta valera de salario emocional como ustedes lo llaman en la compañía tiene alguna variación cada año?

No, desde que inició el programa siempre ha sido la misma, no ha tenido modificaciones.

5. Llevan registros de los colaboradores que acceden y/o redimen el beneficio de este programa valera salario emocional?

Si, se lleva registro de todos los colaboradores administrativos

6. Con que frecuencia se revisan los registros del uso de este programa de salario emocional?

Se hace seguimiento mensual a estos registros y trimestralmente se emite un informe del uso de este programa otorgado a los colaboradores administrativos

7. Manejan indicadores en el programa de salario emocional?

No, actualmente no se manejan indicadores

8. Porque no manejan o miden indicadores?

Porque no se contempla como una prioridad para la compañía y no contamos con el recurso de personal suficiente para realizar estas actividades o funciones dentro del área

9. ¿Con la llegada del COVID-19 en el mundo, ustedes han diseñado o implementado algún programa diferente en la valera de salario emocional?

No, durante este año y medio que hemos estado con la contingencia sanitaria del covid-19, no se ha implementado nada adicional o diferente a lo que está autorizado por la compañía de tiempo atrás en la valera de salario emocional, sin embargo, se diseñó e implemento una política de trabajo remoto pensando en los hogares colombianos, aunque no ha tenido mucho auge.

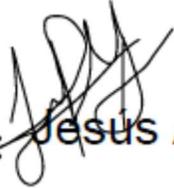
10. Tienen contemplado realizar de pronto alguna modificación dentro de este programa?

En los diferentes comités que se realizan al interior de la compañía no se ha analizado o contemplado este tema, como les comenté no es tan prioritario para la compañía.

11. Actualmente fuera de este programa de valera salario emocional, los colaboradores administrativos cuentan con algún otro bienestar y/o beneficio.

No, realmente lo expuesto anteriormente es lo más ajustado a la realidad y es el máximo alcance que se puede brindar actualmente según lo estipulado por los directivos de la organización.

Firma:

Nombre:  Jesús Alberto Pérez Mora

Fecha:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Jesús Alberto Pérez Mora, identificado con C.C No. 1.047.461.772 de Cartagena, de forma voluntaria acepto participar en la encuesta para desarrollo del proyecto de investigación.

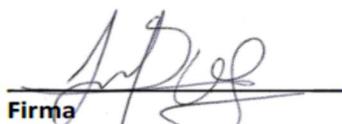
Esta entrevista tiene como objetivo indagar información de las variables y/o beneficios que actualmente cuenta el personal administrativo del regional centro ubicada en la Calle 20b 44 -52 Bogotá, el cual servirá como insumo para el trabajo de investigación de la Especialización de Gerencia Estratégica del Talento Humano, de los estudiantes Diana Marcela Pinilla Sepulveda, Jose Luis Perez Trujillo, Laura Marcela Jimenez Rodriguez, de la Universidad Agustiniana.

Los hallazgos encontrados se manejarán con total confidencialidad y anonimato, mi nombre no aparecerá en ningún documento; los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación y serán analizados de manera general.

Con la firma de este documento yo estoy dando consentimiento y aceptación a que, como participante de la entrevista, sean tomada atenta nota a las respuestas suministradas; y que los mismos sean insumos en la elaboración del trabajo de investigación sin comprometer mi integridad.

He entendido las condiciones y objetivos de la entrevista, que se va a realizar, estoy satisfecho(a) con la información recibida por parte de los estudiantes responsables, quién lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción.

En tales condiciones consiento participar en las actividades ya mencionadas.



Firma

Nombre: Jesús Alberto Pérez Mora

Edad: 27

Cédula: 1047461772

Fecha: 10 de agosto de 2021

De igual manera se presenta fotos de la Valera con la que cuenta los colaboradores administrativos.



Figura 4. Plan salario emocional. Seguridad Atlas Ltda (2021).

Una vez realizada la entrevista al coordinador regional de formación y desarrollo de la compañía Seguridad Atlas Ltda., de la Regional Centro, y la documentación de imágenes de la Valera , se procedió con el equipo de trabajo de investigación del 12 de agosto al 22 de agosto a realizar un análisis de las preguntas que se podían realizar al personal administrativo para poder indagar y conocer un poco más a fondo esta muestra, para poder realizar la encuesta que es una de las herramientas objeto de estudio planteadas como apoyo para el cumplimiento del objetivo diagnóstico, con el fin de conocer las necesidades en cuanto a beneficios del personal administrativo.

Encuesta. Por lo anterior a continuación, se encuentra la encuesta que fue aplicada como mínimo al 50% del personal administrativo de la compañía Seguridad Atlas Ltda., que presta sus servicios en la Regional Centro, el método de aplicabilidad se realizó tecnológicamente mediante el siguiente link, el cual se ejecutó del 24 de agosto al 05 de septiembre de 2021.

<https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=DQSIkWdsW0yxEjajBLZtrQAAAAAAYAAAYAAANrBWgFUODFJVk84QzlYQU00UEVHU0IJNkNTVzIxUy4u>

Encuesta bienestar y beneficios Seguridad Atlas Ltda.

La presente encuesta tiene como objetivo indagar y/o generar un diagnóstico, para conocer las necesidades en cuanto a posibles beneficios del personal administrativo.

1. ¿Tienes la posibilidad de recibir educación de forma virtual?

- Si
- No

2. Te interesaría realizar

- Tecnólogo
- Pregrado
- Especialización
- Maestría
- Doctorado
- No quiero estudiar más

3. ¿En cuál de los siguientes temas te gustaría capacitarte?

- Sistemas
- Ventas
- Idiomas
- Negocios
- Liderazgo empresarial
- Gestión organizacional
- Habilidades gerenciales
- Estrategia Empresarial Coaching
- Financiera/Contabilidad
- Gestion Humana
- Ciencias Administrativas Ninguno
- otro

4. Marque los temas en los que le gustaría capacitarse para mejorar adecuadamente las relaciones familiares
 - Pautas de crianza
 - Economía Familiar
 - Relación con Adultos mayores
 - Relaciones de pareja
 - Manejo de la soledad
 - Manejo del duelo
 - Manejo del estrés
5. ¿Actualmente estás estudiando?
 - Bachillerato
 - Tecnico
 - Tecnólogo
 - Pregrado
 - Otros _____
6. ¿Eres cabeza de familia?
 - Si
 - No
7. ¿Tienes hijos?
 - Si
 - No
8. ¿Cuál es la situación que más te genera preocupación actualmente?
 - Deudas
 - Salud
 - Dificultades familiares
 - Dificultades laborales
9. ¿Tienes mascota?
 - Si
 - No
10. Si la respuesta anterior fue Si, indique que tipo de mascota tiene.

- Gato
- Perro
- Hámster
- Aves
- Peces
- No Aplica

11. ¿Qué actividades o beneficios te gustaría tener para tu mascota?

- Peluquería/ Spa
- Fiesta
- Entrenamiento
- Guardería
- Seguros
- Otra

12. ¿Tu salario es la única fuente de ingresos de tu familia?

- Si
- No

13. ¿Cuántas personas dependen económicamente de ti?

- _____ El valor debe ser un número

14. ¿Los ingresos de tu hogar alcanzan para cubrir todos los gastos mensuales?

- Si
- No

15. De las personas que viven contigo, ¿alguien está buscando trabajo?

- Si
- No

16. ¿Tienes deudas?

- Si
- No

17. ¿Qué tipo de deudas tienes?

- Libre inversión
- Crédito educativo

- Hipoteca
- Tarjeta de crédito
- Prestamista
- Préstamo familiar / amigo
- _____

18. ¿Compartes suficiente tiempo con tu familia?

- Si
- No

19. Si tu respuesta es no, ¿por qué?

20. ¿Con tu familia, asistes a actividades culturales y deportivas?

- Si
- No

21. ¿Cuáles son las actividades que más te gusta compartir con tu familia?

- Hacer deporte
- Pasear
- Ir a teatro
- Ir a cine
- Ir al parque
- Ir al estadio
- Comer fuera de la casa
- Visitar centros comerciales
- Otras _____

22. ¿Cuál es la principal barrera que se te presenta en el uso del tiempo libre?

- Falta de motivación para salir
- Falta de dinero
- Mi tiempo libre no coincide con el de mi familia
- No sé cómo acceder a las ofertas
- No me queda tiempo libre
- No tengo ninguna barrera

23. Si tu modalidad de trabajo actual es trabajo en casa, ¿se ha visto afectado el manejo de tu tiempo libre?

- Si
- No

24. Realizas actividad física

- Un día a la semana
- Entre 3 y 5 días a la semana
- Todos los días
- No realizo ejercicio

25. ¿Duermes bien y sientes que descansas todas las noches?

- Siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

26. Elige una de las siguientes emociones básicas que permanece en ti con mayor frecuencia

- Alegría
- Tristeza
- Rabia
- Miedo
- Asco/ rechazo
- Asombro/sorpresa

27. ¿Expresas tus emociones con facilidad?

- Si
- No

28. ¿Expresas tus emociones de manera asertiva?

- Si
- No

29. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en la empresa?

- Estabilidad laboral Bienestar laboral
- Labores realizadas

- Ambiente laboral
- Cercanía al hogar
- Oportunidades de ascenso
- Horarios
- Prestaciones legales y extralegales

30. ¿Qué es lo que más te desmotiva de trabajar en la empresa? (seleccione como máximo 2 opciones de respuesta)

- Ambiente laboral
- Relación con el jefe
- Falta bienestar laboral
- Carga laboral
- Pocas opciones de ascenso
- Salario
- Falta de reconocimiento
- Lejanía del sitio de trabajo
- Nada, estoy motivado
- Otro

31. ¿Cuánto tiempo te gustaría permanecer en la empresa?

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Más de 3 años.

32. ¿Qué te gustaría cambiar o mejorar de la empresa? (seleccione como máximo 2 opciones de respuesta)

- Nada, todo me parece bien
- Ambiente laboral
- Plan de Beneficios
- Organización de labores
- Oportunidades de ascenso
- Programas de capacitación Trato de los superiores
- Otra

33. ¿Conoces las actividades de bienestar laboral de la empresa?

- Si
- No

34. Indique los convenios que te gustaría tener a través de la empresa (seleccione como máximo 3 opciones de respuesta)

- Bancos
- Concesionarios
- Electrodomésticos
- Restaurantes
- Ropa & Accesorios
- Salud & Belleza Supermercados
- Tecnología
- Turismo
- Educación
- Recreación & Entretenimiento
- Mascotas

35. Elige (máximo 3) de las razones por las que no accedes a los beneficios, convenios y auxilios que ofrece la compañía.

- No los conozco,
- No sé cómo pedirlos
- No me llaman la atención
- El proceso es demasiado complicado
- No cumplo con los requisitos para aplicar

Gracias por su tiempo, el aporte realizado es importante para la presente investigación.

Otras Fuentes de información. A través de la metodología Benchmarking se indago sobre las buenas prácticas en gestión de talento humano, planes de bienestar y beneficios que están implementados en algunas empresas colombianas como lo es Banco Davivienda S.A y Corporación Colombiana de logística, las cuales servirán de referencia para el desarrollo de las recomendaciones de la presente investigación.

Análisis y Discusión de Resultados.

Una vez cerrada la encuesta el 05 de septiembre de 2021, se identifica que se logró abarcar una muestra del 68% de las 80 personas en total de los cargos administrativos que están en la Regional Centro, a continuación, se anexa la estadística del muestreo.

Encuesta bienestar y beneficios Seguridad Atlas Ltda.



Figura 5. Resultado Encuesta Bienestar y Beneficios Seguridad Atlas Ltda. Elaboración Propia.

1. ¿Tienes la posibilidad de recibir educación de forma virtual?



Figura 6. Elaboración Propia.

El 100% de la muestra determino que cuenta con los medios tecnológicos para el acceso inmediato a las fuentes de información de la educación.

2. Te interesaría realizar

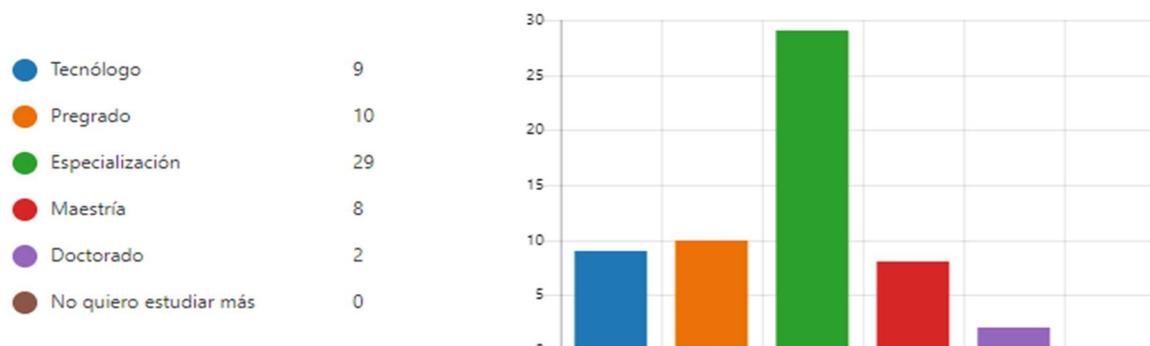


Figura 7. Elaboración Propia.

El 50% de los colaboradores se interesaron por realizar una especialización en pro de continuar su línea de formación un post grado, dando continuidad le sigue el pregrado con una participación

del 17% y el 16% se inclinó por realizar una carrera tecnológica, por último, el 14% determino realizar una maestría.

3. ¿En cuál de los siguientes temas te gustaría capacitarte?

● Sistemas	9
● Ventas	0
● Idiomas	13
● Negocios	3
● Liderazgo empresarial	7
● Gestión organizacional	6
● Habilidades gerenciales	10
● Estrategia Empresarial Coaching	5
● Financiera/Contabilidad	2
● Gestion Humana	15
● Ciencias Administrativas	3
● Ninguno	3
● otro	3

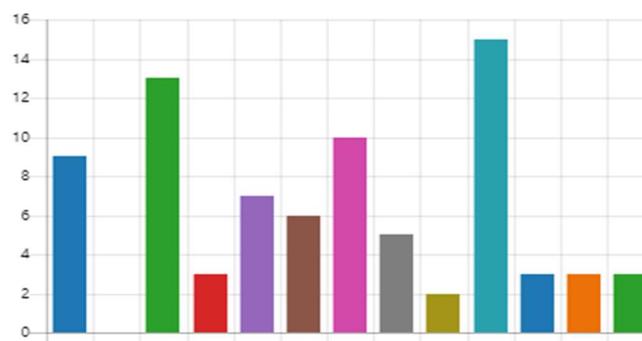


Figura 8. Elaboración Propia.

Entre las opciones más representativas el 19% demostró su inclinación en capacitarse con temas relacionados en gestión humana, seguido por capacitación en idiomas con el 16% y el 13% se inclinó su gusto por capacitarse en habilidades gerenciales en comparación en los demás temas.

4. Marque los temas en los que le gustaría capacitarse para mejorar adecuadamente las relaciones familiares.

● Pautas de crianza	11
● Economía Familiar	27
● Relación con Adultos mayores	3
● Relaciones de pareja	12
● Manejo de la soledad	7
● Manejo del duelo	2
● Manejo del estrés	24

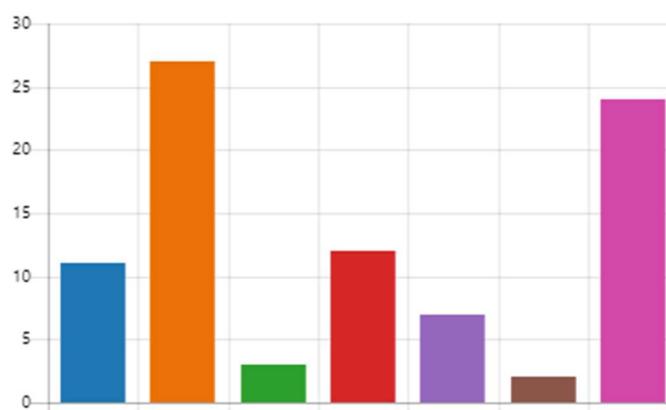


Figura 9. Elaboración Propia.

El 31% de los colaboradores determino que para mejorar adecuadamente las relaciones familiares se requería capacitarse en economía familiar, por otra parte, el 28% determino que para mejorar las relaciones se requería de capacitación en manejo del estrés y el 14% determino que las relaciones en pareja mejorarían la relación familiar.

5. ¿Actualmente estás estudiando?

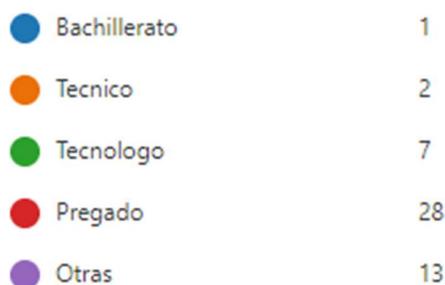


Figura 10. Elaboración Propia.

El 55% del personal encuestado actualmente está realizando estudios de pregrado, seguido por otro tipo de estudio que representa el 25% en comparación de los demás y el 14% actualmente realizan estudios tecnológicos.

6. ¿Eres cabeza de familia?

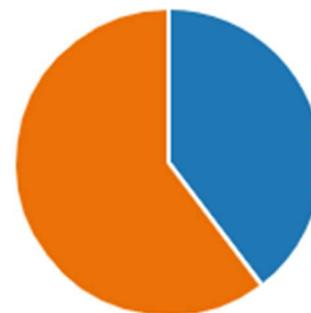
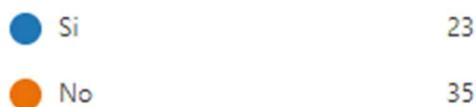


Figura 11. Elaboración Propia.

El 40% del personal encuestado afirmo ser cabeza de familia a cargo de las obligaciones del hogar por otra parte el 60% no infiere ser cabeza de familia.

7. ¿Tienes hijos?

● Si	24
● No	34



Figura 12. Elaboración Propia.

El 59% manifestó no tener hijos en comparación del 41% que posee una responsabilidad de tener hijos.

8. ¿Cuál es la situación que más te genera preocupación actualmente?

● Deudas	31
● Salud	6
● Dificultades familiares	7
● Dificultades laborales	13



Figura 13. Elaboración Propia.

El 54% del personal encuestado manifestó que la mayor preocupación son las deudas, seguidas por dificultades laborales con una representación del 23% y dificultades familiares con el 12%, por último, la salud representó el 11% de preocupaciones.

9. ¿Tienes mascota?

● Si	36
● NO	22



Figura 14. Elaboración Propia.

El 62% del personal encuestado manifestó tener mascotas, en comparación del 48% que no posee mascota.

10. Si la respuesta anterior fue Si, indique que tipo de mascota tiene.

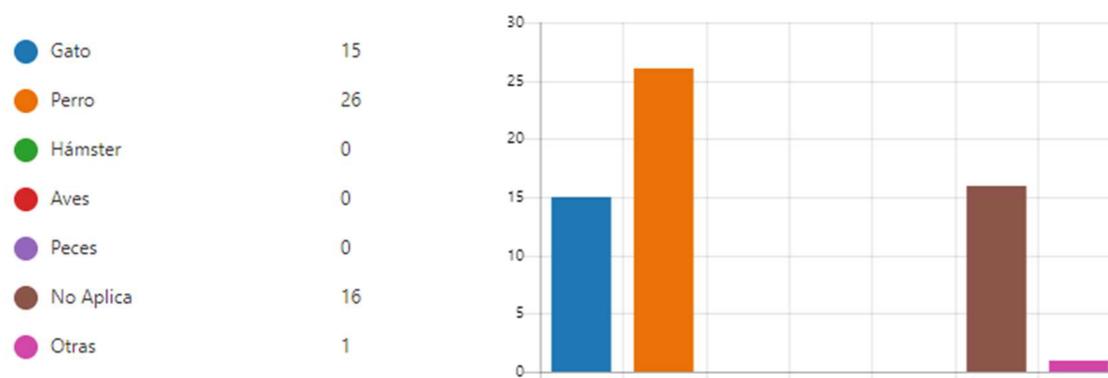


Figura 15. Elaboración Propia.

El 45% tiene como mascota perros, seguido por gatos con una representación del 26 % y el factor no aplica con un 27 %.

11. ¿Qué actividades o beneficios te gustaría tener para tu mascota?

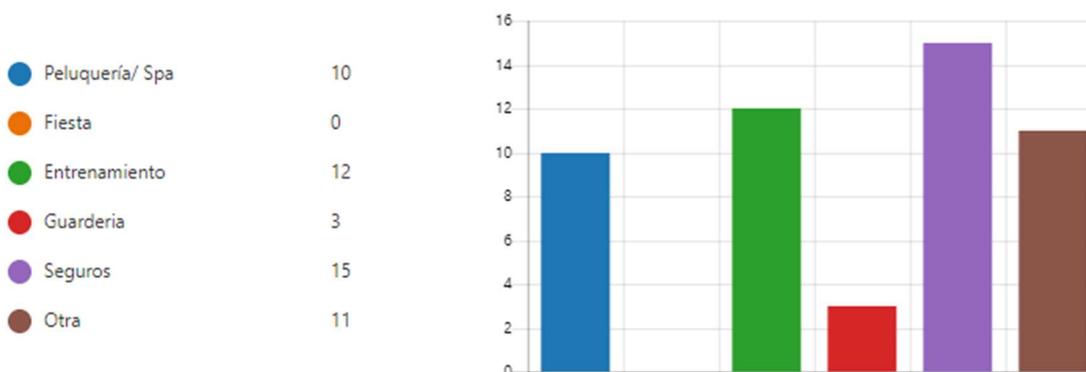


Figura 16. Elaboración Propia.

El 29% de las personas inclino su preferencia por seguros para sus mascotas, seguido por entrenamiento con una representación del 23%, peluquería y spa con el 20% y para finalizar el 22% se inclinó por otro tipo de actividad y/o beneficio.

12. ¿Tu salario es la única fuente de ingresos de tu familia?



Figura 17. Elaboración Propia.

El 56% de los colaboradores manifestaron que el salario es la única fuente de ingreso para sostener a su familia y el 45% no considera ser la única fuente de ingreso.

13. ¿Cuántas personas dependen económicamente de ti? _____ El valor debe ser un número

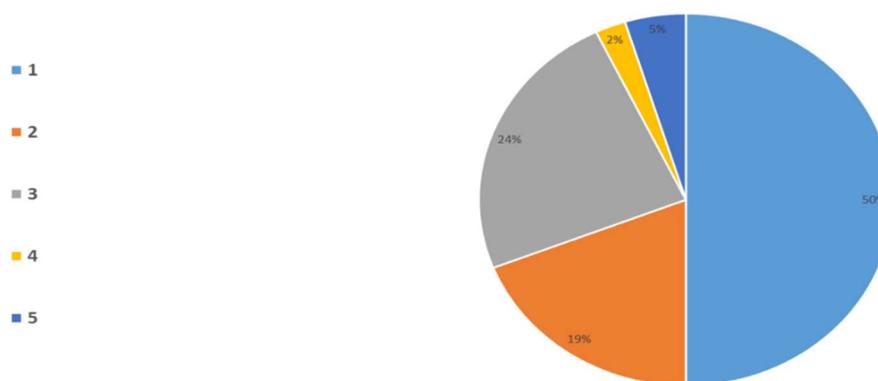


Figura 18. Elaboración Propia.

El 50% del personal encuestado determino que tiene a cargo a una persona de sus responsabilidades y depende económicamente del colaborador encuestado, seguido del 24% con tres personas cargo y el 19% con dos personas a cargo.

14. ¿Los ingresos de tu hogar alcanzan para cubrir todos los gastos mensuales?



Figura 19. Elaboración Propia.

El 69% manifestó que los ingresos del hogar alcanzan para cubrir todos los gastos mensuales y el 31% manifestó que los ingresos no alcanzan para cubrir los gastos.

15. De las personas que viven contigo, ¿alguien está buscando trabajo?

● Si	24
● No	33



Figura 20. Elaboración Propia.

El 58% manifestó que de las personas con las que vive no están buscando trabajo y el 42 afirmó estar en la búsqueda de trabajo.

16. ¿Tienes deudas?

● Si	53
● No	4



Figura 21. Elaboración Propia.

El 93% de los colaboradores de la compañía manifestó poseer una deuda a comparación de del 7% que no posee obligaciones financieras.

17. ¿Qué tipo de deudas tienes?

● Libre inversión	22
● Crédito educativo	7
● Hipoteca	11
● Tarjeta de crédito	26
● Prestamista	3
● Préstamo familiar / amigo	12
● Otras	1

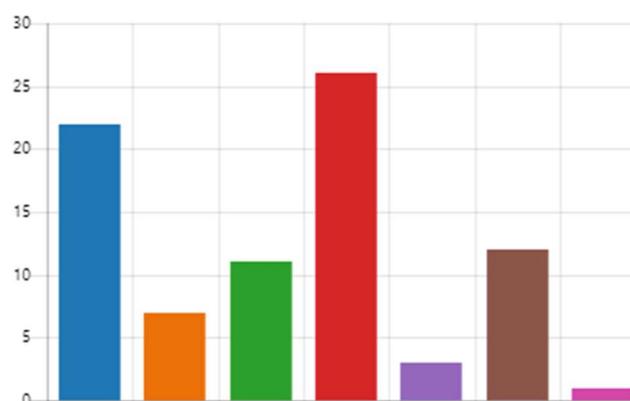


Figura 22. Elaboración Propia.

Las tarjetas de crédito representaron el 32% de la deuda que poseen los colaboradores, seguido de los préstamos de libre inversión con el 27 %, por otra parte, se identificó que el 15% posee una deuda de crédito educativo y el 13 % posee una hipoteca.

18. ¿Compartes suficiente tiempo con tu familia?



Figura 23. Elaboración Propia.

El 52% de los encuestados, manifestó que no comparten el suficiente tiempo en familia y el otro 48% manifestó que si comparten tiempo de calidad en familia.

19. Si tu respuesta es no, ¿por qué?

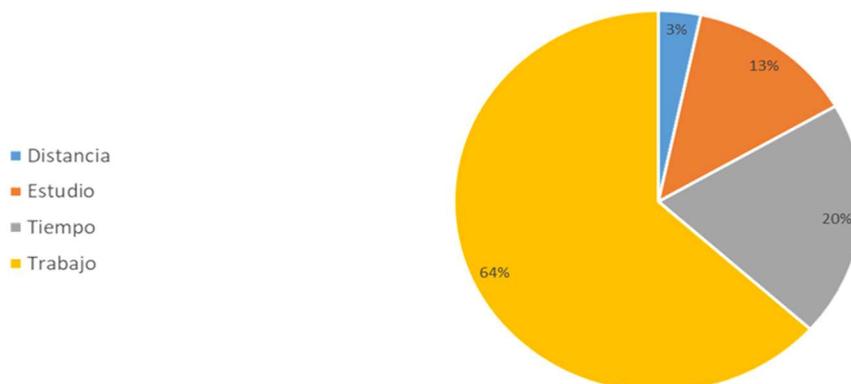


Figura 24. Elaboración Propia.

El 64% de los encuestados que manifestaron No compartir tiempo en familia, indicó que por razones asociadas al trabajo no comparten el suficiente tiempo en familia, seguido de un 20% que manifestó no tener suficiente tiempo para compartir en familia, seguido del 13% por falta de tiempo y un 3% por sus estudios.

20. ¿Con tu familia, asistes a actividades culturales y deportivas?



Figura 25. Elaboración Propia.

El 52% de los colaboradores encuestados manifiestan que si asisten a actividades culturales en familia por el contrario el 48% manifestaron que no asisten a este tipo de actividades.

21. ¿Cuáles son las actividades que más te gusta compartir con tu familia?

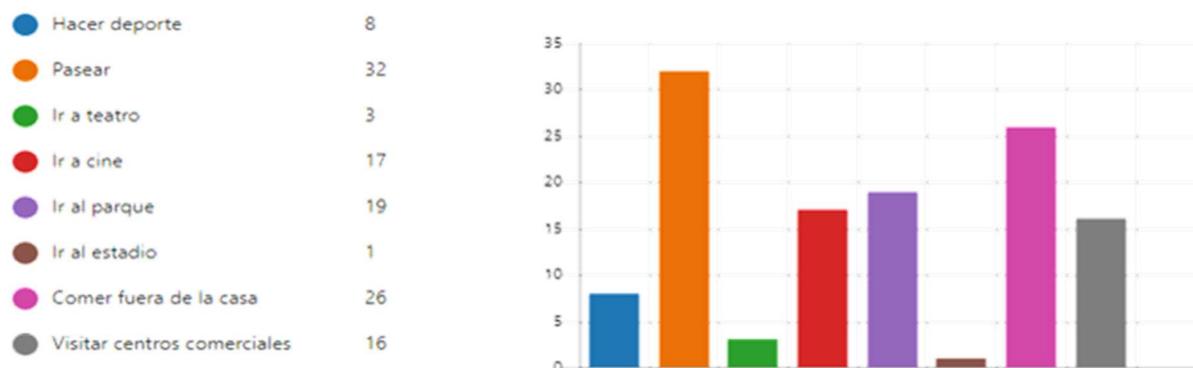


Figura 26. Elaboración Propia.

Entre las actividades que más les gusta realizar a los colaboradores en conjunto con su familia son: pasear para el 55%, seguido de comer fuera de casa para el 45%, ir al parque 33%, ir al cine 19%, visitar centros comerciales 28%.

22. ¿Cuál es la principal barrera que se te presenta en el uso del tiempo libre?

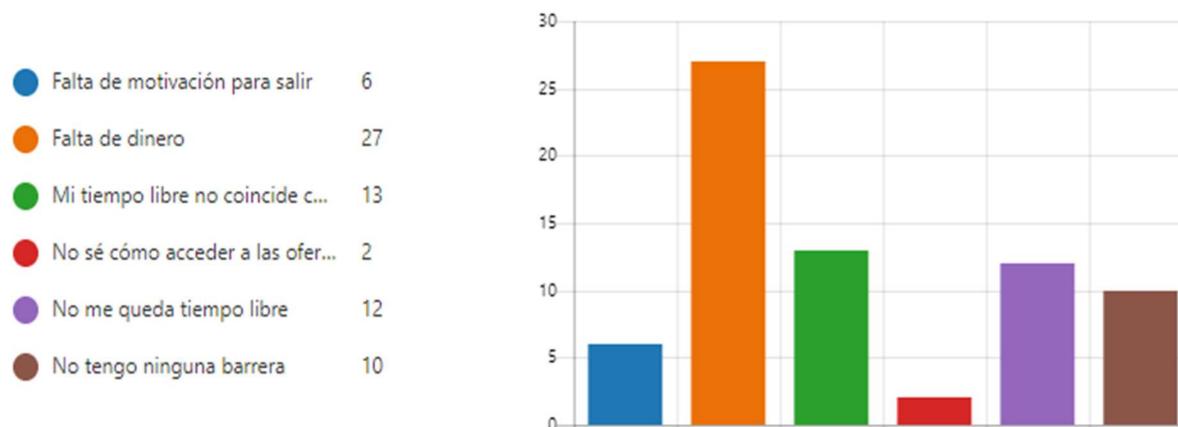


Figura 27. Elaboración Propia.

Dentro de las principales barreras que se presentan para el disfrute de tiempo libre, los colaboradores manifestaron que la falta de dinero es la mayor barrera con el 47%.

23. Si tu modalidad de trabajo actual es trabajo en casa, ¿se ha visto afectado el manejo de tu tiempo libre?



Figura 28. Elaboración Propia.

Dentro de los colaboradores encuestados, el 59% manifiestan que no se ha visto afectado el manejo de tu tiempo libre, en la modalidad de trabajo en casa y el 41% manifiestan que si se ha visto afectado.

24. Realizas actividad física



Figura 29. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 53% manifiestan que no realizan ninguna actividad física, seguido del 24% que manifiestan hacer actividad una vez por semana.

25. ¿Duermes bien y sientes que descansas todas las noches?



Figura 30. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 66% manifestaron que solo duermen bien y sienten que descansan algunas veces.

26. Elige una de las siguientes emociones básicas que permanece en ti con mayor frecuencia

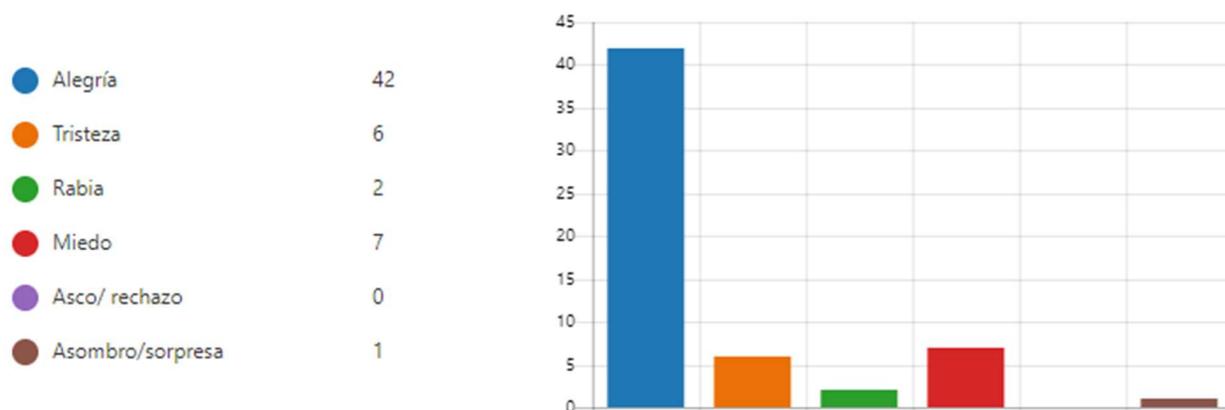


Figura 31. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 72% manifestaron que la emoción que permanece en ellos con mayor frecuencia es la alegría.

27. ¿Expresas tus emociones con facilidad?



Figura 32. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 77% manifestaron que pueden expresar sus emociones con facilidad.

28. ¿Expresas tus emociones de manera asertiva?

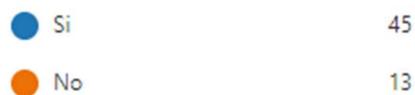


Figura 33. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 77% manifestaron que expresan sus emociones de manera asertiva.

29. ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en la empresa?

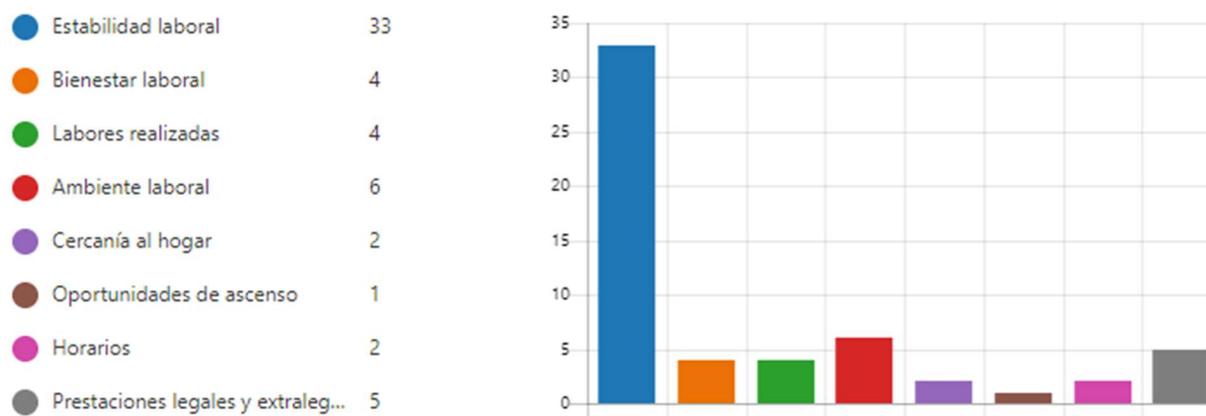


Figura 34. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 57% manifestaron que lo que más les gusta de trabajar en la compañía Seguridad Atlas es la estabilidad laboral.

30. ¿Qué es lo que más te desmotiva de trabajar en la empresa? (seleccione como máximo 2 opciones de respuesta)

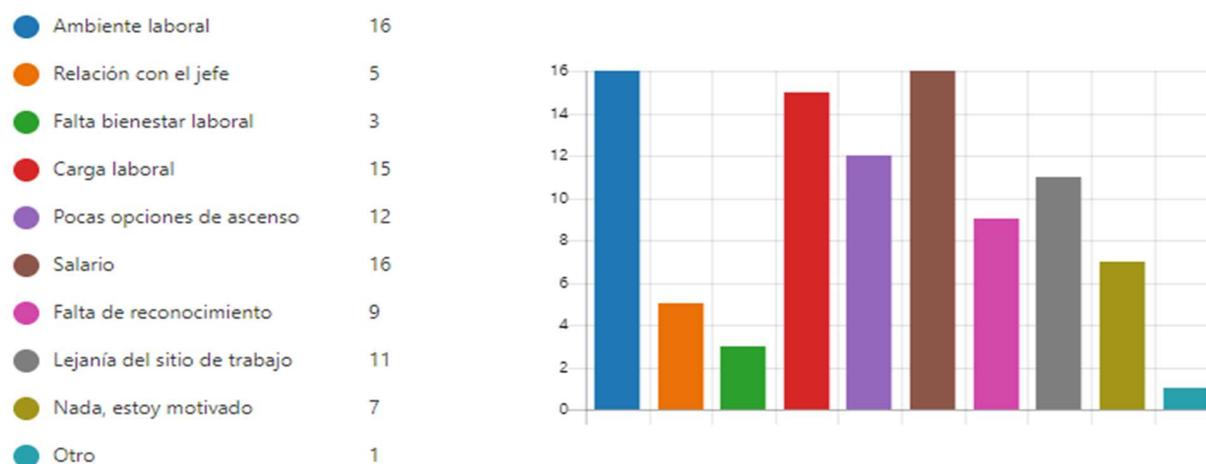


Figura 35. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 27% manifestaron que lo que más les desmotiva de trabajar en Seguridad Atlas es el ambiente laboral y el salario, seguido por un 26% que indicaron que la carga laboral es lo que más desmotiva

31. ¿Cuánto tiempo te gustaría permanecer en la empresa?



Figura 36. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 55% manifestaron que les gustaría permanecer en la compañía más de 3 años, el 24% indicaron que les gustaría permanecer entre 1 y 3 años.

32. ¿Qué te gustaría cambiar o mejorar de la empresa? (seleccione como máximo 2 opciones de respuesta)

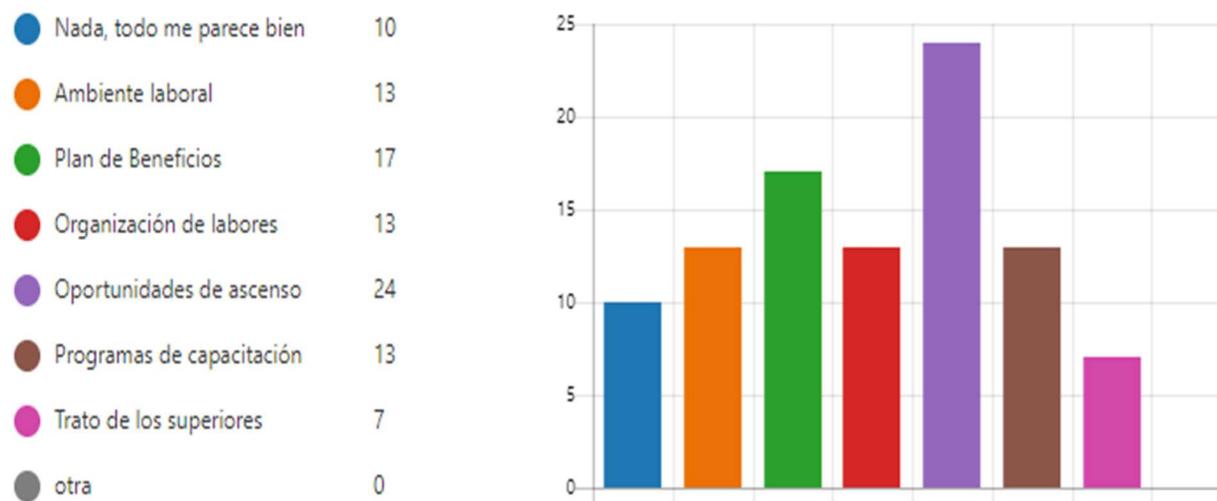


Figura 37. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 41% indicaron que les gustaría que la empresa mejorará en cuanto al plan carrera y oportunidades de ascenso, seguido por el plan de beneficios con un 29%.

33. ¿Conoces las actividades de bienestar laboral de la empresa?



Figura 38. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 69% respondieron que si conocen las actividades y el actual plan de beneficios.

34. Indique los convenios que te gustaría tener a través de la empresa (seleccione como máximo 3 opciones de respuesta)

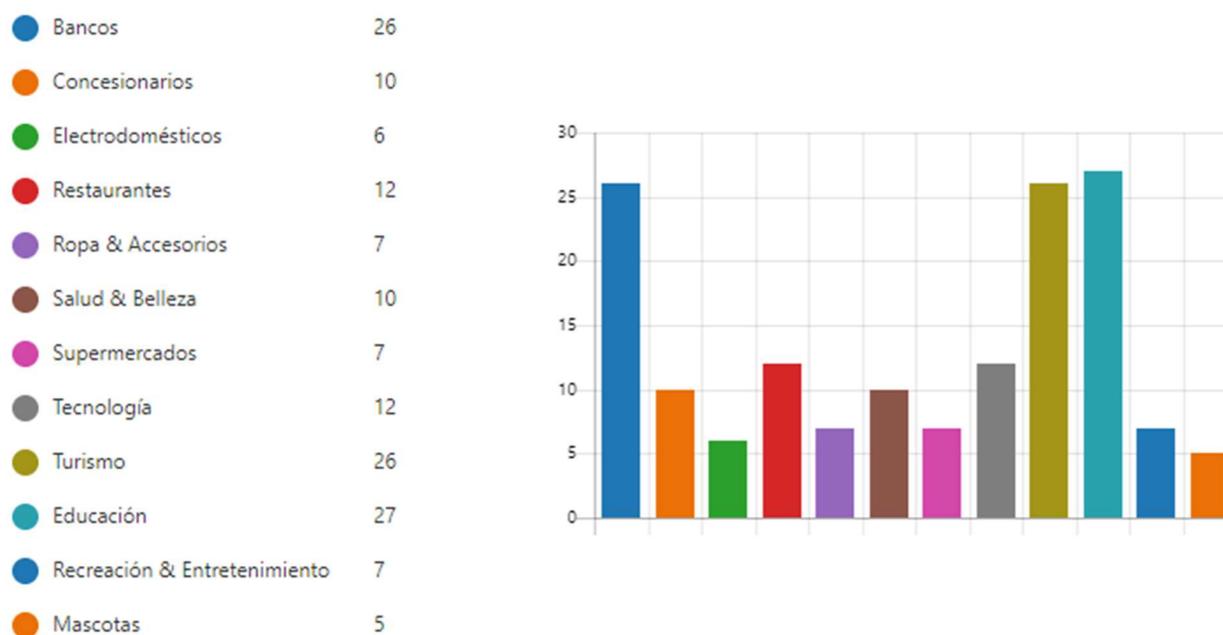


Figura 39. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 46% manifestaron que los convenios a los que les gustaría acceder por medio de la empresa son convenios educativos, seguidos por convenios con bancos y de turismo con un 45%.

35. Elige (máximo 3) de las razones por las que no accedes a los beneficios, convenios y auxilios que ofrece la compañía.

● No los conozco,	28
● No se cómo pedirlos	8
● No me llaman la atención	12
● El proceso es demasiado com...	12
● No cumpla con los requisitos ...	12



Figura 40. Elaboración Propia.

De los colaboradores encuestados, el 48% manifestaron que no acceden a los beneficios de la compañía porque no los conocen.

Otras Fuentes de información. En Colombia existen infinidad de empresas y estas son clasificadas según su actividad económica, la forma jurídica, su tamaño, el ámbito de operación, y la composición del capital, (Encolombia.com).

Hoy en día, en un mundo tan incierto, complejo, volátil y ambiguo, conocido como mundo VICA, muchas de las personas sueñan en trabajar en compañías clasificadas como grandes empresas donde su capacidad de empleados supera los 250 colaboradores, porque dentro de su visión está el crecimiento en los diferentes factores, de igual manera porque consideran que en estas compañías tienen una excelente cultura organizacional donde se estima que siempre tienen presentes los principios, las creencias, los valores, las actitudes y tradiciones, entre otras, con justicia, ética, equilibrio, con igualdad para todos los colaboradores en términos de género, raza, origen étnico, e incorporar personas con limitaciones, LGBTI, provocando el desarrollo de un comportamiento flexible y adaptable.

Según Werther (2014), elevar la satisfacción depende de que las compensaciones y los estímulos se ajusten a las expectativas, y un mejor desempeño conduce de igual forma a mejores compensaciones y estímulos. Así mismo se puede tener en cuenta que si una persona siente que hay oportunidades de crecer profesionalmente dentro de la organización se sentirá más motivada a la hora de afrontar los desafíos que vayan surgiendo y así mismo la CO se ira mejorando y fortaleciendo con el día a día.

Por lo anterior a continuación se desea dar ejemplos de otras empresas que al igual que Seguridad Atlas Ltda., son grandes compañías y dentro de su cultura organizacional tienen diferentes alternativas de compensación laboral y/o plan de bienestar y beneficios para los empleados.

Una de estas compañías es **Banco Davivienda S.A**, quienes llevan más de cuatro décadas participando activamente en la construcción de Colombia, convirtiéndose en un referente importante en el sector financiero del país. Hacen parte del Grupo Empresarial Bolívar, que por más de 80 años ha acompañado a las personas, a las familias y a las empresas en el cumplimiento de sus objetivos.

Cuentan con un equipo de más de 17.300 personas para servir a más de 18.5 millones de clientes a través de 673 oficinas, y así mismo cuentan con más de 2.719 cajeros a nivel regional.

Banco Davivienda S.A. trata de mantener a sus colaboradores felices para que así mismo puedan tener una linda experiencia, excelente servicio al cliente, que los colaboradores sientan que se preocupan por ellos. Desde la dirección de gestión de servicios de talento humano existen unos reglamentos para que ellos puedan acceder a diferentes planes de bienestar y beneficios que otorga la compañía dentro de los cuales se encuentra: Salarios y prima extralegal; auxilio de vacaciones; auxilio de almuerzo; auxilio para gastos de escrituración; licencia remunerada por matrimonio, maternidad y paternidad; fondo de vivienda; auxilio para matrícula universitaria; crédito para matrícula en otros niveles; póliza colectiva de salud; seguro de vida e incapacidad; auxilio óptico o cirugía refractiva; prima extralegal por celebración de pacto; programas de bienestar; entre otros.

La infografía presenta los beneficios del Pacto Colectivo de Banco Davivienda S.A. (2021) en seis categorías:

- Vivienda:**
 - Aumentamos el monto máximo del crédito de vivienda con beneficio a \$170.000.000.
 - Aumentamos el porcentaje de financiación para vivienda WU y mayor AVE hasta el 90% a través de Leasing Habitacional.
 - Incrementamos el valor del auxilio de escrituración a \$2.000.000 por una sola vez siempre que el financiamiento sea quien habite el inmueble.
 - Para este beneficio de vivienda ajustaremos el reglamento de crédito prestando una cuota fija y ajustando la política de movimientos anuales de cuota para mejorar el pago de caja de mano gratis.
- Educación:**
 - Aumentamos el valor financiado con beneficio para especializaciones, maestrías e inglés.
 - Ahora financiamos en crédito líneas especiales programas en analítica y digital.
- Momentos de vida:**
 - Nuestras mamás pueden disfrutar de una licencia remunerada de 7 días hábiles al momento de su recuperación.
 - Los padres reciben la licencia de paternidad que les otorga 4 días hábiles adicionales a los prestatos en la ley.
 - Además, para celebrar por todo lo alto brindamos 1 día de licencia remunerada a los cumpleaños, el cual debe ser acordado previamente con nuestro líder inmediato.
- Salud:**
 - Ampliamos el valor asegurado de nuestra póliza de salud a \$15 millones de prima anual por beneficiario.
 - Realizamos mejoras en los planes de gestión de consulta externa y cupo específicos de laboratorio clínica.
 - Se le pagan 3 meses antes el auxilio de Davivienda al 70% del costo de la prima, se solo cuando se pague el 30%.
 - En el seguro de vida e incapacidad aumentamos los valores de las indemnizaciones.
 - Aumentamos el auxilio para cirugía refractiva de valor a \$2.000.000.
- Movilidad Sostenible:**
 - Para la compra de vehículos ecoeficientes, híbridos y eléctricos contaremos con un nuevo crédito con tasa DTF.
- Otras Prestaciones:**
 - Los salarios básicos de todos los beneficiarios se incrementarán en el 2022 en IPC + 2 y en 2023 y 2024 en IPC + 2,5.
 - La prima por celebración del pacto colectivo será equivalente a 60 días de salario para funcionarios beneficiarios que devengaron hasta \$2.000.000 de salario básico y de 30 días de salario para quienes devengaron un salario básico superior a \$2.000.000 con un máximo de \$5.000.000 por año en caso.

Figura 41. Pacto Colectivo. Banco Davivienda S.A (2021).

Por otro lado, también se desea dar a conocer la empresa **Corporación Colombiana de logística**, esta compañía nace de la unión estratégica de dos compañías de alta trayectoria en Colombia, LÓGICA OTM que ofrecía servicios como operador de transporte mundial y ALMADECO que ofrecía servicio como almacén general de depósito. CCL. S.A., ingresa al mercado colombiano, en el año de 1999, con el objetivo de satisfacer las necesidades logísticas a organizaciones de origen nacional, extranjero o mixto, que buscan plataformas integrales, eficientes, rentables, oportunas, seguras y que suministre la información que permita tomar decisiones. A continuación, se presenta el plan de beneficios de esta gran compañía.

¡Hola!

Somos CCL S.A. Una compañía comprometida con cada uno de nuestros colaboradores. Esto lo logramos trabajando con confianza, responsabilidad, honestidad, respeto, y escuchando tu voz, porque eres nuestro motor!

Plan de beneficios

Beneficios de privilegio

1 Auxilio y licencia de nacimiento
CCL S.A. te brinda un auxilio único de \$70.000 por nacimiento de hijo. Así mismo cuentas con 3 días adicionales de descanso remunerado, a los días de licencia de maternidad y/o paternidad. *Aplica para todos los colaboradores con dos meses de antigüedad.

2 Horario flexible
Podrás cambiar tu horario habitual para alinearlo con el pico y plaza de cada ciudad o según tus necesidades personales, para adquirir este beneficio debes tener una previa aprobación de tu líder y de gestión humana.

Beneficios emocionales

3 Graduación
CCL S.A. apoya tu crecimiento profesional, por esta razón te brinda una licencia de 2 días hábiles, uno para el día de la ceremonia de grado y otro que podrás disfrutar durante los 2 meses siguientes al grado. *Aplica para programas técnicos, tecnológicos, profesionales, especializaciones, maestrías y doctorados.

4 Diligencias personales
Sabemos que el tiempo es muy corto, por esto CCL S.A. te da una licencia de 16 horas anuales de permiso remunerado, las cuales podrás tomar en jornadas de mínimo 4 horas y máximo de 8 horas.

Beneficios de privilegio

3 Asistencia médica en casa
Puedes adquirir este beneficio, lo puedes tomar para ti mismo y/o tu grupo familiar, para adquirir este beneficio debes estar previamente cobijado por la póliza exequial. Así mismo toda incapacidad de hasta 2 días emitida por el servicio de asistencia médica, será válida para justificar una ausencia. Las incapacidades superiores a 2 días, las deberás tramitar con tu EPS. *Aplica para los colaboradores directos.

4 Póliza exequial
Puedes acceder a una de póliza exequial con la aseguradora Liberty, cuyo costo total, está a cargo de la compañía. (Los colaboradores podrán incluir hasta 10 familiares con tarifas Premium, este costo estará a cargo de cada colaborador y se realizará el descuento por nómina). *Aplica para los colaboradores directos.

Beneficios de respaldo

1 Créditos de libranza
Tenemos los mejores convenios de libranza con Compensar, Banco de Occidente y Banco Buenavida para que cumplas tus sueños. *Aplica para los colaboradores directos.

2 Póliza de vehículo
Queremos que estés bien, y por esto tenemos convenios con las mejores aseguradoras, podrás adquirir SOAT y póliza todo riesgo con tarifas preferenciales y descuentos por nómina. *Aplica para los colaboradores directos.

Beneficios emocionales

1 Cumpleaños
CCL S.A. celebra las fechas importantes, por esta razón, cuentas con una licencia remunerada de 1 día hábil que puedes tomar durante el mes de tu cumpleaños.

2 Matrimonio
Tus alegrías son nuestras alegrías, y por esto te otorgamos una licencia por tres días hábiles al momento de contraer matrimonio civil o por ceremonia religiosa. Este beneficio es válido una única vez con el mismo cónyuge y puede ser disfrutada en los 30 siguientes al matrimonio.

Eco movilidad
¡Pensar en el medio ambiente siempre vale la pena! Si participas en el programa ambiental de movilidad sostenible, tienes derecho a medio día libre al mes. *Aplica para todos los colaboradores con dos meses de antigüedad.

¡Aquí Mercamos Juntos! cmerka
Evítate largas filas y merca en nuestra propia plataforma en línea www.cmerka.co, todas tus compras podrán ser descontadas por nómina. *Aplica para todos los colaboradores con dos meses de antigüedad.

Beneficios de respaldo

Figura 42. Plan de beneficios. Corporación Colombiana de Logística. (2021).

Dando cumplimiento a los objetivos planteados inicialmente del presente trabajo de investigación a continuación se brindarán las siguientes recomendaciones y opciones de mejoras para el plan de bienestar y beneficios de Seguridad Atlas Ltda., como nuevas alternativas de compensación laboral en la modalidad Home Office, teniendo en cuenta lo vivido durante la pandemia de coronavirus o Covid-19, lo anterior con el fin de poder satisfacer las necesidades de los colaboradores administrativos y mejorando su calidad de vida.

Se aconseja que los programas diseñados por parte de la compañía deben contemplar un acompañamiento para que los trabajadores logren un manejo consciente y priorizado de sus finanzas enmarcado en el proyecto de vida individual y familiar, el cual puede ser apoyado como alianza estratégica con los bancos donde tengan su mayor cantidad de colaboradores asociados para el pago de nómina, teniendo en cuenta que el 56% de los encuestados manifestaron que su salario es la única fuente de ingreso. Así mismo capacitaciones para aumentar la cultura del ahorro y manejo del dinero teniendo en cuenta que el 91% de los colaboradores tiene deudas.

Los trabajadores contemplan la educación como un aspecto decisivo para el mejoramiento de su calidad de vida. Se evidencia que para el 98% de los trabajadores encuestados, la educación propia es una dimensión relevante, ya que actualmente se encuentran estudiando. El 60% desea continuar sus estudios, principalmente en estudios tecnológicos y pregrado. Por consiguiente, se recomienda que la compañía cree alianzas estratégicas con universidades para que los colaboradores puedan acceder a descuentos y así continuar con sus carreras de formación académica, una alianza estratégica y/o convenio puede ser con los clientes de este sector educativo. Otra forma de apoyo es brindando un % de apoyo económico a carreras que estén encaminadas al sector de la seguridad para que en el futuro puedan así mismo hacer plan carrera internamente en la compañía gracias a este beneficio.

Además, teniendo en cuenta que el 46% de los encuestados, desea fortalecer sus competencias en economía familiar y el 41% en manejo del estrés, pueden considerarse estas competencias como parte del Programa de formación y desarrollo de la empresa, lo cual puede aportar a su vez a consolidar una cultura de trabajo atractiva, a la construcción de una marca empleadora, e incidir de manera positiva en la motivación y compromiso con la organización por parte de los colaboradores.

El 51% afirma que no comparte suficiente tiempo con su familia, por otro lado, el 41% afirma que tiene familiares buscando trabajo actualmente y el 91% de los colaboradores tiene deudas, lo que conlleva a interpretar que genera en ellos estrés, desmotivación, fatiga entre otros y no pueden

dar el 100% en su rendimiento laboral. En este sentido, se propone generar modelos de bienestar en la empresa que promuevan la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y la corresponsabilidad en las tareas de cuidado entre hombres y mujeres generando el equilibrio de cargas, teniendo en cuenta que la familia es el escenario primario donde se define la calidad de vida a lo largo del ciclo vital, es importante implementar un programa de acompañamiento a través del cual se ejecuten acciones encaminadas al desarrollo del proyecto de vida familiar, en este sentido se recomienda que en la modalidad Home Office la compañía otorgue al colaborador tiempo de almuerzo desde las 12:00 horas hasta las 14:00 horas, tiempo para interactuar en familia y acoger el calor de hogar.

A partir de los resultados arrojados por la encuesta realizada se logró evidenciar que el 48% de los encuestados no asisten a actividades culturales y deportivas con sus familias. En el uso del tiempo libre el 47% manifiestan que la principal barrera es la falta de dinero, seguido del 22% que su dificultad en el tiempo libre es porque no coincide con el de su familia. Entendiendo el bienestar como un estado integral, es importante generar espacios orientados a fomentar el buen uso del tiempo libre y la participación en actividades que contribuyan al mejoramiento del estado físico, mental y el desarrollo de habilidades de los trabajadores y sus familias. Por lo anterior se recomienda que dichos espacios pueden ser diseñados con el acompañamiento de la caja de compensación familiar a través de los diferentes servicios de recreación, deporte y turismo, partiendo de los intereses de los trabajadores y la estrategia de bienestar definida por la compañía.

Se puede evidenciar que el 53% de los colaboradores no practica ninguna actividad física, el 65% duerme bien algunas veces y por otra parte un 20% de los encuestados manifestaron que no expresan sus emociones con facilidad. En este sentido se sugiere incorporar programas que promuevan el autocuidado, gestión de emociones y la apropiación de hábitos saludables, que incluyan una buena alimentación, actividad física, medidas de higiene del sueño y manejo del estrés. Dichos programas se podrían implementar como un beneficio de 1 día al mes dentro de su jornada laboral similar a los días cortos que maneja la compañía, estos pueden ser apoyados a través de los programas de Salud Empresarial de las Eps y ARL, a las cuales se encuentran afiliados los colaboradores de la compañía. Teniendo en cuenta que estos programas están orientados a apoyar a las empresas y los afiliados en temas de medicina preventiva y promoción de la salud y el autocuidado.

Conclusiones

Podemos concluir que mediante el desarrollo de la presente investigación los planes de desarrollo y bienestar idóneos para las necesidades de los colaboradores interactúan con la rotación de personal y permiten generar un mayor sentido de pertenencia y fidelidad hacia la compañía por parte de los colaboradores, promoviendo así más eficiencia y eficacia en sus labores, de este modo se promueve una buena cultura organizacional y se reducen los porcentajes de rotación en la misma.

Así mismo se concluye que en esta nueva modalidad de Home Office es importante equilibrar las cargas laborales de los colaboradores para que estos no se sientan agobiados y puedan compartir y/o aportar cada vez con más energías sus conocimientos, habilidades y destrezas, cumpliendo a cabalidad sus ámbitos laborales, personales, profesionales y familiares entre otros.

También podemos concluir de acuerdo con los estudios que se realizaron durante la investigación que tanto el bienestar de los colaboradores como de sus familias permiten generar estrategias y convertir a los trabajadores en aliados estratégicos para la compañía con el fin de lograr los objetivos, misión y visión trazadas por esta.

De igual manera se evidencio que los planes de beneficios pueden ser aliados a la compensación de los trabajadores y pueden generar un mayor Engagement hacia la organización generando así mayor beneficio para sus socios y accionistas.

Recomendaciones

Se recomienda cada año generar una encuesta que permita identificar las necesidades actuales de los colaboradores y así poder ir actualizando el plan de bienestar que implemente la compañía para sus empleados que desempeñan las funciones administrativas.

Otra de las recomendaciones que se realiza es desarrollar una medición del clima y la cultura organizacional para poder identificar las diferentes variables que puedan surgir dentro de los procesos de gestión humana y que interactúen directamente con los colaboradores para mejorar su calidad y estabilidad laboral.

De igual manera se puede crear un grupo focal con cada uno de los líderes de áreas para que promuevan y propongan ideas en actividades que puedan contribuir al bienestar de los colaboradores, a la motivación, unión y mejora de sus funciones, cumplimiento de objetivos y que puedan ser medibles y/o evaluables de manera trimestral.

Así mismo se recomienda proponer estrategias y/o políticas que permitan equilibrar la vida personal vs. la carga laboral de los colaboradores para que ellos puedan contar con su tiempo necesario y con calidad de vida para disfrutar con sus familias, seres queridos y que no perciban que en la modalidad Home Office trabajan más tiempo de lo estipulado por las leyes colombianas.

Referencias

- Alvarado, D. (2020). *Percepción del Home Office durante la pandemia del COVID-19*. (Trabajo de investigación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas). Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653885/Alvarado_FD.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Anaya Berrocal, F. F., & Astuhamán Flores, J. S. (2020). *El salario emocional y la satisfacción laboral en los trabajadores millennials de las empresas del sector bancario en Lima Metropolitana en el 2019*. (Tesis, universidad peruana de ciencias aplicadas). Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/654493/AnayaB_F.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Anónimo, (2020). La importancia de los beneficios en las empresas: cinco claves que reclaman los trabajadores. Recuperado de: <https://albolote.portalemp.com/la-importancia-beneficios-empresas-cinco-claves-que-reclaman-trabajadores.html?n=1>
- Banco Davivienda S.A. Pacto colectivo. Recuperado de: <https://davivienda.workplace.com/groups/InformadorAlDia/posts/5350067255064847>
- Bedodo, V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. (Trabajo de grado, Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, W. (24 de marzo 2020). Home office: qué es, cómo hacer y buenas prácticas para rendir desde tu casa [Entrada de blog]. Recuperado de: <https://www.rdstation.com/mx/blog/home-office/>
- Blanch, J., Sahagún, M., Cantera, L., & Cervantes, G. (2010). Cuestionario de Bienestar Laboral General: Estructura y Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las*

Organizaciones, (p. 157- 170). Recuperado de:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000200007

Calderon, F. (s.f). 7 claves para mantener motivados a los millennials. *Revista Entrepreneur*, (277424). Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/277424>

Chiavenato, I (1999). Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill. Capítulo 8, (p.30). Recuperado de: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)

Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9° ed.). México D.F. McGraw-Hill. Capítulo 2. (p. 41). Recuperado de: https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. México DF, México: Mc. Graw. Hill. Recuperado de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Chumpitaz, M. (18 de marzo 2020). Teletrabajo vs trabajo remoto. ¿Qué asume la empresa si me pasa algo trabajando en casa?. [entrada de blog] Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/seis-puntos-claves-para-revertir-el-efecto-negativo-de-las-quejas-en-el-entorno-laboral-ncze-noticia/?ref=nota&ft=autoload>

Compensaciones en las organizaciones actuales Compensación salarial y calidad de vida. *Scientia et Technica*, 43, 90-91. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84917310016.pdf>

Corporación Colombiana de logística. Quiénes Somos. Recuperado de: <https://www.ccl.com.co/quienes-somos/>

Delpueche, S. (24 de noviembre 2020). Cómo gestionar recursos humanos con la pirámide de Maslow. [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://factorialhr.es/blog/piramide-maslow-rrhh/>
Entrepreneur (2016). 5 beneficios del trabajo a distancia para empresas y empleados. *Revista Entrepreneur*, (281495). Recuperado de: <https://www.entrepreneur.com/article/281495>

Encolombia, (s.f). Clasificación de las Empresas. [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://encolombia.com/economia/empresas/definicionyclasificaciondelaempresa/>

Garcia, Gemma (2018). Beneficios de implantar programas de bienestar. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/que-es-un-programa-de-bienestar-laboral.html>

Gustavo, R. (14 de diciembre de 2017). Los salarios emocionales. *Revista semana*, (253495). Recuperado de: <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/salarios-emocionales-gustavo-rivero/253495/#:~:text=El%20salario%20emocional%20se%20refiere,necesidades%20personales%2C%20familiares%20o%20profesionales>

Jaramillo, O (2011). La dimensión interna de la responsabilidad social en las micro, pequeñas y medianas empresas del programa expopyme de la Universidad del Norte. *Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte*, 4993(3665) Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3665/4993>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante: conferencia internacional de trabajo 109.a reunión, 2020. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf

Presidencia de la República de Colombia. (11 de febrero 1994). Decreto Ley 356 de 1994 - Estatuto de Vigilancia y Seguridad Privada. Recuperado de: <https://www.supervigilancia.gov.co/publicaciones/211/decreto-356-de-1994---estatuto-de-vigilancia-y-seguridad-privada/>

Reyes, A. (2011). Administración de personal. Editorial Limusa. Obtenido de Relaciones Humanas: Recuperado de: <https://prezi.com//>

Romero, M. (2010). NUEVA NORMA ISO 26000:2010. RESPONSABILIDAD SOCIAL. [Figura]. (p. 3). Recuperado de: <https://www.globalstd.com/pdf/rs-iso26000-2010.pdf>

Rubio, J. y Villagran, D. (2017). La rotación de personal y su incidencia en el desempeño del talento humano en la corporación Fiales. (Tesis). Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20744/1/ROTACION%20DE%20PERSONAL%20RUBIO-VILLAGRAN.pdf>

Sanchez, A. (2020). Brinks de Colombia, Fortox y G4S Secure lideran el total del negocio de la seguridad. *La república*, (2959326). Recuperado de: <https://www.larepublica.co/empresas/brinks-de-colombia-fortox-y-g4s-secure-lideran-el-total-del-negocio-de-la-seguridad-2959326#:~:text=En%20el%20pa%C3%ADs%2C%20seg%C3%BAn%20cifras,856%20compa%C3%B1%C3%ADas%20de%20seguridad%20privada.>

Sanchez, L. (10 de enero 2013). La motivación laboral. [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>.

Staff (2019). Home office, la estrategia de recursos humanos ‘más inteligente del mundo’. Revista Forbes. Recuperado de <https://forbes.co/2019/12/05/capital-humano/home-office-la-estrategia-de-recursos-humanos-mas-inteligente-del-mundo/>

Varela, R. (2013). Administración de la compensación. Sueldos, salarios y prestaciones. México DF, México: Pearson Educación. Recuperado de: <https://cucj.com/biblioteca/files/original/8b6446e4bc766d7b63f03b4170474e49.pdf>

Villanueva, A. y Gonzáles, E. (2005): Gestión de las compensaciones I. Manual del participante. Santiago, Chile. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/14326/TovarOchoaOlgaFalloly2016.PDF;jsessionid=110E54562BBBCF246AE12279A99868E57?sequence=3>

Werther, W. B. (2014). Administración de recursos humanos: gestión del capital humano. ISBN: 978 607-15-1076-1.

Anexos

ENTREVISTA

FECHA: AGOSTO 10 DE 2021

RESPONSABLE: JOSE LUIS PEREZ Y DIANA MARCELA PINILLA

ENTREVISTADO: JESUS PEREZ MORA

AREA/CARGO: COORDINADORA REGIONAL DE FORMACION Y DESARROLLO

1. Actualmente la Empresa cuenta con un programa de bienestar?

Si, actualmente la compañía cuenta a nivel nacional para todos los empleados con un plan de bienestar, para los colaboradores administradores es un salario emocional y para los operativos un plan de beneficios y/o esquemas diferentes.

2. Para el personal Administrativo desde cuando está diseñado ese salario emocional?

El salario emocional para el personal administrativo está diseñado aproximadamente desde el año 2015

3. Usted nos puede suministrar información acerca de que está compuesto este salario emocional para los colaboradores administrativos?

Bueno, el salario emocional que está diseñado en la compañía el cual se representa mediante una *valera*, que se le otorga al colaborador ciertos beneficios los cuales son:

* Días cortos en fechas especiales, (estas son identificadas desde un comienzo por la compañía y es que el colaborador pueda salir a las 16:00 horas, por lo general son de 6 a 7 al año dependiendo de las festividades que aplique).

* Una modalidad de más tiempo para ti y tu familia, que consiste en otorgar a cada colaborador un total de 5 medios días con vigencia del año en curso, acordado mutuamente con su jefe inmediato y tramitado con antelación.

* Medio día libre para celebración del cumpleaños en familia, el cual se puede redimir dentro del mes de cumpleaños.

* Kit de nacimiento.

* Una hora adicional para lactantes.

* Día de mudanza.

* Dia libre 24 o 31 de Diciembre del año en curso, acordado mutuamente con su jefe inmediato y reportado con anticipación al área encargada, para trámites de nómina

4. Esta valera de salario emocional como ustedes lo llaman en la compañía tiene alguna variación cada año?

No, desde que inició el programa siempre ha sido la misma, no ha tenido modificaciones.

5. Llevan registros de los colaboradores que acceden y/o redimen el beneficio de este programa valera salario emocional?

Si, se lleva registro de todos los colaboradores administrativos

6. Con que frecuencia se revisan los registros del uso de este programa de salario emocional?

Se hace seguimiento mensual a estos registros y trimestralmente se emite un informe del uso de este programa otorgado a los colaboradores administrativos

7. Manejan indicadores en el programa de salario emocional?

No, actualmente no se manejan indicadores

8. Porque no manejan o miden indicadores?

Porque no se contempla como una prioridad para la compañía y no contamos con el recurso de personal suficiente para realizar estas actividades o funciones dentro del área

9. ¿Con la llegada del COVID-19 en el mundo, ustedes han diseñado o implementado algún programa diferente en la valera de salario emocional?

No, durante este año y medio que hemos estado con la contingencia sanitaria del covid-19, no se ha implementado nada adicional o diferente a lo que está autorizado por la compañía de tiempo atrás en la valera de salario emocional, sin embargo, se diseñó e implemento una política de trabajo remoto pensando en los hogares colombianos, aunque no ha tenido mucho auge.

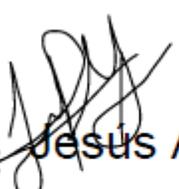
10. Tienen contemplado realizar de pronto alguna modificación dentro de este programa?

En los diferentes comités que se realizan al interior de la compañía no se ha analizado o contemplado este tema, como les comenté no es tan prioritario para la compañía.

11. Actualmente fuera de este programa de valera salario emocional, los colaboradores administrativos cuentan con algún otro bienestar y/o beneficio.

No, realmente lo expuesto anteriormente es lo más ajustado a la realidad y es el máximo alcance que se puede brindar actualmente según lo estipulado por los directivos de la organización.

Firma:

Nombre:  Jesús Alberto Pérez Mora

Fecha:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Jesus Alberto Perez Mora, identificado con C.C No. 1.047.461.772 de Cartagena, de forma voluntaria acepto participar en la encuesta para desarrollo del proyecto de investigación.

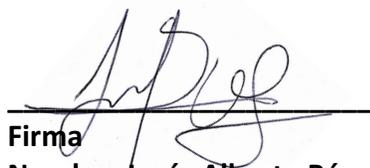
Esta entrevista tiene como objetivo indagar información de las variables y/o beneficios que actualmente cuenta el personal administrativo del regional centro ubicada en la Calle 20b 44 -52 Bogotá, el cual servirá como insumo para el trabajo de investigación de la Especialización de Gerencia Estratégica del Talento Humano, de los estudiantes Diana Marcela Pinilla Sepulveda, Jose Luis Perez Trujillo, Laura Marcela Jimenez Rodriguez, de la Universidad Agustiniana.

Los hallazgos encontrados se manejarán con total confidencialidad y anonimato, mi nombre no aparecerá en ningún documento; los datos serán utilizados exclusivamente para el trabajo de investigación y serán analizados de manera general.

Con la firma de este documento yo estoy dando consentimiento y aceptación a que, como participante de la entrevista, sean tomada atenta nota a las respuestas suministradas; y que los mismos sean insumos en la elaboración del trabajo de investigación sin comprometer mi integridad.

He entendido las condiciones y objetivos de la entrevista, que se va a realizar, estoy satisfecho(a) con la información recibida por parte de los estudiantes responsables, quién lo ha hecho en un lenguaje claro y sencillo, y me ha dado la oportunidad de preguntar y resolver las dudas a satisfacción.

En tales condiciones consiento participar en las actividades ya mencionadas.



Firma

Nombre: Jesús Alberto Pérez Mora

Edad: 27

Cédula: 1047461772

Fecha: 10 de agosto de 2021

Encuesta bienestar y beneficios

La presente encuesta tiene como objetivo indagar y/o generar un diagnóstico, para conocer las necesidades en cuanto a posibles beneficios del personal administrativo

1. ¿TIENES LA POSIBILIDAD DE RECIBIR EDUCACIÓN DE FORMA VIRTUAL?

SI

NO

2. TE INTERESARÍA REALIZAR

Tecnólogo

Pregrado

Especialización

Maestría

Doctorado

No quiero estudiar más

3. ¿EN CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEMAS TE GUSTARÍA CAPACITARTE?

- Sistemas
- Ventas
- Idiomas
- Negocios
- Liderazgo empresarial
- Gestión organizacional
- Habilidades gerenciales
- Estrategia Empresarial Coaching
- Financiera/Contabilidad
- Gestion Humana
- Ciencias Administrativas
- Ninguno
- otro

4. Marque los temas en los que le gustaría capacitarse para mejorar adecuadamente las relaciones familiares

- Pautas de crianza
- Economía Familiar
- Relación con Adultos mayores
- Relaciones de pareja
- Manejo de la soledad
- Manejo del duelo
- Manejo del estrés

5. ¿ACTUALMENTE ESTÁS ESTUDIANDO?

Bachillerato

Tecnico

Tecnologo

Pregado

Otras

6. ¿ERES CABEZA DE FAMILIA?

Si

No

7. ¿TIENES HIJOS?

Si

No

8. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN QUE MÁS TE GENERA PREOCUPACIÓN ACTUALMENTE?

Deudas

Salud

Dificultades familiares

Dificultades laborales

9. ¿Tienes mascota?

Si

NO

10. Si la respuesta anterior fue Si, indique que tipo de mascota tiene

Gato

Perro

Hámster

Aveses

Peces

No Aplica

11. ¿QUÉ ACTIVIDADES O BENEFICIOS TE GUSTARÍA TENER PARA TU MASCOTA?

Peluquería/ Spa

Fiesta

Entrenamiento

Guarderia

Seguros

Otra

12. ¿TU SALARIO ES LA ÚNICA FUENTE DE INGRESOS DE TU FAMILIA?

Si

No

13. ¿CUÁNTAS PERSONAS DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE TI?

El valor debe ser un número.

14. ¿LOS INGRESOS DE TU HOGAR ALCANZAN PARA CUBRIR TODOS LOS GASTOS MENSUALES?

Si

No

15. DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CONTIGO, ¿ALGUIEN ESTÁ BUSCANDO TRABAJO?

Si

No

16. ¿TIENES DEUDAS?

Si

No

17. ¿QUE TIPO DE DEUDAS TIENES?

Libre inversión

Crédito educativo

Hipoteca

Tarjeta de crédito

Prestamista

Préstamo familiar / amigo

Otras

18. ¿COMPARTES SUFICIENTE TIEMPO CON TU FAMILIA?

Si

No

19. SI TU RESPUESTA ES NO, ¿POR QUÉ?

20. ¿CON TU FAMILIA, ASISTES A ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS?

Si

No

21. ¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE MÁS TE GUSTA COMPARTIR CON TU FAMILIA?

- Hacer deporte
 - Pasear
 - Ir a teatro
 - Ir a cine
 - Ir al parque
 - Ir al estadio
 - Comer fuera de la casa
 - Visitar centros comerciales
 -
- Otras

22. ¿CUÁL ES LA PRINCIPAL BARRERA QUE SE TE PRESENTA EN EL USO DEL TIEMPO LIBRE?

- Falta de motivación para salir
- Falta de dinero
- Mi tiempo libre no coincide con el de mi familia
- No sé cómo acceder a las ofertas
- No me queda tiempo libre
- No tengo ninguna barrera

23. SI TU MODALIDAD DE TRABAJO ACTUAL ES TRABAJO EN CASA, ¿SE HA VISTO AFECTADO EL MANEJO DE TU TIEMPO LIBRE?

- Si
- No

24. REALIZAS ACTIVIDAD FÍSICA

- Un día a la semana
- Entre 3 y 5 días a la semana
- Todos los días
- No realizo ejercicio

25. ¿DUERMES BIEN Y SIENTES QUE DESCANSAS TODAS LAS NOCHES?

- Siempre
- Algunas veces
- Pocas veces
- Nunca

26. Elige una de las siguientes emociones básicas que permanece en ti con mayor frecuencia

- Alegría
- Tristeza
- Rabia
- Miedo
- Asco/ rechazo
- Asombro/sorpresa

27. ¿Expresas tus emociones con facilidad?

Si

No

28. ¿Expresas tus emociones de manera asertiva?

Si

No

29. ¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE GUSTA DE TRABAJAR EN LA EMPRESA?

Estabilidad laboral

Bienestar laboral

Labores realizadas

Ambiente laboral

Cercanía al hogar

Oportunidades de ascenso

Horarios

Prestaciones legales y extralegales

30. ¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE DESMOTIVA DE TRABAJAR EN LA EMPRESA (SELECCIONE COMO MÁXIMO 2 OPCIONES DE RESPUESTA)

- Ambiente laboral
- Relación con el jefe
- Falta bienestar laboral
- Carga laboral
- Pocas opciones de ascenso
- Salario
- Falta de reconocimiento
- Lejanía del sitio de trabajo
- Nada, estoy motivado
- Otro

31. ¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA PERMANECER EN LA EMPRESA?

- Menos de 1 año
- Entre 1 y 3 años
- Más de 3 años

32. ¿QUÉ TE GUSTARÍA CAMBIAR O MEJORAR DE LA EMPRESA? (SELECCIONE COMO MÁXIMO 2 OPCIONES DE RESPUESTA)

- Nada, todo me parece bien
- Ambiente laboral
- Plan de Beneficios
- Organización de labores
- Oportunidades de ascenso
- Programas de capacitación
- Trato de los superiores
- otra

33. ¿CONOCES LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA?

- Si
- No

34. INDIQUE LOS CONVENIOS QUE TE GUSTARÍA TENER A TRAVES DE LA EMPRESA (SELECCIONE COMO MÁXIMO 3 OPCIONES DE RESPUESTA)

- Bancos
- Concesionarios
- Electrodomésticos
- Restaurantes
- Ropa & Accesorios
- Salud & Belleza
- Supermercados
- Tecnología
- Turismo
- Educación
- Recreación & Entretenimiento
- Mascotas

35. ELIGE (MAXIMO 3) DE LAS RAZONES POR LAS QUE **NO ACCEDES** A LOS BENEFICIOS, CONVENIOS Y AUXILIOS QUE OFRECE LA COMPAÑÍA

- No los conozco,
- No se cómo pedirlos
- No me llaman la atención
- El proceso es demasiado complicado
- No cumpla con los requisitos para aplicar

Microsoft Forms



Encuesta bienestar y beneficios

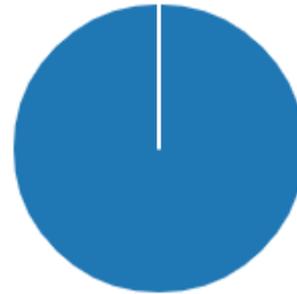
58
Respuestas

12:09
Tiempo medio para finalizar

Activo
Estado

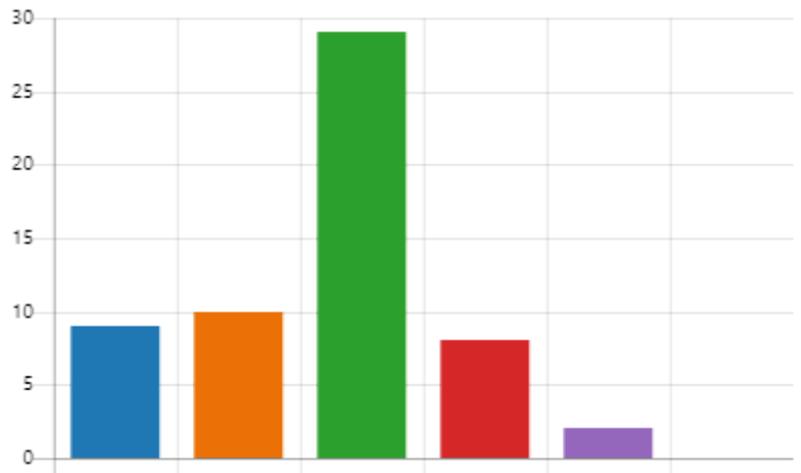
1. ¿TIENES LA POSIBILIDAD DE RECIBIR EDUCACIÓN DE FORMA VIRTUAL?

- SI 58
- NO 0



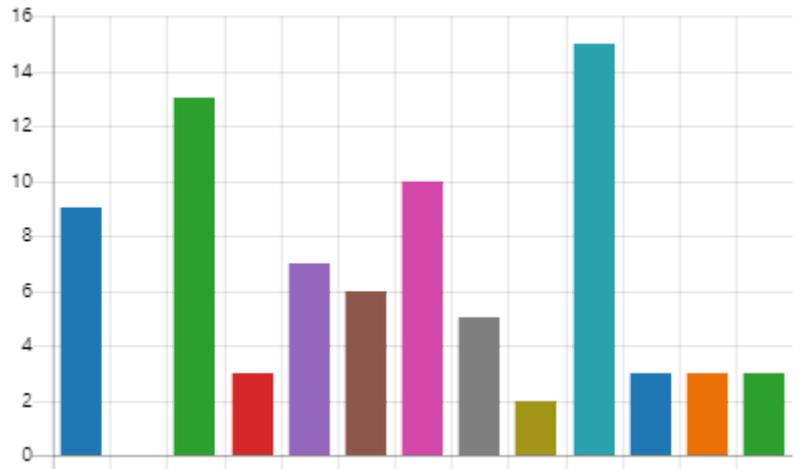
2. TE INTERESARÍA REALIZAR

- Tecnólogo 9
- Pregrado 10
- Especialización 29
- Maestría 8
- Doctorado 2
- No quiero estudiar más 0



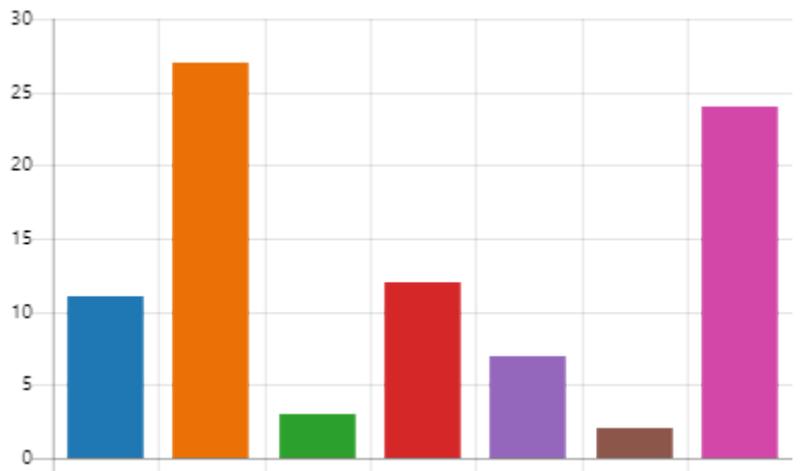
3. ¿EN CUÁL DE LOS SIGUIENTES TEMAS TE GUSTARÍA CAPACITARTE?

● Sistemas	9
● Ventas	0
● Idiomas	13
● Negocios	3
● Liderazgo empresarial	7
● Gestión organizacional	6
● Habilidades gerenciales	10
● Estrategia Empresarial Coaching	5
● Financiera/Contabilidad	2
● Gestion Humana	15
● Ciencias Administrativas	3
● Ninguno	3
● otro	3



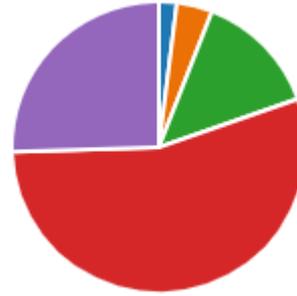
4. MARQUE LOS TEMAS EN LOS QUE LE GUSTARÍA CAPACITARSE PARA MEJORAR ADECUADAMENTE LAS RELACIONES FAMILIARES

● Pautas de crianza	11
● Economía Familiar	27
● Relación con Adultos mayores	3
● Relaciones de pareja	12
● Manejo de la soledad	7
● Manejo del duelo	2
● Manejo del estrés	24



5. ¿ACTUALMENTE ESTÁS ESTUDIANDO?

● Bachillerato	1
● Tecnico	2
● Tecnologo	7
● Pregado	28
● Otras	13



6. ¿ERES CABEZA DE FAMILIA?

● Si	23
● No	35



7. ¿TIENES HIJOS?

● Si	24
● No	34



8. ¿CUÁL ES LA SITUACIÓN QUE MÁS TE GENERA PREOCUPACIÓN ACTUALMENTE?

● Deudas	31
● Salud	6
● Dificultades familiares	7
● Dificultades laborales	13



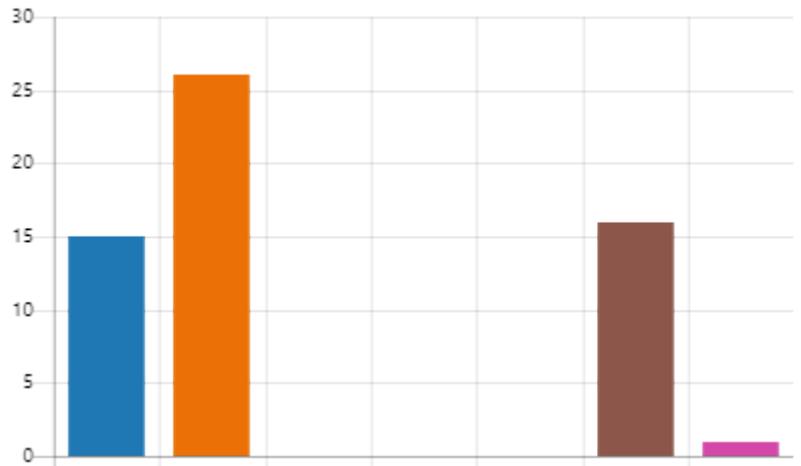
9. ¿Tienes mascota?

● Si	36
● NO	22



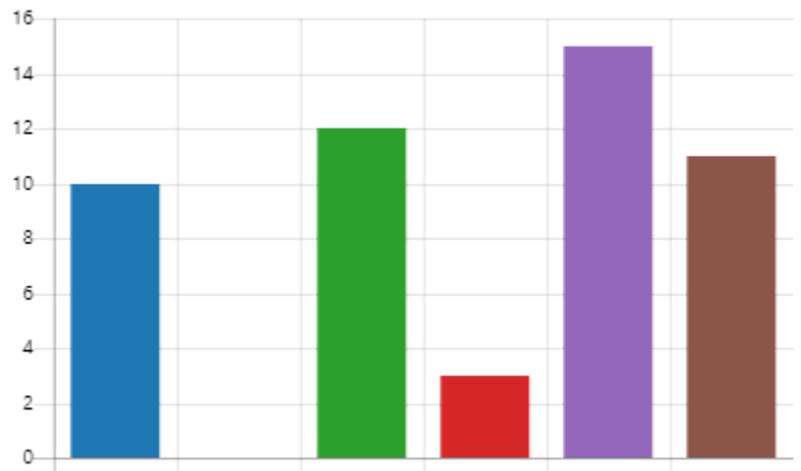
10. SI LA RESPUESTA ANTERIOR FUE SI, INDIQUE QUE TIPO DE MASCOTA TIENE

● Gato	15
● Perro	26
● Hámster	0
● Aves	0
● Peces	0
● No Aplica	16
● Otras	1



11. ¿QUÉ ACTIVIDADES O BENEFICIOS TE GUSTARÍA TENER PARA TU MASCOTA?

● Peluquería/ Spa	10
● Fiesta	0
● Entrenamiento	12
● Guardería	3
● Seguros	15
● Otra	11



12. ¿TU SALARIO ES LA ÚNICA FUENTE DE INGRESOS DE TU FAMILIA?

● Si	32
● No	26



13. ¿CUÁNTAS PERSONAS DEPENDEN ECONÓMICAMENTE DE TI?

58
Respuestas

Respuestas más recientes

"1"

"0"

"0"

14. ¿LOS INGRESOS DE TU HOGAR ALCANZAN PARA CUBRIR TODOS LOS GASTOS MENSUALES?

● Si	40
● No	18



15. DE LAS PERSONAS QUE VIVEN CONTIGO, ¿ALGUIEN ESTÁ BUSCANDO TRABAJO?

● Si	24
● No	33



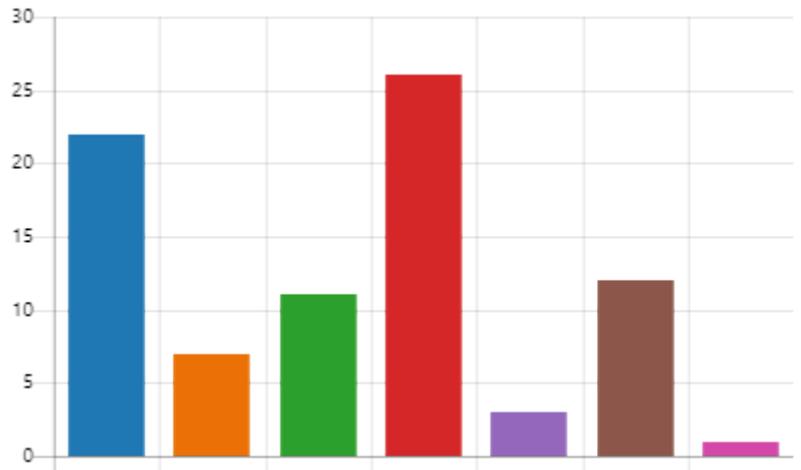
16. ¿TIENES DEUDAS?

● Si	53
● No	4



17. ¿QUE TIPO DE DEUDAS TIENES?

● Libre inversión	22
● Crédito educativo	7
● Hipoteca	11
● Tarjeta de crédito	26
● Prestamista	3
● Préstamo familiar / amigo	12
● Otras	1



18. ¿COMPARTES SUFICIENTE TIEMPO CON TU FAMILIA?

● Si	28
● No	30



19. SI TU RESPUESTA ES NO, ¿POR QUÉ?

28

Respuestas

Respuestas más recientes

"Trabajando "

"Tiempo "

"Cada uno tiene su independencia y tiene planes aparte "

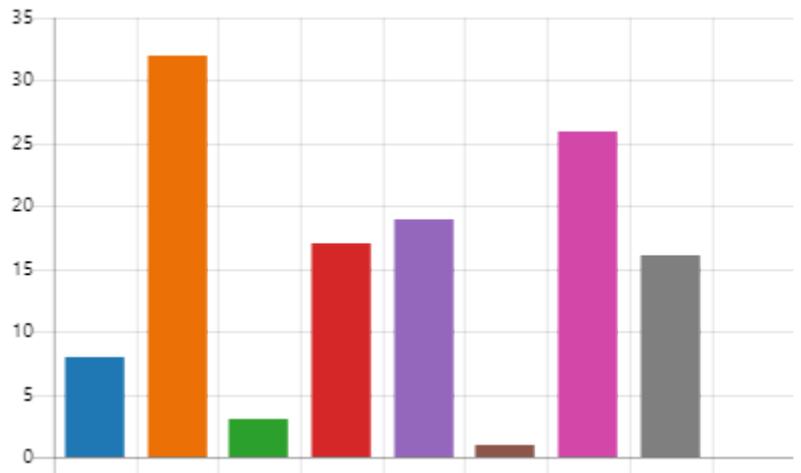
20. ¿CON TU FAMILIA, ASISTES A ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS?

● Si	30
● No	28



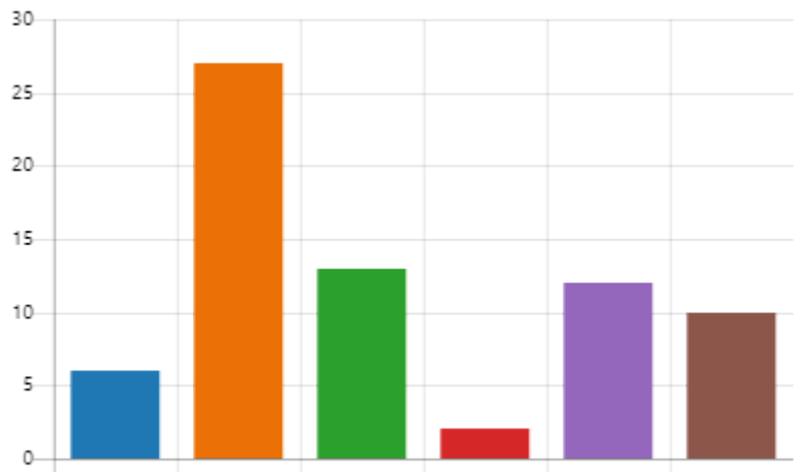
21. ¿CUÁLES SON LAS ACTIVIDADES QUE MÁS TE GUSTA COMPARTIR CON TU FAMILIA?

● Hacer deporte	8
● Pasear	32
● Ir a teatro	3
● Ir a cine	17
● Ir al parque	19
● Ir al estadio	1
● Comer fuera de la casa	26
● Visitar centros comerciales	16
● Otras	0



22. ¿CUÁL ES LA PRINCIPAL BARRERA QUE SE TE PRESENTA EN EL USO DEL TIEMPO LIBRE?

● Falta de motivación para salir	6
● Falta de dinero	27
● Mi tiempo libre no coincide c...	13
● No sé cómo acceder a las ofer...	2
● No me queda tiempo libre	12
● No tengo ninguna barrera	10



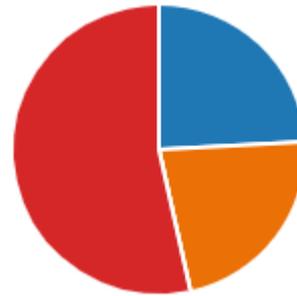
23. SI TU MODALIDAD DE TRABAJO ACTUAL ES TRABAJO EN CASA, ¿SE HA VISTO AFECTADO EL MANEJO DE TU TIEMPO LIBRE?

● Si	21
● No	34



24. REALIZAS ACTIVIDAD FÍSICA

● Un día a la semana	14
● Entre 3 y 5 días a la semana	13
● Todos los días	0
● No realizo ejercicio	31



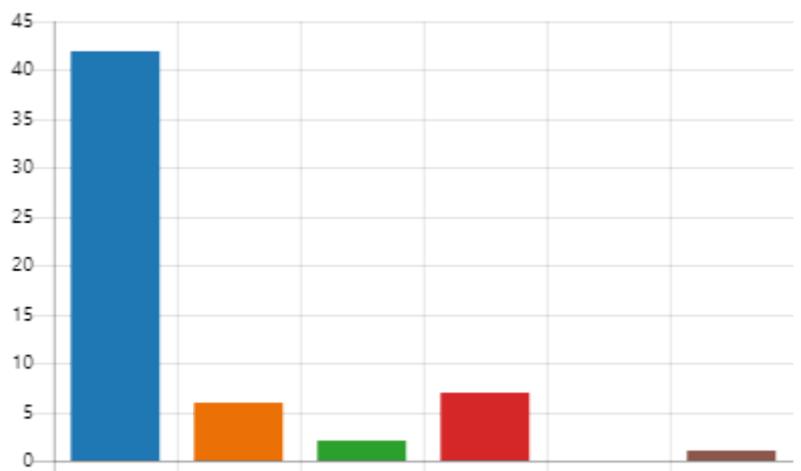
25. ¿DUERMES BIEN Y SIENTES QUE DESCANSAS TODAS LAS NOCHES?

● Siempre	10
● Algunas veces	38
● Pocas veces	10
● Nunca	0



26. ELIGE UNA DE LAS SIGUIENTES EMOCIONES BÁSICAS QUE PERMANECE EN TI CON MAYOR FRECUENCIA

● Alegría	42
● Tristeza	6
● Rabia	2
● Miedo	7
● Asco/ rechazo	0
● Asombro/sorpresa	1



27. ¿EXPRESAS TUS EMOCIONES CON FACILIDAD?

● Si	44
● No	12



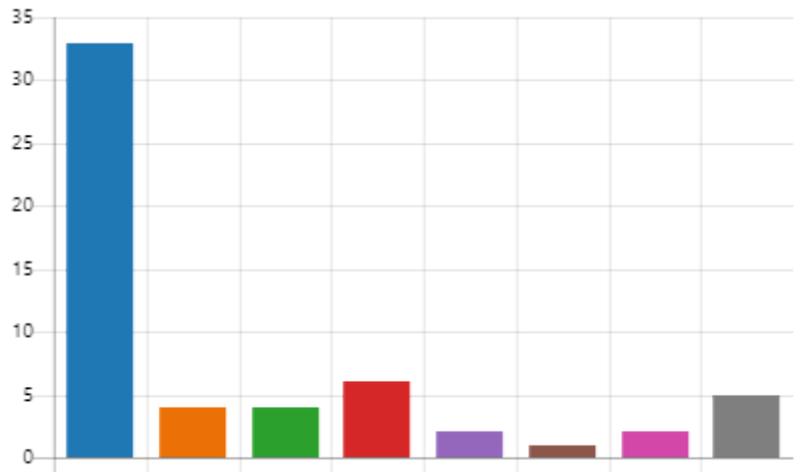
28. ¿EXPRESAS TUS EMOCIONES DE MANERA ASERTIVA?

● Si	45
● No	13



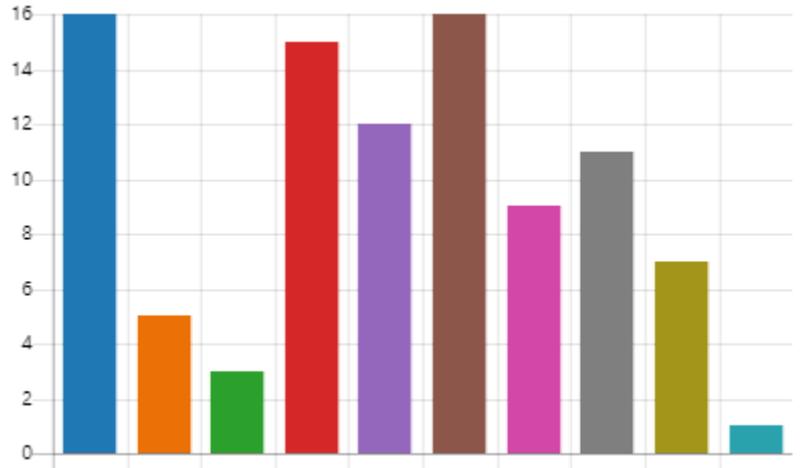
29. ¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE GUSTA DE TRABAJAR EN LA EMPRESA?

● Estabilidad laboral	33
● Bienestar laboral	4
● Labores realizadas	4
● Ambiente laboral	6
● Cercanía al hogar	2
● Oportunidades de ascenso	1
● Horarios	2
● Prestaciones legales y extraleg...	5



30. ¿QUÉ ES LO QUE MÁS TE DESMOTIVA DE TRABAJAR EN LA EMPRESA? (SELECCIONE COMO MÁXIMO 2 OPCIONES DE RESPUESTA)

- Ambiente laboral 16
- Relación con el jefe 5
- Falta bienestar laboral 3
- Carga laboral 15
- Pocas opciones de ascenso 12
- Salario 16
- Falta de reconocimiento 9
- Lejanía del sitio de trabajo 11
- Nada, estoy motivado 7
- Otro 1



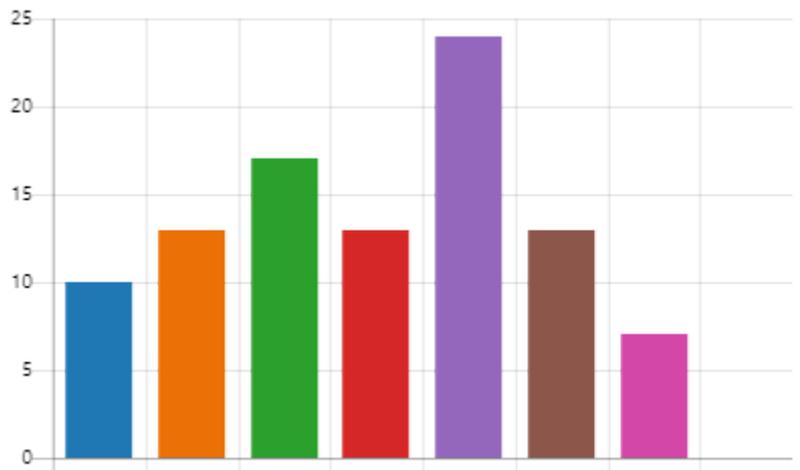
31. ¿CUÁNTO TIEMPO TE GUSTARÍA PERMANECER EN LA EMPRESA?

- Menos de 1 año 3
- Entre 1 y 3 años 14
- Más de 3 años 32
- Otras 7



32. ¿QUÉ TE GUSTARÍA CAMBIAR O MEJORAR DE LA EMPRESA? (SELECCIONE COMO MÁXIMO 2 OPCIONES DE RESPUESTA)

- Nada, todo me parece bien 10
- Ambiente laboral 13
- Plan de Beneficios 17
- Organización de labores 13
- Oportunidades de ascenso 24
- Programas de capacitación 13
- Trato de los superiores 7
- otra 0



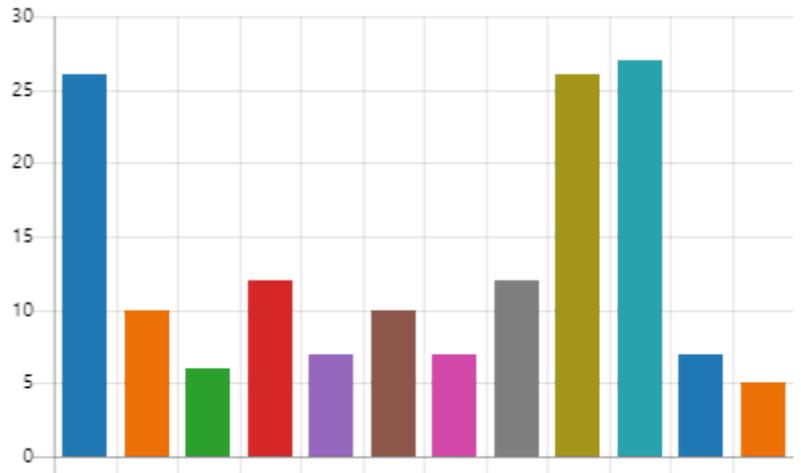
33. ¿CONOCES LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL DE LA EMPRESA?

● Si	40
● No	17



34. INDIQUE LOS CONVENIOS QUE TE GUSTARÍA TENER A TRAVES DE LA EMPRESA (SELECCIONE COMO MÁXIMO 3 OPCIONES DE RESPUESTA)

● Bancos	26
● Concesionarios	10
● Electrodomésticos	6
● Restaurantes	12
● Ropa & Accesorios	7
● Salud & Belleza	10
● Supermercados	7
● Tecnología	12
● Turismo	26
● Educación	27
● Recreación & Entretenimiento	7
● Mascotas	5



35. ELIGE (MAXIMO 3) DE LAS RAZONES POR LAS QUE **NO ACCEDES** A LOS BENEFICIOS, CONVENIOS Y AUXILIOS QUE OFRECE LA COMPAÑIA

● No los conozco,	28
● No se cómo pedirlos	8
● No me llaman la atención	12
● El proceso es demasiado com...	12
● No cumplo con los requisitos ...	12

