

Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.



Enny Johanna Barbosa Valderrama

Lady Alejandra Rios Gamboa

Universitaria Agustiniana

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.



Enny Johanna Barbosa Valderrama75020212228

Lady Alejandra Rios Gamboa75020212058

Director

Liz Katherine Ariza Matamoros

Trabajo para optar por el título de Especialista en Gerencia Estrategia del Talento Humano

Universitaria Agustiniana

Dirección de Posgrados

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano

Bogotá, D.C

2022

Resumen

El presente trabajo tiene como objetivo central diseñar un programa de bienestar laboral que contribuya a la calidad de vida del colaborador con el fin de incrementar su productividad y sentido de pertenencia hacia la Compañía Sabama Ltda, Para ello se presentará un marco teórico sobre el bienestar laboral, Posteriormente, se desarrollará cada uno de los objetivos planteados en el presente documento se establece el estado actual de la empresa por medio de la metodología cuantitativa, aplicando una encuesta y de esta manera analizar la percepción de los colaboradores, reuniendo información respecto a las condiciones de salud, percepción de actividades de bienestar que realiza la empresa y el estado de ánimo de los encuestados. Finalmente, se presentaran los resultados algunas recomendaciones y el programa de bienestar laboral.

Palabras claves: Bienestar laboral, Diseñar, Programa.

Abstract

The main objective of this work is to design a labor welfare program that contributes to the quality of life of the collaborator in order to increase their productivity and sense of belonging to the company Sabama Ltda. For this purpose, a theoretical framework on labor welfare will be presented, then, each of the objectives set out in this document will be developed.

The current state of the company is established by means of a quantitative methodology, applying a survey and thus analyzing the perception of the collaborators, gathering information regarding health conditions, perception of welfare activities carried out by the company and the mood of the respondents. Finally, the wellness program, the results and some recommendations were presented.

Key words: Workplace wellness, Design, Program.

Tabla de contenido

Planteamiento del problema.....	7
Título Provisional	8
Justificación	9
Pregunta	9
Objetivos.....	10
Objetivo General:	10
Objetivos Específicos:	10
Marco teórico.....	11
Metodología.....	16
Tamaño de la muestra	18
Análisis de los resultados.....	19
Discusión	25
Clima laboral	25
Sentido de pertenencia.....	26
Conclusiones.....	29
Recomendaciones	30
Referencias	31
Anexos 1	32

Perfil de los Integrantes

Lady Alejandra Rios Gamboa

Administradora de Empresas egresada de la Universidad Pontificia Bolivariana y actualmente Estudiante de Posgrado en Gerencia Estratégica del Talento Humano, mi trayectoria profesional la he ejercido tanto en el sector público como en el sector privado, con más de 10 años de experiencia en temas de coordinación, contratación y selección de personal, con excelente manejo en gestión de servicios y asesoramiento de servicio al cliente.

Enny Johanna Barbosa Valderrama

Psicóloga con experiencia en 10 años liderando todos los procesos del área de Gestión Humana, selección, contratación, nómina, liquidación de prestaciones sociales seguridad social, amplio conocimiento implementado programas de Bienestar y desarrollo de los colaboradores como piensa fundamental en una Organización, experiencia en negociación de despidos, amplio conocimiento en la Legislación Laboral Colombiana, actualmente cursando Especialización en Gerencia Estratégica de Talento Humano.

Planteamiento del problema

Actualmente la empresa Sabama Ltda, cuenta con un número total de 47 empleados a nivel nacional, se dedica a la comercialización de productos capilares al por mayor y al detal, inició operaciones en el año 2000. En el transcurso de los años ha logrado tener un posicionamiento de marca y venta, convirtiéndola en una de las empresas pioneras del sector de la cosmética y la belleza.

Su estructura organizacional es vertical, iniciando por la Gerencia General, seguida de los Departamentos de: Recursos Humanos, Logística, Marketing, Facturación, y Finanzas, cada área cuenta con un Coordinador como líder de proceso con sus respectivos analistas y/o asistentes; así mismo cuenta con su fuerza de ventas compuesto por un Gerente, supervisores y asesores comerciales. El 60% de los empleados cuenta con una antigüedad mínima de 10 años, la mayoría de su población se encuentra entre los 35 años y 50 años de edad, teniendo en cuenta que la mayoría de los trabajadores son mujeres.

Cada uno de los empleados cumplen con las responsabilidades y funciones asignadas, pese a que desarrollan una buena labor, se han quedado en una zona de confort en donde poco proponen o evolucionan para llevar la Empresa a otro nivel, esto se ve reflejado en los resultados de cada proceso y en las inconformidades que a nivel interno se han generado. “Según Sirota (2006) de Harvard Business School, citado en programas de Bienestar Bancofinandina, en el 85% de las Empresas, la moral de los empleados disminuye drásticamente después de los primeros seis meses, y continúa deteriorándose durante los años siguientes”.

De acuerdo a lo anterior, es importante que el departamento de Talento Humano constantemente este generando herramientas para poder motivar a los trabajadores en un constante aprendizaje continuo, con el fin de no frenar el proceso evolutivo de las metas definidas que tiene la Compañía.

Debido a que la Compañía actualmente tiene la necesidad de crecer y posicionar aún más la marca, es necesario e indispensable que todos los colaboradores desde cada uno de los cargos que desempeñe cambien la óptica con que realiza sus funciones y se convierta en una persona proactiva con el fin de ser propositiva y como desde su rol puede aportar a la Empresa a escalar los objetivos estratégicos que se ha definido.

A partir de esta necesidad el área de Recursos Humanos desea elaborar un programa de bienestar para desarrollarlo con el propósito de estimular a los empleados e invitarlos a una transformación para lograr como equipo las metas propuestas de la Organización.

Título Provisional

Diseño del programa y plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda.

Consistirá en diseñar el programa y el plan de bienestar laboral para la empresa Sabama Ltda, siendo el bienestar uno de los elementos con mayor influencia en el desempeño de los empleados en una organización con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores. Al respecto, “Chamorro (2016) citado en como diseñar un plan de bienestar, dice que este programa, además de mejorar el clima laboral y fortalecer la integración entre los colaboradores, busca incrementar el bienestar de los empleados, incluyendo a sus familiares.”

Elaborar y desarrollar un programa de bienestar contribuirá con que los colaboradores se esmeren por proponer y renovar su perfil para trabajar mancomunadamente en la visión estratégica de la Compañía.

Justificación

A lo largo del tiempo y a través de varios estudios especializados, se ha llegado a la conclusión de que la gran mayoría de trabajadores tienen algún tipo de inconformidad frente a los beneficios que ofrecen las empresas, lo que afecta significativamente el bienestar de cada colaborador y su desempeño dentro y fuera de la organización. El bienestar pensado como “un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral” (Días Reyes, 2020, p.53).

Se necesita mejorar el bienestar profesional de los empleados de Sabama Ltda, promoviendo iniciativas tácticas y estrategias que cautiven a los empleados y logren estar fidelizados, alcanzando su bienestar, además que se dé la rentabilidad, beneficio y rendimiento laboralmente esperado para que la compañía crezca y así posicionar aún más la marca; la implementación del bienestar laboral generarán que el empleado se sienta motivado, promoviendo un adecuado clima organizacional y aumentando eficientemente cada uno de los procesos de cada cargo.

Pregunta

¿De qué manera aportará el programa de bienestar a la visión estratégica de Sabama Ltda.?

El bienestar laboral es entendido como un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad. El bienestar laboral, en un sentido más subjetivo, está directamente relacionado con “la experiencia de estar bien en la vida” (Blanch, 2021, p 76).

Teniendo presente lo anterior, uno de los objetivos de diseñar el programa y el plan de bienestar laboral es generar un estado de sentido de pertenencia en el que los empleados desarrollen sus capacidades y se establezca un equilibrio entre la salud física y emocional; realizando programas y actividades que desarrollen la motivación de los empleados e incrementen su rendimiento y productividad, y por tanto generar un mejoramiento continuo que contribuya a la calidad de vida del colaborador y al crecimiento de la compañía.

Objetivos

Objetivo General:

Diseñar un programa de bienestar laboral que contribuya a calidad de vida del colaborador con el fin de incrementar su productividad y sentido de pertenencia hacia la Compañía Sabama Ltda.

Objetivos Específicos:

1. Identificar la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional de la Compañía.
2. Analizar los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores, determinando y priorizando los temas a enfocar en el desarrollo del programa de bienestar.
3. Desarrollar un plan de trabajo que permita intervenir en cada una de los aspectos prioritarios para lograr un equilibrio en la calidad de vida del colaborador.
4. Determinar qué actividades prefieren los colaboradores y así implementarlas en el programa de bienestar.

Marco teórico

A nivel organizacional toda empresa, u organización debe contar con ciertas herramientas y prestaciones que permitan mejorar de forma continua los procesos y acciones de la organización frente a los empleados y los clientes externos. Del mismo modo se debe tener en cuenta que aquello que mejora la satisfacción y rendimiento de los empleados, puede depender de un buen bienestar y clima laboral.

De acuerdo a lo anterior se observa que; para el funcionamiento óptimo de toda empresa, se necesita del compromiso y el desempeño de los empleados, no obstante no todo el tiempo es fácil que esto ocurra, gracias a factores externos e internos que rodean a la persona constantemente o situaciones por fuera del contexto laboral que disminuyen la calidad de los compromisos que posee el cliente interno, es por eso que se hace necesario que toda empresa u organización motive constantemente a sus empleados.

El problema del bienestar laboral es de vieja data, desde finales del siglo XIX los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores muy ligadas, en ese momento, a valores morales y religiosos de los empresarios: “como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados” (Barley, 1992) sacado de (Hernández, Galvis, & Narváez, 2003).

Actualmente, las empresas y quienes investigan la administración suponen que las metas de las organizaciones son inalcanzables si los miembros de la organización no se comprometen, de hecho, la motivación es una característica de la psicología humana que contribuye para que la persona se comprometa considerando además factores que sustentan la conducta humana siempre con alto grado de compromiso. (Stoner, Freeman, & Gilbert, 2009).

Queriendo decir lo anterior que la motivación es uno de los factores más influyentes en las organizaciones, sobre todo en los resultados, ya que tiene múltiples beneficios, como

por ejemplo aquellas empresas que se concentran en motivar e incentivar constantemente sus empleados, logran hacer sentir a los trabajadores más valorados, comprometidos y propuestos a terminar siendo fieles y agradecidos a esta.

Para implementar esta estrategia de productividad, es necesario que los gerentes o RH, tenga claro que es la motivación, siendo esta según Santrock (2002) “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen. El comportamiento motivado es vigoroso, dirigido y sostenido” (Huilcapi, Castro, & Jacome, 2017).

En los inicios de la motivación y bienestar agregados al campo laboral, solía tomarse desde la parte de incentivos salariales o económicos, en donde aquellos quienes trabajaban más arduamente y cumplían sus objetivos serían los más remunerados del mes.

Puede que esta sea una estrategia algo efectiva, sin embargo no es conveniente que se realice de una forma seguida o en empresas que recién inician y que incluso son pequeñas. Por esta razón se hace menester tener conocimiento de las diversas formas o técnicas de incentivar a los trabajadores.

Este tipo de recompensas o incentivos, se podría comparar con la teoría de Maslow, en donde analiza y afirma que todos los seres humanos deseamos llegar a la autorrealización, pero es necesario pasar por unos niveles y escalarlos uno a uno, es decir Maslow “sugiere que no acometer cualquiera de los distintos niveles impediría el avance hacia el nivel siguiente, así como que ninguna posición es permanente y el movimiento ascendente o descendente es continuo debido a las presiones o cambios del entorno”

Por lo que las necesidades de bienestar laboral se notan en todas y cada una de estas 5 fases o niveles de la pirámide a la cual refiere su teoría, ya que sin motivación y satisfacción por vivir el sujeto no cumplirá a cabalidad y de manera correcta las necesidades básicas para sobrevivir, como es el caso de una persona con depresión, bipolaridad entre otros, que en ocasiones no son tan ajenas al campo laboral, se percibe a diario personas

Diagnósticas y que llevan su respectivo tratamiento durante años y pueden laborar.

En segunda instancia se puede observar las de autoestima, las sociales y las de seguridad, que en estas tres es importante sentirse seguros, aceptados y sobre todo tener el apoyo de los allegados; que desde el ámbito empresarial estaríamos hablando de los compañeros o colegas que tiene constantemente a su alrededor.

Esto ayudara por consiguiente a obtener no solo buen rendimiento si no un buen clima laboral, este no es otra cosa que el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad empresarial (Sánchez, 2010). De igual forma que la motivación.

La diferencia entre ambos, radica que el mal clima laboral, produce consecuencias no tan fáciles de resolver, como lo son conflictos entre compañeros de trabajo, malestar y disgusto por los directivos en cuanto al rendimiento, por ello termina en despido o renuncia en este tipo de casos.

Por lo tanto se hace necesario las herramientas o estrategias para mejorar el bienestar en una organización debido a que si existe un bajo rendimiento en el mismo, se da inicio a conflictos, incumplimientos de las reglas de la organización, se empiezan a dar más sanciones, incumplimientos en los deberes laborales, va a darse un bajo rendimiento a nivel general, y como es el caso de Sabama Ltda, se pueden dar inconvenientes o falencias en cuanto a la motivación laboral y el entusiasmo de los empleados frente al crecimiento personal en conjunto con la organización.

La organización puede desempeñar un mejor papel si se obtiene unas relaciones intrapersonales adecuadas y con un compañerismo notorio en las diferentes áreas de la organización, ayudándose en los conflictos y dificultades, motivándose unos a otros, e identificando un líder a nivel general que sirva como guía o ayuda en caso de crisis.

Para lo anterior se requiere realizar además un comité de convivencia laboral con ayuda de RH en donde en primera instancia se elijan representantes de cada área de la empresa, y posterior a ello se organicen las ideas y temáticas más urgentes a tratar, esto según las falencias en cuanto a clima y convivencia que se estén presentando.

Este comité también ayudara y auxiliara a los trabajadores que presenten inconvenientes con otros empleados en cuestiones que infringen el aspecto ético como profesionales, ya sea acosos, agresión física, verbal o psicológica, ofreciéndole así asesoramiento en el conducto a seguir, las pautas y procesos entre otras.

Y finalmente se requerirá la creación de estrategias que motiven a los trabajadores a mejorar su conducta y disposición en el ambiente laboral para así mejorar la satisfacción del trabajo en equipo y su relación con la organización.

Esta relación con la organización se desea obtener con la ayuda de un team building en donde se implementen características positivas en los clientes internos como; compañerismo, trabajado en equipo, solidaridad, empatía, entre otros que puedan ayudar a mejorar el rendimiento, el clima organizacional y a su vez ayuden a motivarlos en su día a

día.

Es tan bien indispensable tener en cuenta factores importantes como el desarrollo económico, el tecnológico, la innovación de recursos materiales y comerciales, que vuelven el campo cada vez más competitivo, sino que hay, como se ve, elementos que son indispensables para visibilizar desde múltiples aspectos avances en la organización.

Se puede mencionar que en una investigación realizada por; Hernández, Galvis, & Narváez (2003) Durante el proceso de surgimiento y consolidación empresarial, la política de bienestar fue fruto de la actitud protectora y moralizadora del empresario ligado a la intencionalidad de mantener la sumisión y el compromiso del trabajador. De allí es que podemos afirmar que al hablar de bienestar laboral, se debe poner en primera instancia siempre la satisfacción y el agrado del cliente interno.

Es por esto que se pretende mostrar la importancia de la creación del programa de Bienestar Laborar para la Sabama Ltda, dentro del área de Talento Humano. Iniciando por explorar los aspectos básicos de la organización como lo son su visión, su misión, a que se dedica como empresa y que productos ofrece al mercado así mismo conociendo su estructura organizacional. Se llevara a cabo el planteamiento del problema, fundamentados en algunos autores que formulan sus teorías en temas laborales y de bienestar, identificando diversas opiniones que dan base a la identificación de las fallas que se pueden estar presentado dentro de la organización.

Es por ello que se justificarán las razones por las cuales se realiza esta iniciativa, dando posibles soluciones a las desventajas que se pueden presentar durante la elaboración y presentación de ésta. De esta manera, se dará a conocer la línea base de investigación y el objetivo principal para llevara cabo la propuesta de creación del Programa de Bienestar Laboral, en donde se extraen de esta forma los objetivos específicos para así implementarlo dentro del plan de acción en donde se resaltarán las metas y las actividades que conlleve la realización de este programa. Así mismo, para formular la metodología del diagnóstico, se utilizará dos técnicas de recopilación de información, como lo son, la observación directa y la encuesta, cuyos objetivos son tener una visión más clara del alcance de los objetivos propuestos.

De este modo, se plantea una política de calidad para este programa, donde propone capacidades eficientes y factibles que aporten al desarrollo y construcción de esta. En consecuencia, se crea un plan de incentivos que busque satisfacer las necesidades de los colaboradores y el empleador, donde su objetivo principal, sea motivar y promover el trabajo en

equipo y cumplir con metas y objetivos propuestos, esto dentro de un marco teórico que ayuda a fundamentar la creación de este.

Finalmente, se plantean una serie de conclusiones y recomendaciones que permiten la evaluación del trabajo realizado y las decisiones que se puedan llegar a tomar frente a la creación del Programa de Bienestar Laboral. De igual manera, se describen los impactos económicos y culturas que nacen de la posible implementación del proyecto.

Metodología

Para la elaboración del proyecto inicialmente se aplicará una encuesta que permitirá tener un acercamiento directo al problema y a las causas que lo originan, identificando factores individuales en los trabajadores como por ejemplo el desempeño en cada una de las funciones que desarrollan y que afectan directamente la visión estratégica de la Compañía al evidenciarse poca motivación y sentido de pertenencia para cada una de las actividades que los colaboradores deben desarrollar.

El método que se desarrollará será el cuantitativo ya que permitirá determinar las variables que más impacto tiene en los trabajadores en el momento de abordar el tema de bienestar o mejoramiento de calidad de vida para el colaborador.

Para analizar la percepción de los colaboradores frente a la Compañía una de las variables que se tendrá en cuenta será la antigüedad. Para el diseño del instrumento aplicar se tendrá en cuenta las siguientes dimensiones

- Clima Laboral
- Sentido de pertenencia
- Condiciones laborales

De acuerdo a lo anterior se tomará como referencia los colaboradores de la Empresa Sabama, tanto la parte operativa como la parte administrativa, es decir 47 colaboradores en total, distribuidos de la siguiente manera:

- | | |
|--|----|
| <input type="checkbox"/> Dirección | 2 |
| <input type="checkbox"/> Administrativos | 10 |
| <input type="checkbox"/> Comerciales | 30 |
| <input type="checkbox"/> Técnicos | 5 |

La población a la cual se le aplicará la encuesta oscila entre los 30 y 50 años edad, teniendo encuesta que el 80% del personal corresponde al género femenino y el 20% género masculino.

Debido a que todo el personal de la Compañía se encuentra distribuido en las diferentes departamentos del país, la aplicación del instrumento se realizará de manera virtual, comunicando a todo el personal que se realizará una encuesta de bienestar solicitando el apoyo para que cada colaborador pueda responderla; esto se realizará a través del correo corporativo

enviando el link através del formato Microsoft Forms, este formato diseñado a través de esta plataforma es sencillo y accesible a cada una de las personas para que el diligenciamiento de la encuesta sea un proceso sencillo y rápido.

La encuesta consta de 12 preguntas compuesta por selección múltiple en donde se brinda el espacio para que el colaborador pueda realizar su apreciación a la pregunta, no hay límite de tiempo para responder solo daremos aproximadamente 01 semana para que el colaborador tenga el tiempo suficiente de diligenciar la encuesta.

Tan pronto el plazo estipulado expira, daremos por cerrados la encuesta, notificando a todo el grupo de colaboradores a través del correo corporativo de la Organización.

El análisis de la encuesta se realizará consolidados los datos a través de gráficas para consolidar los datos estadísticamente. La investigación se realizará a partir de la interpretación de las respuestas a cada una de las dimensiones anteriormente descritas.

Tamaño de la muestra

Para la recolección de datos del actual proyecto, se tomó como muestra 41 empleados de los 47 en total, distribuidos en las diferentes áreas de la Compañía.

El tamaño de la muestra corresponde al 87,5% de los empleados, dado que se aplicó a los 41 empleados de la Empresa, se aplicó la encuesta tanto al personal administrativo y comercial.

La selección de la muestra se realizó de manera aleatoria y anónima para que el colaborador tenga más libertad de expresar su opinión frente al tema,

Análisis de los resultados

En esta parte de la investigación se muestran los resultados obtenidos en la encuesta realizada a los empleados de la empresa objeto de este estudio.

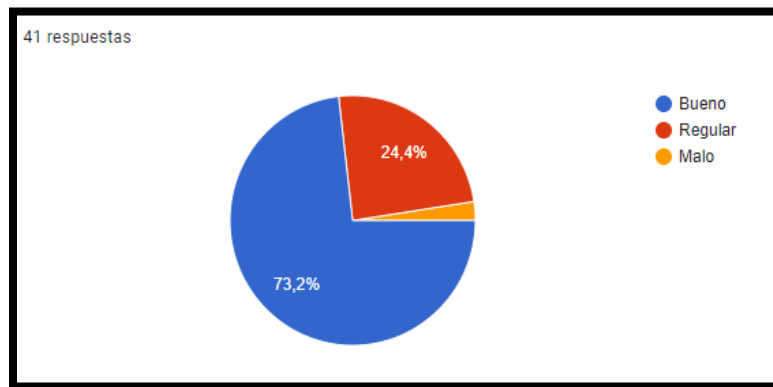
En cuanto a la encuesta se logró recopilar información respecto a las condiciones de salud, percepción de actividades de bienestar que realiza la empresa y estado de ánimo de los encuestados.

Análisis Cuantitativo

Los resultados que se muestran a continuación corresponden a las preguntas realizadas en la encuesta, realizando un análisis de los resultados obtenidos en la muestra de 41 empleados.

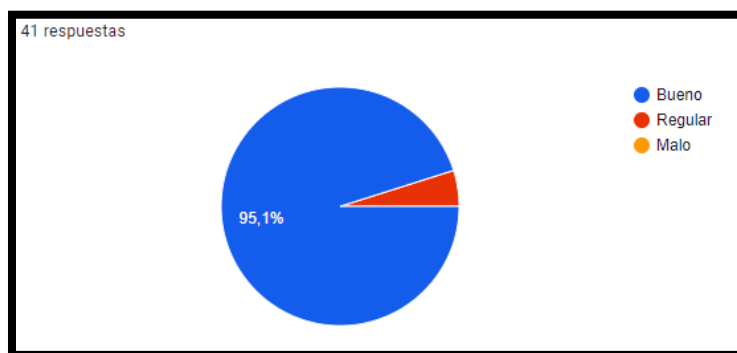
Estos resultados permiten identificar cada uno de los aspectos a evaluar y a determinar en cada uno de los aspectos prioritarios que debe contener el programa de bienestar enfocada en mejorar la calidad de vida del colaborador dentro de la organización.

1. Cree que las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) ¿Son las adecuadas para su desempeño?



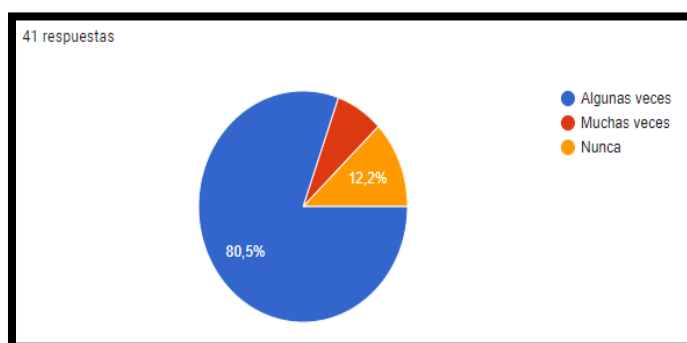
El 73,2% de los empleados consideran que tienen unas condiciones físicas adecuadas para desempeñarse bien en su puesto de trabajo, mientras el 24,4% consideran que es regular estas condiciones.

2. ¿Cómo es el clima de trabajo con sus compañeros?



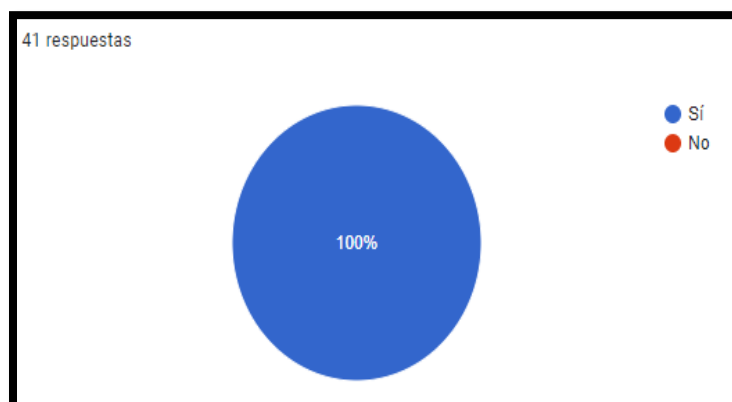
Tal y como lo muestra la gráfica hay fortaleza en el clima laboral ya que el 95.1% de los empleados consideran que es bueno.

3. ¿En la organización con qué frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?



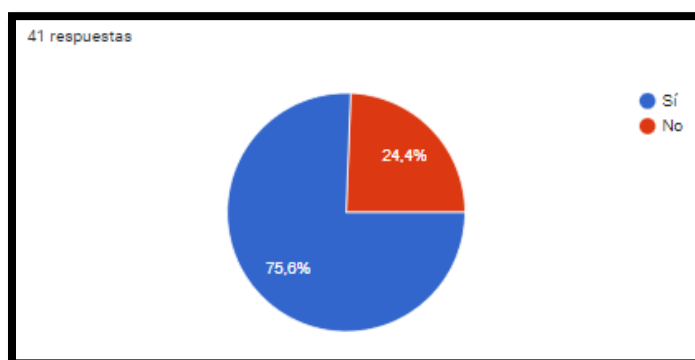
La respuesta de la frecuencia con que se realizan actividades de integración en la organización, corresponde a que el 80.5% de los empleados manifiestan que algunas veces realizan actividades de integración, Por otra parte el 12.2% afirman que nunca se realizan actividades en la empresa.

4. ¿Se considera importante para la organización?



Como se observa en la gráfica el 100% de los empelados manifiestan que se consideran importantes para la organización. En este sentido se identifica uno de los factores más importantes para sentirse motivado en una empresa y con sentido de pertenencia es sentir que la función que se desarrolla es importante para la Empresa y que contribuye al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

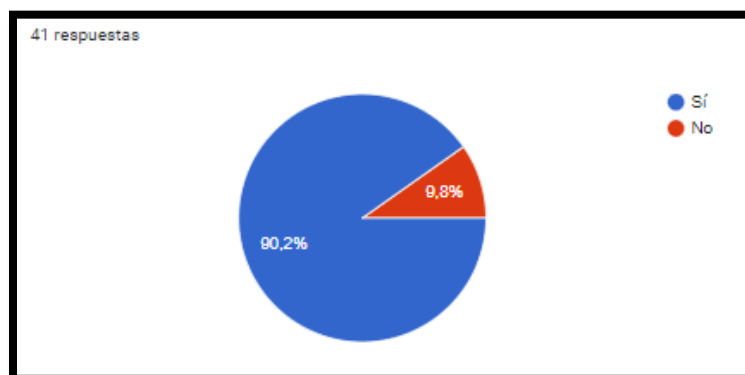
5. ¿La Empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso?



El 75.6% de los empleados encuestados manifiestan que si tienen oportunidades de promoción o ascenso y el 24.4% afirman que no les han dado la oportunidad de promoverse de cargo.

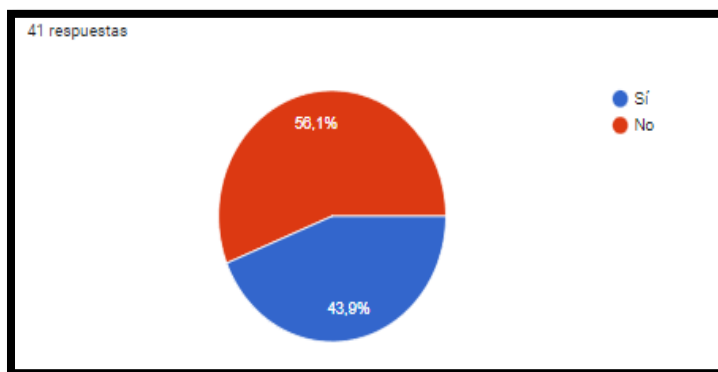
A nivel general se encontró que las personas afirman que cuando se presenta una vacante en la empresa, se buscan personas externas a la organización, limitando la posibilidad de crecimiento laboral del personal vinculado con anterioridad.

6. ¿Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?



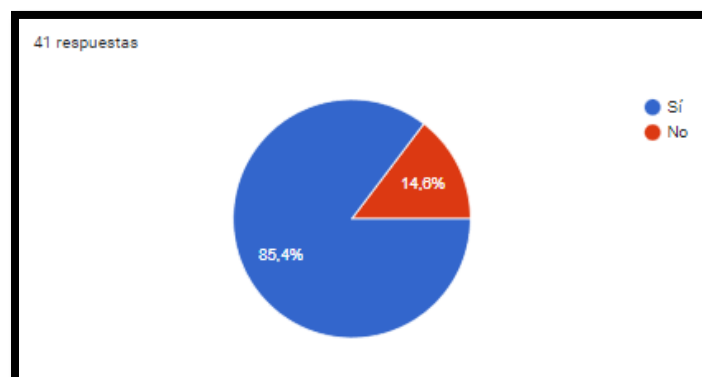
La gráfica muestra que el 90.2% empleados consideran que si se han realizado actividades de promoción en salud, y 9.8% de las personas mencionan que no han asistido a estas.

7. ¿En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?



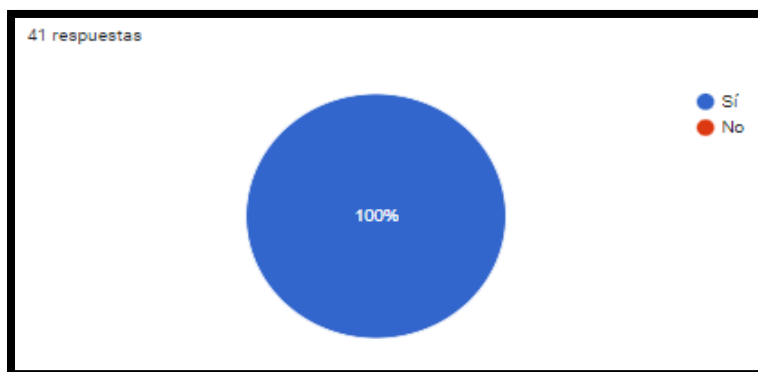
Como resultado de la pregunta se encontró que 56,1% de los encuestados afirman que si se realizan actividades deportivas y recreativas mientras que el 43,9% consideran que no se realizan, lo que se concluye que un gran porcentaje no ha tenido la oportunidad de disfrutar de las actividades programadas por lo que se debe hacer una evaluación de la frecuencia de estas actividades o de las razones por las cuales no han podido participar.

8. ¿Considera que la remuneración que recibe es la adecuada?



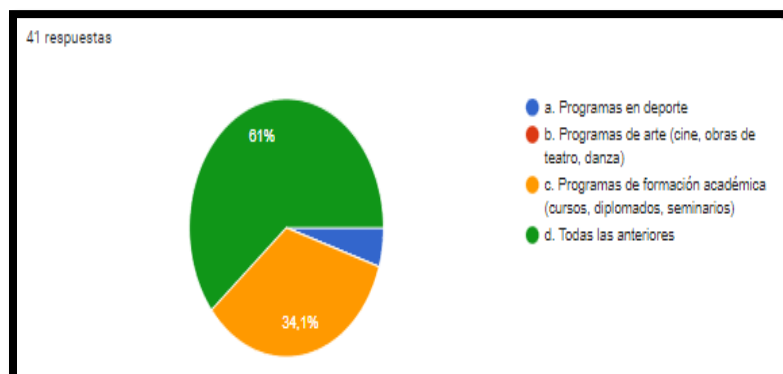
La gráfica muestra que el 85,4% de los empleados consideran que si reciben una adecuada remuneración, y 14,0% consideran que no. Con lo anterior se determina la mayoría está satisfecho frente al salario, sin embargo, es necesario revisar si el salario se ajusta al perfil del cargo y a las competencias exigidas para el mismo y tener en cuenta el porcentaje en desacuerdo.

9. ¿Considera que tiene buena comunicación con su jefe?



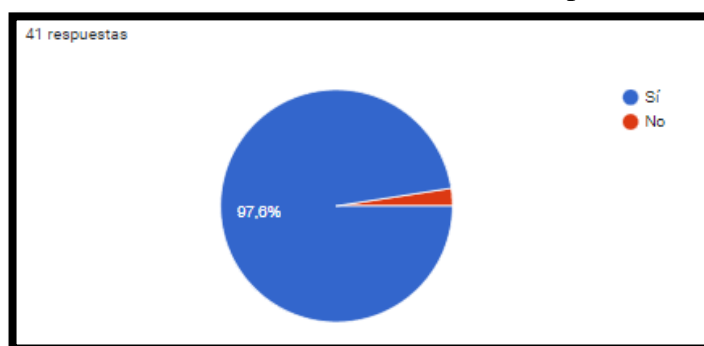
La gráfica muestra que el 100% de los empleados tienen comunicación con su jefe. Esta respuesta es muy importante ya que para construir un clima laboral sano, es importante que el vínculo que une a las personas con sus superiores sea lo más amable y correcto posible.

10. De los siguientes programas, cuál debería tener la organización:



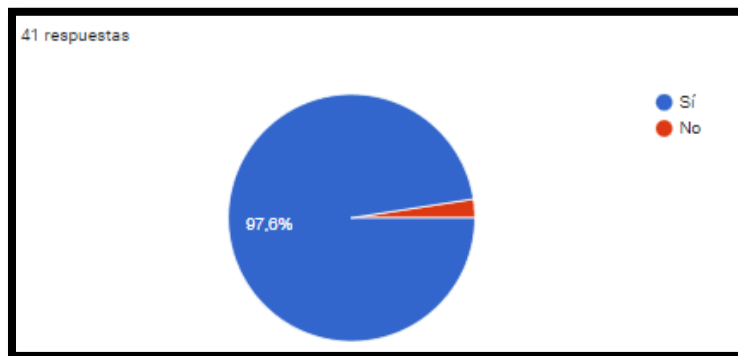
Se diseñó una opción de respuesta de selección múltiple en donde se consultó frente al programa que les gustaría que se implementará la empresa, obteniendo que 61% de los encuestados sugieren que se implementen todos los programas, el 34,1% programas de formación académica y programas de deporte, por considerar que es una actividad de esparcimiento laboral que facilita la integración con los compañeros de trabajo.

11. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral de la Empresa?



El 97.6% de los empleados se sienten satisfechos con el ambiente laboral de la empresa. Un ambiente laboral sano, le permite al trabajador desarrollarse profesional, social e individualmente. A nivel laboral le permite mejorar su desempeño, ser proactivo, aumentar la motivación, estrechar la relación con sus compañeros, trabajar en equipo, auto cuidarse, etc.

12. ¿Conoce lo que su trabajo le aporta a la Empresa?



El 97.6% de los trabajadores responden con un si conoce lo que su trabajo le aporta a la empresa, lo que significa que manifiestan un gran compromiso frente al desarrollo de su labor.

Lo anterior permite evidenciar que existen varias oportunidades de mejora para poder desarrollar adecuadamente un clima organizacional adecuado que permita brindarle a un colaborador una calidad de vida que permitirá unos mayores resultados en cuanto a sentido de pertenencia y productividad dentro de la organización.

Discusión

Con relación a los resultados anteriormente expuestos, se logró determinar que pese que exista una buen clima laboral, una buena motivación y un sentido de pertenencia hacia la Organización se debe lograr implementar el programa de bienestar que permitirá afianzar aún más la confianza que el colaborador tiene hacia la Compañía de acuerdo a los resultados anteriormente expuestos.

Clima laboral

De acuerdo con Burton & Laudasen (2004) “el clima laboral es la percepción agregada de las personas con respecto a la Organización, su grado de confianza, conflicto, moral, recompensas equitativas, credibilidad de los líderes, resistencia al cambio y afecta al desempeño de la empresa al influir en la motivación de los empleados” (p.27).

Con relación al marco teórico, un mal clima laboral produce consecuencias no tan fáciles de resolver, debido a los conflictos que se pueden presentar entre compañeros de trabajo y jefes, lo que puede desencadenar un mal rendimiento laboral afectando notablemente los objetivos de la Organización.

El clima laboral es el pilar de toda organización y la base fundamental para que los colaboradores puedan tener la satisfacción de lograr trabajar en un sitio cómodo y plácido para el desarrollo de las funciones, al ser uno de los aspectos que se desarrolló en la encuesta y donde los resultados arrojaron como opción de mejora, se analiza que la Organización pese a que no cuenta un programa de bienestar establecido que desarrolle actividades pensadas en el bienestar del colaborador, se puede deducir que las pocas actividades que realiza las enfoca en pro del colaborador.

Los empleados respondieron positivamente en la encuesta la satisfacción frente al clima laboral, sin embargo, se debe trabajar y ahondar más específicamente para lograr desarrollar más este aspecto que se puedan trabajar en la Organización y tener un mayor alcance.

Para lograr afianza aún más el sentido de pertenencia de los colaboradores de Sabama, se realizará un cronograma anual para realizar 03 actividades durante el año, en donde se involucre la familia, estas tres actividades se realizarán para visitar sitios culturales que permitirá desarrollar el nivel de cultura de las personas, como así mismo crear espacios de interacción familiar.

Presupuesto asignado \$ 5.500.000.

Sentido de pertenencia

Si bien es cierto la encuesta arrojó resultado como oportunidad de mejora, como lo fue en las actividades de cultura y ocio, es importante que la Organización empiece a implementar este tipo de actividades que lograr el esparcimiento, la recreación y la creatividad de los empleados, es importante tener en cuenta que es muy productivo compartir en espacios diferentes que no sea lo laboral con el colaborador, para permitirse tanto al empleador como al empleado compartir en espacios diferentes para lograr conocer un poco más allá de la persona que se ve todos los días cumpliendo con las tareas y actividades asignadas.

De acuerdo a lo que se mencionada en el marco teórico con la teoría de Maslow, todas las organizaciones deben asegurarse de satisfacer las necesidades mencionadas para lograr desarrollar un colaborador en su máximo esplendor, de acuerdo a lo anterior y pensada en cada uno de estos niveles la Empresa logrará aún más incentivar y cultivar en los colaboradores un sentido de pertenencia sólido y robusto, que se verá reflejado en los resultados de las actividades de los empleados que contribuirá al desarrollo y al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Organización. EL sentido de pertenencia Maslow (1954) lo describe “como una necesidad básica, un sentido de experiencia de sentirse valorado, así mismo Cameron (2004) lo define como “vínculos interpersonales, como una faceta más de la identidad social y en relación al ámbito organizacional, como una faceta de la identificación organizacional”. (p.34).

Se desarrollarán actividades recreativas, y de óseo que permitirá el esparcimiento del empleado, se organizarán de acuerdo a las fechas importantes que se celebran dentro del año, así mismo se iniciarán con la creación de un torneo deportivo del año, con el fin de lograr involucrar todas las área de la Organización.

Presupuesto asignado \$ 3.500.000.

Así mismo, se iniciará con un plan de formación de capacitaciones apoyado por la ARL y Caja de Compensación familiar, con el fin de capacitar y desarrollar mejor las destrezas y habilidades que necesite el colaborador para afianzar mejor sus actividades laborales.

Presupuesto asignado \$ 0.

Condiciones laborales.

Las condiciones laborales para el colaborador de la empresa son fundamentales para determinar los resultados que pueda generar en la Empresa, y se verá reflejado en la satisfacción del colaborador al desarrollar sus funciones.

Velasquez (2011), “la satisfacción laboral es un elemento de gran utilidad para las organizaciones ya que a través de sus mediciones entra en experiencia con el capital humano, ésta a su vez se transforma en una percepción y una carga emotiva dirigidas hacia el entorno o ambiente organizacional, esta interacción influye determinantemente en la manera de actuar del trabajador a su vez señala que el índice de satisfacción con las condiciones de trabajo permite determinar los principales elementos deficientes sobre los que debe actuar para lograr mejorar el ambiente laboral” (p.25).

Se logra analizar con la encuesta planteada que se debe generar dentro del programa de bienestar temas que se puedan desarrollar que logren tener un mayor alcance para satisfacer las condiciones del empleado, desarrollando más activamente programa de prevención y salud, pensando en su salud y bienestar, de acuerdo a los resultados que arrojó la encuesta.

El empleado además de cumplir con rol dentro de la Compañía, busca satisfacer otras necesidades que considera importante para su desarrollo personal y profesional, por ello la importancia de que la Organización no solo brinde un salario y las condiciones que determine la ley, sino que permita ofrecer a su grupo de colaboradores otros aspecto que permitan desarrollar en ellos un clima laboral agradable, un sentido de pertenencia y unas condiciones laboral óptimas, logrando mejorar estos tres aspectos, como resultado se tendrá excelentes empleados satisfechos y felices por cumplir con la misión asignada.

Se implementarán las evaluaciones de desempeño con el fin de resaltar las habilidades de los colaboradores, así mismo para revisar las oportunidades de mejora que tenga cada uno de ellos, y poder tener retroalimentaciones sobre la satisfacción de su trabajo en la Organización, se realizarán trimestralmente; para el mejor empleado del año se evaluará la posibilidad de un incentivo en dinero para fin de año.

Presupuesto, por determinar.

En conjunto con el área de Salud y Seguridad en el trabajo, se llevará cabo inspecciones físicas para determinar cómo se encuentran los puestos de trabajo para lograrlos mejorar y adecuarlo a lo

que se requiera para cada cargo, así mismo se implementará el programa de capacitaciones anual en pro de la salud del colaborador.

Presupuesto por determinar.

Con relación al programa de bienestar a desarrollar, la jefe de Recursos Humanos, realizará un plan de trabajo con fechas específicas y actividades por desarrollar para dar a conocer a la Gerencia General para su correspondiente autorización, para poder implementar y poderlo dar a conocer y formalizar con todos los colaboradores de la Organización.

Cabe resaltar que es primordial incentivar y optimizar la calidad de vida del empleado con el fin de mejorar su productividad para que la Empresa logre cumplir los objetivos estratégicos establecido la continuidad para el negocio.

Conclusiones

Con la realización de esta investigación se lograron los objetivos específicos planteados sobre identificar la percepción de los colaboradores frente al clima organizacional de la Compañía. Esto se logró mediante el análisis cuantitativo donde se concluye que los empleados se sienten satisfechos con el ambiente laboral de la empresa, sin embargo se quiere mejorar y para esto se implementara el programa de bienestar laboral.

Se logró identificar y analizar los resultados de la encuesta aplicada a los colaboradores, determinando y priorizando los temas a enfocar en el desarrollo del programa de bienestar así como identificamos las actividades que los colaboradores prefieren e implementarlas en nuestro objetivo general.

Con relación a la Empresa objeto de estudio, se destaca el interés por implementar estrategias que mejoren las condiciones laborales de los empleados, a fin de consolidarse como un equipo de trabajo que permita la búsqueda y adquisición de nuevos objetivos. Dicha iniciativa facilitó la comunicación y acercamiento con los empleados de la organización, lo que permitió obtener la información necesaria para definir el diagnóstico de la situación y diseñar el programa de bienestar laboral.

Implementar este plan de bienestar permite el mejoramiento constante en la estructura organizacional y lo más importante buscar el desarrollo del empleado, traduciéndose en cumplimiento de objetivos y de necesidades de ambas partes que colaboran para la existencia del otro.

Recomendaciones

Es importante resaltar que, una vez aprobado el programa de bienestar, se debe dar a conocer a todos los colaboradores, sobre la manera en que se desarrollará y como se logrará dar alcance a toda la población de la Compañía y cuál es el objetivo principal que la Organización busca alcanzar en el momento de implementarlo.

Una vez presentado el plan de bienestar a todos los empleados, se debe dar claridad en cada una de las fases de las actividades y la fecha estimada a realizar para que todos puedan efectuar una planeación sin contratiempos y a su vez participar sin dificultad en todas las acciones propuestas; posterior a cada una de las actividades es importante generar una evaluación que permita conocer el grado de satisfacción que se logró con cada colaborador.

De acuerdo a los resultados de la evaluación se podrá determinar acciones de mejora si fuera necesario, finalmente el objetivo de esta evaluación es conocer la opinión del trabajador.

Transcurridos el primer trimestre de efectuado el programa de bienestar, es importante generar un indicador que permita demostrar la eficiencia y eficacia de las actividades propuestas y que impactos ha generado en la Organización que permita evaluar si esto ha logrado impulsar las actividades cumpliendo los objetivos estratégicos de la Compañía,

Estos resultados lograrán determinar si el plan de bienestar ha tenido frutos satisfactorios y están reflejados en los resultados y objetivos de la Compañía a través del sentido de pertenencia del colaborador hacia la Organización.

Referencias

- Barley, S. R. (1992). Estructura de diseño vs lealtad y sentimiento; ideologías racionales y normativas de control en el discurso gerencial.
- Banco Finandina (2021). ¿En qué consiste un programa de bienestar laboral y cuál es su importancia? Recuperado de: <https://www.bancofinandina.com/finanblog/noticias/2020/03/12/programa-de-bienestar-laboral>.
- Chamorro Susana, (2012) Cómo elaborar un programa de bienestar. Recuperado de: https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7974/1/2018_modelos_salud_bienestar.pdf
- Blanch, 2010, Cuestionario de bienestar general: estructura y propiedades psicométricas. Revista de Psicología del trabajo y las Organizaciones, 157-170.
- Díaz Reyes, (2020) Diseñar un plan de mejor el cual busca el fortalecimiento del bienestar laboral enfocado en reducir los niveles de estrés en los funcionarios de la clínica de Montería. Recuperado de: <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/33173>
- Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.
- Hernández, Galvis, S., & Narváez. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración. Redalyc, 109-137.
- Huilcapi, M., Castro, G., & Jacome, G. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. Revista Científica Dominio de las Ciencias.
- Sánchez, D. G., Reyes, R. G. R., & Gama, H. L. (2010). El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad Fernández. Administración & Desarrollo, 38(52), 97-105.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (2009). Administración. México: Pearson.
- Velásquez, F, (2011) Bienestar laboral, México

Anexos 1

Encuesta de Bienestar

Somos estudiantes de la Universidad Uniagustiniana de la Especialización de Gerencia de Recursos Humanos y actualmente estamos adelantando un estudio de Diseño del programa de Bienestar Laboral Su opinión es muy importante para nosotros. A continuación se realizaron una serie de preguntas relacionadas con su ambiente laboral, simplemente ubique una X en la respuesta de su elección.

A continuación, encontrará una serie de preguntas para que por favor seleccione la respuesta de acuerdo a su opinión, su opinión es muy importante para nosotros.

1. Cree que las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) ¿Son las adecuadas para su desempeño?
Bueno
Regular
Malo
2. ¿Como es el clima de trabajo con sus compañeros?
Bueno
Regular
Malo
3. ¿En la organización con qué frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?
Algunas veces
Muchas veces
Nunca
4. ¿Se considera importante para la organización?
Si
No
5. ¿La Empresa le ha dado oportunidades de promoción o ascenso?
Si
No
6. ¿Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?
Si

- No
7. ¿En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?
- Si
- No
8. ¿Considera que la remuneración que recibe es la adecuada?
- Si
- No
9. ¿Considera que tiene buena comunicación con su jefe?
- Si
- No
10. De los siguientes programas, cuál debería tener la organización:
- a. Programas en deporte
 - b. Programas de arte (cine, obras de teatro, danza)
 - c. Programas de formación académica (cursos, diplomados, seminarios)
 - d. Todas las anteriores
11. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral de la Empresa?
- Si
- No
12. ¿Conoce lo que su trabajo le aporta a la Empresa?
- Si
- No
- Gracias por sus respuestas.

Este contenido no está creado ni respaldado por Microsoft. Los datos que envíe se enviarán al propietario del formulario.

Link de la encuesta:

https://docs.google.com/forms/d/1R178GDO1xXI9zWADazPd8VRuO3e_G095sISiDPkAJ1s/viewform?edit_requested=true#responsesAnexos 2

Aplicación De La Encuesta

Test de autoevaluación en blanco (respuestas) ☆ 📌 📄								
Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda								
80% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B <i>I</i> <u>A</u> 🔍 📄 📄 ☰ ⏴ ⏵ ↶ ↷								
O17 fx								
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	Marca temporal	Puntuación	1. Cree que las condicio	2. Como es el clima de tr	3. En la organización cor	4. Se considera importan	5. La Empresa le ha dad	6. Considera que en la c
2	22/03/2022 11:14:45		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	No	No
3	22/03/2022 18:04:31		Bueno	Bueno	Nunca	Sí	Sí	Sí
4	22/03/2022 18:13:43		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
5	22/03/2022 18:15:28		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	No	Sí
6	22/03/2022 18:19:07		Bueno	Bueno	Muchas veces	Sí	No	Sí
7	22/03/2022 18:19:11		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
8	22/03/2022 18:19:48		Malo	Bueno	Nunca	Sí	No	Sí
9	22/03/2022 18:20:54		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
10	22/03/2022 18:26:29		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
11	22/03/2022 19:28:50		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
12	22/03/2022 19:36:44		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
13	22/03/2022 19:52:17		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	No	Sí
14	22/03/2022 20:13:59		Regular	Bueno	Nunca	Sí	No	Sí
15	22/03/2022 20:57:30		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
16	22/03/2022 21:00:03		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
17	22/03/2022 21:07:21		Regular	Regular	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
18	22/03/2022 21:09:20		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
19	22/03/2022 21:12:05		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	No	Sí
20	22/03/2022 21:21:45		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	No	Sí
21	22/03/2022 21:39:01		Regular	Bueno	Muchas veces	Sí	No	Sí
22	22/03/2022 22:03:10		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
23	22/03/2022 22:06:36		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
24	22/03/2022 22:57:02		Bueno	Bueno	Nunca	Sí	Sí	No
25	22/03/2022 23:03:54		Bueno	Bueno	Muchas veces	Sí	Sí	Sí
26	22/03/2022 23:34:50		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
27	23/03/2022 5:56:19		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
28	23/03/2022 6:14:11		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
29	23/03/2022 7:00:56		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
30	23/03/2022 7:16:47		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
31	23/03/2022 7:20:03		Regular	Regular	Algunas veces	Sí	Sí	No
32	23/03/2022 7:25:21		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
33	23/03/2022 7:36:42		Bueno	Bueno	Nunca	Sí	Sí	Sí
34	23/03/2022 7:44:00		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
35	23/03/2022 8:33:20		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
36	23/03/2022 11:38:40		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
37	23/03/2022 12:31:08		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
38	23/03/2022 12:42:51		Regular	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
39	23/03/2022 13:04:54		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	No	No
40	23/03/2022 14:40:26		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
41	23/03/2022 20:46:46		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí
42	23/03/2022 20:47:30		Bueno	Bueno	Algunas veces	Sí	Sí	Sí

I	J	K	L	M	N
7. En la organización rea	8. Considera que la rem	9. Considera que tiene b	10. De los siguientes pro	11. Se siente satisfecho c	12. Conoce lo que su tra
No	No	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	No
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	No	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	No	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	No	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	No	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	No	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	a. Programas en deporte	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	a. Programas en deporte	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	No	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
No	Sí	Sí	c. Programas de formaci	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
No	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí
Sí	Sí	Sí	d. Todas las anteriores	Sí	Sí