

Implementación Área de Bienestar Laboral en la Empresa Soporte Lógico

Diana Maritza Acero Cifuentes

**Universitaria Agustiniana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano.
Bogotá, Colombia
2022.**

Implementación Área de Bienestar Laboral en la Empresa Soporte Lógico

Diana Maritza Acero Cifuentes

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

Director

Liz Katherine Ariza Matamoros

Dra. Dirección y Control de Recursos Humanos

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano.

Bogotá, Colombia

2022.

Agradecimientos

Agradezco a la docente Liz Katherine Ariza Matamoros, por su orientación, entrega y compromiso frente a su labor docente, a la organización Soporte Lógico, por permitirme realizar el proyecto de investigación en sus instalaciones, a todos ellos muchas gracias.

Diana Maritza Acero Cifuentes

Dedicatoria

Dedico este proyecto a Dios primero que todo, por brindarme su permanente compañía en la vida misma y en esta experiencia de aprendizaje, a mi linda familia que a diario comparte su amor y cariño conmigo.

Diana Maritza Acero Cifuentes

Resumen

Título

Implementación Área de Bienestar Laboral en la Empresa Soporte Lógico

Autor(es)

Diana Maritza Acero Cifuentes.

Palabras clave

Motivación, Calidad de vida, Bienestar laboral, Cumplimiento de objetivos.

Descripción

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito crear una propuesta de implementación del área de bienestar laboral en la organización Soporte Lógico, partiendo de ciertas dificultades que aquejaban a sus colaboradores dentro del ámbito laboral y de sus funciones, generando en cada uno de ellos una falta de motivación en su desempeño y un deterioro en su estabilidad emocional, de ahí que se busca a través de esta propuesta de implementación contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de todos los miembros de la empresa.

Para ello fue necesario definir un diseño metodológico, basado en un enfoque descriptivo, bajo una exploración documental - Correlacional, permitiendo definir la hipótesis de estudio como explicación tentativa del fenómeno de estudio; se tuvieron en cuenta las variables (dependiente - independiente - interviniente), y la operacionalización de las mismas; se estableció la muestra de estudio (168 colaboradores de la empresa Soporte Lógico de la ciudad de Bogotá).

El proceso de la investigación se llevó a cabo en 4 fases, (Diagnostico, diseño, presentación de la propuesta, conclusiones). Para la recolección de información se tuvo en cuenta, los cuestionarios o encuestas, dirigida a jefes y colaboradores, estos datos recopilados se graficaron estadísticamente permitiendo un mejor análisis de la información; como resultado de la propuesta de implementación del área de bienestar laboral en la organización, se pudo determinar que gracias a este tipo de proyectos, se puede mejorar el ambiente laboral en una organización, a su vez genera un impacto positivo tanto para el colaborador como para la empresa puesto que se fomenta el cumplimiento de objetivos de las dos partes.

Summary

Title

Implementation of the Labor Welfare Area in the Company Logical Support.

Author (s).

Diana Maritza Acero Cifuentes

Keywords

Motivation, Quality of life, Work well-being, Fulfillment of objectives.

Description

The purpose of this research work was to create a proposal for the implementation of the labor welfare area in the Logical Support organization, based on certain difficulties that afflicted its collaborators within the workplace and their functions, generating in each of them a lack of motivation in their performance and a deterioration in their emotional stability, which is why it is sought through this implementation proposal to contribute to the improvement of the quality of life of all members of the company.

For this, it was necessary to define a methodological design, based on a descriptive approach, under a documentary exploration - Correlational, allowing to define the study hypothesis as a tentative explanation of the study phenomenon; the variables (dependent - independent - intervening), and their operationalization were taken into account; the study sample was established (168 employees of the Logical Support company of the city of Bogotá).

The research process was carried out in 4 phases (diagnosis, design, presentation of the proposal, conclusions). For the collection of information, the questionnaires or surveys, addressed to bosses and collaborators, were taken into account, these collected data were statistically graphed allowing a better analysis of the information; As a result of the proposed implementation of the labor welfare area in the organization, it was possible to determine that thanks to this type of project, the work environment in an organization can be improved, which in turn generates a positive impact for both the collaborator and the company since it encourages the fulfillment of objectives by both parties.

Tabla de Contenido

	pág.
Perfil de Integrantes	X
Introducción	1
Planteamiento del Problema.....	2
Objetivos	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos.....	3
Justificación.....	4
Antecedentes	5
Marco teórico	8
La historia del bienestar laboral.....	8
Teoría Motivacional	9
Metodología	14
Tipo de diseño o estudio.....	14
Sistema de hipótesis y variables	14
Hipótesis	14
Variables o categorías.....	15
Población y muestra.....	15
Instrumentos de observación	15
Procedimiento.....	16
Análisis de resultados.....	17
Discusión.....	25
Programa de bienestar laboral soporte lógico.....	26
Políticas de Bienestar Laboral de Soporte Lógico.....	27
Conclusiones	28
Recomendaciones.....	30
Referencias	32

Lista de figuras

Figura 1 Pirámide de las necesidades según Maslow	9
Figura 2 Sabe usted, ¿qué es un programa de bienestar laboral?.....	17
Figura 3¿Cuáles de los siguientes beneficios le gustaría que la empresa implementara en el programa de bienestar laboral?	18
Figura 4¿Le gustaría que su familia hiciera parte de estas actividades?.....	19
Figura 5¿Su remuneración satisface sus necesidades?.....	20
Figura 6¿Le gustaría que se realicen programas de reconocimiento por su labor?.....	20
Figura 7¿cree usted que mejoraría su desempeño y compromiso con la compañía?.....	21
Figura 8¿Me siento orgulloso de pertenecer a la familia Soporte Lógico?.....	22
Figura 9¿La empresa brinda actualmente programas de capacitación permanente?.....	22
Figura 10¿cuál sería la causa del alto índice de deserción de personal en la compañía?.....	23
Figura 11¿Qué incentivos le gustaría recibir del programa de bienestar laboral?.....	24

Lista de Tablas

Tabla 1 Distribución de la población encuestada dentro de la compañía según género.....	17
Tabla 2. Propuestas de actividades para el Programa de Bienestar Laboral.....	26

Perfil de Integrantes

Profesional en Administración de Empresas, con competencias y experiencia de más de 12 años en Gestión Humana, realizando nóminas y contrataciones masivas, planeación y costos de las futuras nóminas, entre otros.

Introducción

Es de suma importancia, que dentro de las organizaciones existan programas de Bienestar Laboral para promover la motivación, apoyo y sensibilización que se apliquen a los trabajadores que la conforman, pues son ellos quienes se involucran en el directo desarrollo de la organización.

Por tal motivo, se requiere crear una propuesta que permita a futuro implementar el programa de bienestar laboral en la empresa Soporte Lógico, a nivel nacional, mejorando la calidad de vida de los trabajadores, y por ende el fortalecimiento continuo de todos sus procesos, para el logro de los objetivos estratégicos.

De esta forma, se propondrá la creación de programas que incorporen beneficios y estímulos en el desempeño de una labor, con el fin de lograr y alcanzar metas y proyectos personales, que con lleven al desarrollo y obtención de los objetivos organizacionales contribuyendo a la competitividad empresarial de Soporte Lógico.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Planteamiento del Problema

A través del tiempo se ha percibido una carencia en el bienestar humano en los diferentes procesos de gestión de la empresa soporte lógico, evidenciando aspectos relevantes, que afectan el desempeño laboral de sus colaboradores, tales como:

La falta de oportunidades que fomenten el crecimiento personal y profesional de las personas que hacen parte de la empresa.

También, es importante dar a conocer, que no se le está dando importancia a aspectos motivacionales de los empleados, generando una alta tasa de rotación de personal en la organización.

Otro aspecto a considerar es el exceso de trabajo, puesto que se ha evidenciado la escases de personal para el desarrollo de determinadas actividades, generando el incremento de tareas a desempeñar, por ende, sobrecarga laboral. Con el tiempo estas actividades se tornan aburridas, repetitivas y extenuantes, situación que reduce la capacidad laboral, generando una serie de inconformidades y conflictos, intrapersonales y colectivos, modificando el clima laboral, de manera negativa.

Cabe destacar que, la alta tasa de deserción de trabajadores en la organización, ha traído un costo muy alto en los temas de contratación y capacitación, por esta razón es importante proponer e implementar, el programa de bienestar laboral, permitiendo dar seguimiento al clima organizacional, teniendo en cuenta aspectos relevantes como, la motivación y el crecimiento profesional, generando una reducción en los costos debido al alto índice de rotación de personal.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Objetivos

Objetivo general

Identificar los factores que intervienen en la permanencia laboral de los colaboradores de soporte lógico, con el fin de generar propuestas innovadoras que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de todos los miembros de la empresa.

Objetivos específicos

Favorecer las condiciones en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, motivación a los empleados, sentido de pertenencia, y sobre todo la participación de todos los empleados de soporte lógico.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la construcción de una mejor calidad de vida, en cuanto a aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales se refiera para los empleados.

Identificar los motivos que influyen en los empleados de la Soporte Lógico., a no tener sentido de pertenencia con la empresa.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Justificación

En la empresa Soporte Lógico se observa una alta rotación de personal por la falta de motivación en los empleados, debido a la carencia de un programa de bienestar laboral, dicha situación ha generado inconvenientes tanto para el trabajador como para la empresa, puesto que, algunos trabajadores manifiestan cambios negativos en su estado de salud física y mental, afectando su capacidad productiva, reflejada en situaciones de ausentismo laboral, llegadas tarde al trabajo, bajo desempeño, errores de desempeño y en casos extremos el retiro del personal generándole a la empresa gastos no estimados por la alta rotación de personal.

Combatir este flagelo a nivel nacional es difícil, es una tarea que corresponde a Soporte Lógico, y a sus colaboradores, dicha falencia se puede mejorar a través de la implementación de un programa de Bienestar Laboral, teniendo en cuenta todas las áreas de la compañía.

Es fundamental argumentar que en el momento que la empresa implemente esta medida, contribuirá al mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y el reconocimiento público de una empresa altamente sostenible, un buen lugar para trabajar, puesto que los empleados considerarán la empresa como suya, con un alto sentido de pertenencia por la misma. Es indudable que este factor tiene un efecto positivo en cuanto al bienestar de los colaboradores y de la organización.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Antecedentes

Los siguientes antecedentes buscan referenciar los principales aspectos del bienestar laboral en el proyecto de investigación.

Gómez (2013) se refiere a estas prácticas laborales como las precursoras para “la disminución de calidad de vida y bienestar de los trabajadores y de sus familias, es así que, la consecución del empleo se constituye en una forma de responder a la necesidad de sobrevivencia. Es de resaltar que los empleadores contratan y desvinculan al personal bajo un criterio básicamente económico, incentivando en esta lógica de relación contractual el exceso de poder del más fuerte, es decir del empleador.” (P.104).

París (2011) anota que existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas, de igual forma plantea que algunos autores consideran que la satisfacción laboral va más allá de las respuestas afectivas o emocionales y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Estos autores conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo.

Salazar (2009) plantea que, son muchas las disciplinas que han mostrado interés por este tema, por ejemplo, la psicología organizacional, donde la satisfacción de los trabajadores radica tanto en la realización de sus tareas como en las condiciones de trabajo, sus aspiraciones personales y profesionales. Este componente vincula el análisis del bienestar laboral a aspectos subjetivos, generando para las organizaciones mayor rentabilidad derivada de una mayor productividad y disminución de los riesgos generados por el incremento del ausentismo, todo esto gracias al bienestar laboral y personal que encuentran los trabajadores en sus organizaciones.

Martínez (2006) vincula al campo de la psicología del bienestar aspectos de la vida laboral, dos componentes que conforman el bienestar general del trabajador diferenciándolos así: uno es la satisfacción laboral, entendida como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas en relación con su trabajo y el otro es la satisfacción con la vida, que tiene un foco de atención más amplio. Ambos componentes del bienestar general se localizan dentro del amplio concepto de salud mental, constructo éste que también incluye otras características, como competencia personal, aspiración, autonomía funcional y funcionamiento integrado, Martínez (2006).

De igual forma, el bienestar laboral y la satisfacción de los empleados en sus puestos de trabajo pueden desdibujarse cuando se presentan índices de degradación de las condiciones de trabajo, dadas en la actualidad por la flexibilización o desregulación de la legislación laboral, el incremento

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

del empleo informal, la tercerización laboral, la globalización, entre otros. En investigaciones sobre la precarización del trabajo en Colombia, se evidencia como los contratos comerciales con empresas temporales, cooperativas de trabajo asociado y la contratación por prestación de servicio, llevan a la pérdida de la calidad del trabajo y de su estabilidad.

Líbano, García, Llorens y Salanova (2005) realizaron un estudio descriptivo en España, con el objetivo de determinar el bienestar laboral. El estudio estuvo compuesto de una muestra de 211 trabajadores entre hombres y mujeres en edades entre 18 y 65 años. Para el estudio se aplicó el cuestionario “Work Addiction Risk Test” (WART) y el cuestionario sobre bienestar laboral y sentimientos relacionados con el trabajo (SST) para evaluar el bienestar laboral que experimentan los trabajadores en los distintos ámbitos de su vida utilizando la escala de bienestar laboral y satisfacción extra-laboral. Se realizó un análisis descriptivo y posteriormente una correlación, obteniendo los siguientes resultados: 79% de la muestra puntuó como adicta al trabajo, un 18% como pudo-adictas y un 3% resultó no ser adicta al trabajo.

Fernández, Moinelo, Villanueva, Andrade, Gomez (2000) realizaron una investigación descriptiva para determinar el nivel de satisfacción laboral en profesionales que laboran en la atención primaria del área 10 de la salud de Madrid. Para el efecto, se seleccionó a 688 profesionales sanitarios y no sanitarios siendo el 80% de la población, a quienes se trasladó un cuestionario de satisfacción Font Roja adaptado, el cual mide la satisfacción laboral en la escala 1 a 5, de menor a mayor grado de satisfacción.

Conclusión de todos los antecedentes

Las 6 investigaciones nacionales e internacionales son de gran importancia para ahondar en la investigación ya que posee bases concretas las cuales ayudan a la investigación como vemos anteriormente esto nos sirve para entender la importancia en las empresas, porque es tan importante tener bienestar laboral en las organizaciones si bien es cierto vemos que cuando un individuo es feliz, el trabajo se ve reflejado, y mejora la eficiencia y eficacia que tienen los empleados dando como un resultado un gana a gana para las 2 partes.

Antecedentes de soporte lógico.

Con 25 años en el mercado colombiano, Soporte Lógico Ltda. Es una empresa desarrolladora de software, integradora e Implantadora de Tecnología Informática, que además presta servicios de soporte TI. Nuestro negocio es hacer que su empresa use la Tecnología Informática de una manera ágil, útil y sencilla a cualquier nivel organizacional.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Nuestro equipo técnico y gerencial se encarga de poner en marcha su infraestructura tecnológica con inversiones razonables y le enseña a mantenerla operando a los menores costos.

Visión

Ser reconocida como una empresa que, con excelencia, provee soluciones innovadoras en T.I. para el mejoramiento de procesos; comprometida con sus clientes, colaboradores, socios y medio ambiente.

Misión

Somos una empresa de TI que provee eficazmente soluciones confiables, innovadoras y de alta calidad permitiendo a nuestros clientes focalizarse en el desarrollo de su negocio; integrando

Marco teórico

La historia del bienestar laboral

La historia del bienestar laboral se construye a partir del significado y evolución del estado de bienestar que aporta a su definición y conceptualización, es de entender que no se desarrolla de forma espontánea sino se presenta como producto de un proceso dinámico de ajuste entre el individuo y la sociedad, el cual abarca una serie de elementos y estructuras políticas, sociales y económicas.

Para empezar a comprender el significado de Bienestar Laboral, se hace necesario, definir el concepto de estado de bienestar, determinado por múltiples aspectos que conforman el conjunto de la estructura social en la cual el individuo y la sociedad se desenvuelven.

Dicho estado se define como “la expresión que el Estado democrático asume para fijar la significación y la naturaleza de una nueva preocupación: el bienestar de los ciudadanos” (DIEZ, 1992:10). La intervención de éste en el área social se dio a través de la formulación de leyes y programas dirigidos a responder la problemática social gestada y desarrollada ampliamente en el curso del crecimiento capitalista.

De esta manera, el Bienestar Laboral se fue configurando en el Siglo XIX en Europa, inicialmente en Alemania, con ciertas medidas sociales que se relacionaron con formas de previsión y protección contra los riesgos de estados de necesidad, dirigidas a proteger a los trabajadores mediante el primer sistema de seguro social a cargo del Estado propuesto por Otto Von Bismarck-Schönhausen en el año de 1883.

En Colombia, el estado bienestar aparece a partir de las demandas de los sectores obreros urbanos. Sin embargo, la experiencia ha sido escasa, representando tanto cualitativa como cuantitativamente poca magnitud en su accionar si se compara con Europa y/o Norteamérica. Esta experiencia de estado de bienestar en Colombia: “...está ligada a la evolución de las sociedades latinoamericanas caracterizadas por sus relaciones de dependencia ya que el modelo de desarrollo de los países latinoamericanos se relaciona y condiciona por las economías desarrolladas.

Se consolida en gran medida, a partir de los años 30 cuando las relaciones comerciales agroexportadoras de estos países se ven afectadas por el proteccionismo de los países desarrollados, possibilitándose así un incipiente y particular crecimiento industrial caracterizado por una nueva estructura moderna coexistente con sectores atrasados y el acelerado descontrolado crecimiento

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

urbano”. (Álvarez, 1988: 27). Por esta razón, las medidas sociales implementadas se dirigen a los sectores de población urbana vinculadas a las industrias, dejando de lado los sectores marginales y rurales, además van dirigidas a responder demandas relacionadas con la vivienda, salud, prestación de servicios educativos, entre otros, que son una aplicación selectiva del gasto social y que está acompañado a su vez de una baja inversión.

Teoría Motivacional

Figura 1

Pirámide de las necesidades según Maslow, Araya Castillo Luis, 2009.



Nota: Araya Castillo Luis (2013).

La teoría motivacional se basa en la pirámide de las necesidades de Maslow, en las cuales se tendrá en cuenta no afectar de manera considerable el presupuesto de la organización, generando estrategias en con el fin de generar sentido de pertenencia, hacia la empresa, de esta manera evitar la deserción, ya que esto nos genera, pérdida de talento humano, gastos en procesos de contratación tales como afiliaciones a EPS, ARP, cajas de compensación y procesos de capacitación, Araya Castillo Luis, 2009.

1. Primer nivel de la jerarquía de Maslow – necesidades fisiológicas básicas.

Es indispensable que la empresa cuente con espacios iluminados, debidamente aseados y adecuados y razonables para sus colaboradores, suministrando insumos, recursos y los materiales necesarios para el ejercicio adecuado y eficaz de las actividades asignadas a cada uno de ellos.

Mantener las condiciones descritas en el código sustantivo de Trabajo y aplicar lo dispuesto por el literal del artículo 161 del Código Sustantivo de Trabajo “El empleador y el trabajador podrán

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.

Esto tiene como fin evitar el cansancio y el estrés los cuales generan consecuencias negativas tanto para el empleado como para el empleador; en cuanto al empleado se puede evidenciar las siguientes consecuencias: ansiedad, falta de concentración, bajo rendimiento en sus labores, aumento de riesgo de enfermedad, dificultad para mantener la atención, aumento en la susceptibilidad de sufrir accidentes e inconvenientes en las relaciones interpersonales.

En cuanto al empleador se ve afectada la producción debido a que el ritmo de esta se baja notablemente, costos adicionales, disminución en la calidad y cantidad del servicio, aumento de incapacidades y riesgos laborales.

Es importante fomentar espacios que generen motivación a los empleados como lo es la recreación y el tiempo con la familia, los cuales son factores inherentes al éxito de las organizaciones, puesto que con ellos se ven colaboradores más motivados y con sentido de pertenencia y admiración por su empresa.

2. Segundo Nivel de la Jerarquía de Maslow - Necesidad de la seguridad – protección.

En este nivel es importante destacar que la seguridad es uno de los factores más relevantes, para ello se realizan convenios con aseguradoras, con el fin de lograr descuentos en seguros para los empleados con el fin de lograr descuentos para sus empleados.

En cuanto a la necesidad de vivienda (protección), se hace indispensable crear fondos de empleados y de esta manera generar créditos de fácil acceso para sus colaboradores.

De ahí nace la importancia de recalcar el desarrollo del trabajo por semana con un tiempo o intensidad horaria de 48 horas, máximo 10 por día, dándole importancia a los tiempos de descanso y a la necesidad del colaborador para relacionarse, recrearse, y / o descansar, de que su familia lo necesita, entre otras.

Desarrollar la creación de espacios de recreación con los empleados, familia y la organización por medio de salidas recreativas financiadas por el fondo de empleados y subsidiadas por la

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

empresa, con el fin de propender la integración y el sentido de pertenencia en la empresa y el de sus familias.

En seguridad: es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para evitar accidentes, tendientes para eliminar las condiciones inseguras del ambiente y a instruir a las personas acerca de la necesidad de implementar prácticas preventivas en el desarrollo de las funciones de cada uno de los cargos desempeñados.

3. Tercer Nivel de la Jerarquía de Maslow - Necesidad Social.

En lo que se refiere a las necesidades sociales, van ligadas a nuestra naturaleza social como lo son la función de relación (amistad, pareja, colegas y familia), a su vez se debe tener en cuenta que se evidencian una serie de factores, los cuales influyen en las relaciones interpersonales, dentro de los cuales encontramos la personalidad, las funciones cognitivas, el deseo y el estado afectivo. No sin antes olvidar que la personalidad se crea en las relaciones y sólo se puede crear en el seno de estas.

En lo relacionado con la aceptación social, se debe tener en cuenta como un derecho y la empresa debe implementarlo como tal, es decir se le debe reconocer a los colaboradores y garantizar que es un ser individual, como quiere ser, sin coacción, ni controles injustificados o impedimentos por parte de los demás y de la misma, esta necesidad está muy ligada al departamento de recursos humanos en el cual se velara por la diversidad de personalidad y libre pensamiento.

Lo que concierne a la seguridad de empleo es importante la implementación de contratos a término indefinido no sólo en el área administrativa, sino también en el área operativa, puesto que este contrato genera más ventajas para las dos partes empleado – empleador, razones que lo llevan a:

Generar estabilidad y confianza en el trabajador, representando mayor compromiso, sentido de pertenencia con la empresa y respeto por sus labores realizadas.

Permite a su vez la participación en los distintos programas y políticas internas de la empresa.

- Establecer remuneración mediante salarios y prestaciones, según lo dispuesto en la ley.
- Programas de motivación que faciliten la adquisición de bienes y servicios a largo plazo.
- Participación en los distintos programas y políticas de la empresa.
- Estos factores otorgan credibilidad a la organización, razón por la cual retienen el capital humano, ya que es el activo más valioso de la empresa.

4. Cuarto Nivel de la Jerarquía de Maslow - Necesidad de Autoestima.

La necesidad de autoestima es la necesidad del equilibrio en el ser humano, ya que constituye un pilar fundamental para que la persona se convierta en un hombre de éxito, triunfo el cual fue conseguido no sólo por sus sueños, sino por sus ganas de lograr todo por sus propios medios.

Por otro lado, es fundamental tener en cuenta que algunas personas en su infancia carecieron de reconocimiento de parte de sus padres y esto se convierte en una lucha, interna, razón por la que cuando llegan a la adultez de manera inconsciente lo siguen haciendo, generando de esta manera conflictos y tensiones que causan agotamiento o frustraciones ocasionando que en algunos momentos no se sientan a gusto con los logros obtenidos.

El éxito de la empresa está en la capacitación del personal administrativo en el manejo de su cargo, en el establecimiento de normas y políticas para cada función que se desempeñe, la generación de una comunicación asertiva y unas buenas conductas, hacen fácil que se puedan identificar las diferencias y de esta manera se crean pautas, programas, procedimientos que permitan llenar el vacío de la necesidad de reconocimiento.

Es fundamental que para que el empleado vea sus logros se creen programas de productividad e incentivos, como, por ejemplo:

Bonos en canasta familiar, ya que es una necesidad básica del empleado cuándo ha cumplido las metas individuales.

- Boletas Para ir al cine con su familia al empleado más puntual.
- Un fin de semana con su familia en un club vacacional al empleado más colaborador.
- Días de descanso pagos al empleado del mes.
- Publicación en la cartelera donde se reconocen sus méritos y se publiquen los ascensos.

5. Nivel de Jerarquía de Maslow – Necesidad de Autorrealización.

Este último nivel es algo diferente y Maslow utilizó varios términos para denominarlo: «motivación de crecimiento», «necesidad de ser» y «autorrealización».

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, o al menos, hasta cierto punto de la vida personal de cada uno de los colaboradores de la empresa.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

La autorrealización es lo que todo ser humano quiere alcanzar se trata de lograr nuestro máximo potencial y desarrollar al máximo nuestras habilidades, capacidades o talentos para hacer, ser y tener lo que siempre hemos querido y soñado.

Es de anotar que la autorrealización siempre va de la mano con nuestro proyecto de vida y unos objetivos del desarrollo personal. Sin embargo, no consideramos que la autorrealización personal sea el final del crecimiento, ya que para todas las personas es algo muy diferente y relativo, cada uno tienen diferentes sueños y expectativas.

También consideramos que las personas por más logros metas, y sueños alcanzados siempre desean tener otras cosas a nivel material e intelectual de conocimiento y afectivo.

Así desde este punto de vista, tiene sentido que el desarrollo personal busque mejoramiento continuo pues nos lleva a nuestra autorrealización personal.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Metodología

El tipo de diseño de investigación es descriptiva debido a que la información recolectada es directamente de la empresa en el ambiente laboral, no se altera ni se manipula ninguna de las situaciones reales que en el entorno que se estén dando, lo cual permite conocer la situación real por la cual está pasando la empresa, de manera que se pueda demostrar los comportamientos, actitudes y reacciones que se presentan hasta el momento en los empleados, lo cual nos atañe en este estudio, ampliando el panorama actual de la compañía.

La investigación descriptiva “es el tipo de investigación concluyente que tiene como objetivo principal la descripción de algo, generalmente las características o funciones del problema en cuestión” Malhotra, 1997, (pág. 90).

Tipo de diseño o estudio

Para efectos de la realización de este proyecto, se implementara la investigación documental - Correlacional, que es la que más acorde a este tipo de propuestas, ya que se estudiara, la afectación de uno de los elementos implicados y como este, influye en todo el conjunto de factores de manera ya sea de manera positiva o negativa, para ello será necesario tomar datos de estudios anteriores para realizar un análisis de antecedentes, y poder comparar las variables que ha sufrido a través del tiempo el objeto de estudio.

Sistema de hipótesis y variables

Hipótesis

La hipótesis es la conjetura o suposición inicial que se pretende corroborar con el desarrollo de la investigación. Son las respuestas iniciales a la pregunta de investigación. En la hipótesis se establecen los aspectos o variables que se observarán en la ejecución de la investigación, con base en los referentes teóricos adoptados para el trabajo.

A continuación, se sugieren una serie de explicación tentativa del fenómeno de investigación.

HI “La implementación del área de bienestar laboral en las empresas, permite general armonía en el ambiente laboral”.

El bienestar de los trabajadores siempre será la mejor inversión para una empresa, hacer lo posible para que se sientan felices, seguros, motivados y satisfechos con sus labores, tiene como consecuencia mayores niveles de productividad, Gutierrez lopez jose, 2020.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Variables o categorías

Para este estudio se han considerado las siguientes variables:

Variable independiente

Fomento del estado motivacional en el trabajador.

Variable dependiente

Capacitaciones, incentivos, reconocimientos, remuneración.

Variable interviniente

Implementación del programa de bienestar laboral

Población y muestra

La población que aplica como objeto de la investigación serán los colaboradores de la empresa Soporte Lógico a nivel nacional.

La Empresa Soporte Lógico a nivel nacional, pero para efectos de esta investigación se seleccionará TODOS los colaboradores de la empresa con el fin de evidenciar la problemática que afecta a sus colaboradores. La selección toda empresa a nivel nacional para el objeto de estudio se realizará con base a términos de bienestar laboral teniendo en cuenta que los colaboradores y los directivos de la compañía se ha encontrado con falta de motivación en los empleados y a raíz de eso se evidencia de mucho Ausentismo Laboral y un alto índice de Rotación de Personal por falta de una implementación de un programa de Bienestar Laboral en las instalaciones de la Organización.

Con relación a la población se hace referencia a que el grupo de trabajo está conformado por 300 empleados, de ahí que se va a tomar como muestra de estudio a 168 colaboradores de la ciudad de Bogotá.

Instrumentos de observación

Partiendo de la muestra poblacional ya seleccionada, se requiere una recopilación de información documental, que consiste en la recolección de información a través de una encuesta estructurada para los colaboradores de Soporte Lógico, cuyo contenido cuenta con 11 preguntas referentes al tema de bienestar laboral y motivación, teniendo en cuenta la autorización de tratamiento de datos personales, que se pueden visualizar en el registro de Anexos, (páginas. 43 - 44).

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Procedimiento

Fase I. Parte del análisis de la relación entre jefes y subalternos y viceversa para ver el comportamiento los colaboradores y jefes de la empresa Soporte Lógico, a nivel nacional, con el fin de identificar las causas y obtener información del porque hay un alto índice de rotación de personal, situación que los afecta a ellos mismos y a la organización. Para ello se utilizarán las siguientes herramientas:

La observación directa con el fin de visualizar el comportamiento utiliza los colaboradores y los jefes de proceso en el día a día (Ambiente Laboral).

Entrevistas y encuestas a los trabajadores los cuales son los que están directamente involucrados y son los indicados en ofrecer la información requerida para el estudio.

Fase II. Se basa en la selección de herramientas para la recolección de información relacionada con los factores que se desea analizar la falta de motivación en los empleados y el alto índice de rotación en la compañía, como se ve afectada la empresa y sus empleados por esta situación, dichas herramientas son:

- El cuestionario compuesto por 11 preguntas Cerradas.
- El resultado de esta fase será la obtención de información acerca de las situaciones que se presentan hoy en día para los colaboradores y las directivas de la empresa Soporte Lógico, con el fin de conocer las problemáticas por la falta del programa de bienestar laboral.

Fase III. Se basa en el análisis de las situaciones de dificultad de los empleados y directivos por la falta de un programa de bienestar laboral para los colaboradores de la empresa Soporte Lógico, teniendo en cuenta el efecto y consecuencias que trae esta situación para los directamente involucrados.

El análisis se realizará en el momento en que se obtengan los resultados de las encuestas y luego se estudiará la relación entre los resultados obtenidos y la información documental obtenida como son los indicadores de rotación de personal y ausencia laboral de la organización. Para tener en cuenta la variación hasta el momento actual.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados de la encuesta realizada a los funcionarios de la empresa Soporte Lógico., la población encuestada fue de 168 funcionarios activos dentro de la organización de edades que oscilan entre 23 y 60 años, de los cuales 21% fueron mujeres y 79% fueron hombres, de acuerdo a la descripción descrita en el cuadro No. 1

Tabla 1

Distribución de la población encuestada dentro de la compañía según su género

SEXO	CANTIDAD	PORCENTAJE
MUJERES	21	12,5%
HOMBRES	147	87,5%
TOTAL	168	100%

Nota: (2022)

Figura 2

Sabe usted, ¿qué es un programa de bienestar laboral?



Nota: (2022)

Objetivo: Identificar que personal de Soporte Lógico, conoce los programas de Bienestar Laboral.

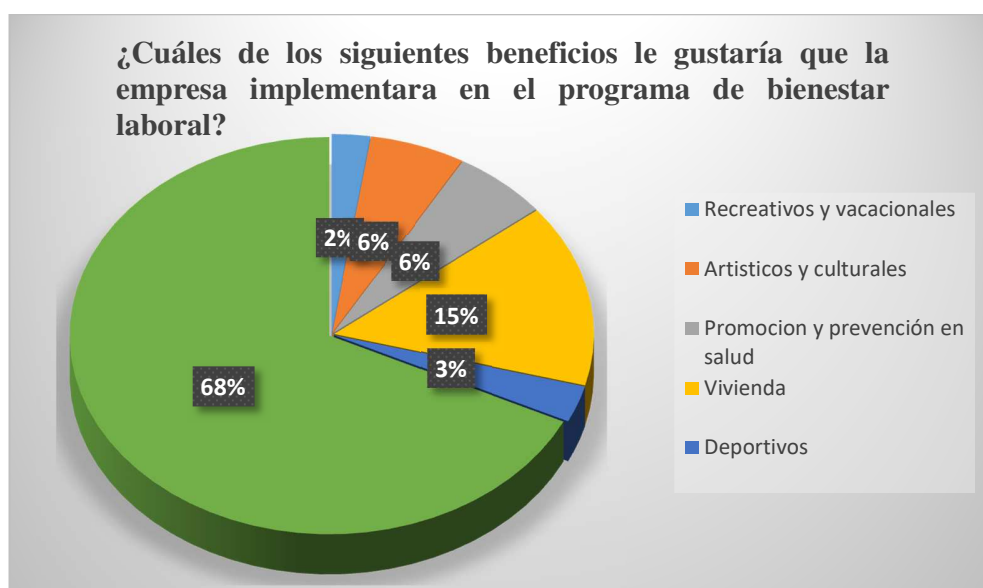
Interpretación: la gráfica refleja que el 40% de las personas encuestadas respondieron que no sabe que es un programa de Bienestar Laboral y el 60% contestaron que si sabían que era un programa de bienestar laboral.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Análisis: se demuestra que los trabajadores de inferior jerarquía como son los auxiliares, Asistentes, Mensajeros, no saben que es un programa de bienestar laboral, por otro lado, identificamos que las áreas administrativas tienen un gran conocimiento en los programas de bienestar laboral.

Figura 3

¿Cuáles de los siguientes beneficios le gustaría que la empresa implementara en el programa de bienestar laboral?



Nota: (2022)

Objetivo: Identificar qué beneficios le gustaría al trabajador que la empresa implementara en su programa de Bienestar Laboral.

Interpretación: se observa que el 68 % opinan que al momento de la implementación de programa de bienestar laboral los empleados manifiestan que sería perfecto que tuvieran programas recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención en salud, vivienda, eventos deportivos, el 15% se inclinan con los programas de vivienda, el 6% se inclinan programas artísticos y culturales y el otro 6% se refirieron a los programas de promoción y prevención en salud, el 3% de los empleados se inclinan por los deportivos y el 2% se inclinó por los recreativos y vacacionales.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Análisis: Se puede apreciar que las propuestas brindadas por el departamento de bienestar laboral tienen gran aceptación por parte de los empleados, sea cual sea el beneficio, este es bienvenido.

Figura 4

¿Le gustaría que su familia hiciera parte de estas actividades?



Nota: (2022)

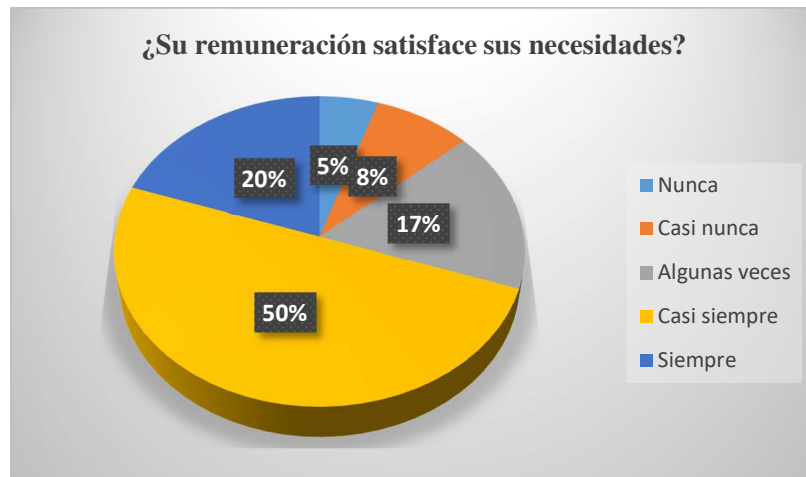
Objetivo: Conocer si existe interés o no en los trabajadores, en que sus familias hagan parte de las actividades propuestas por la empresa.

Interpretación: El nivel de aceptación de los empleados con relación a que sus familias participen en las actividades propuestas por la empresa es contundente, ya que el 100% de los encuestados respondió que sí.

Análisis: Teniendo en cuenta las respuestas de los 168 encuestados, podemos afirmar que la intervención de las familias en las actividades propuestas por el departamento de bienestar laboral, son de agrado para el trabajador.

Figura 5

¿Su remuneración satisface sus necesidades?



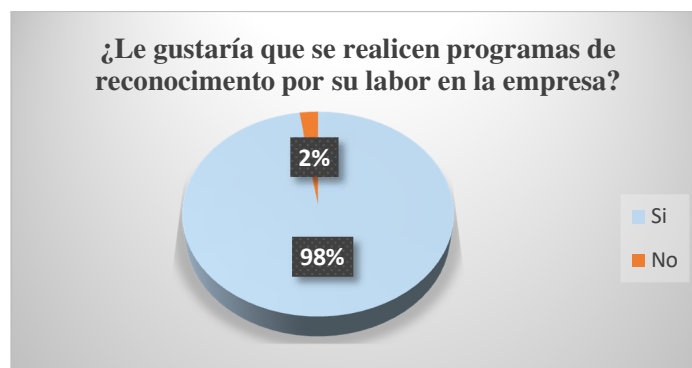
Nota: (2022)

Interpretación: Con relación a la pregunta si la remuneración satisface las necesidades del trabajador, la gráfica refleja que de un 100% de las personas encuestadas, un 5 % su remuneración satisface sus necesidades, otro 5 % casi nunca, el 20% algunas veces, el 55% casi siempre y el 15% siempre.

Análisis: se puede apreciar que un gran porcentaje de los trabajadores su remuneración satisface sus necesidades, el restante de ellos consideran que en algunos casos no logran satisfacer sus necesidades.

Figura 6

¿Le gustaría que se realicen programas de reconocimiento por su labor en la empresa?



Nota: (2022)

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Objetivo: Conocer si el empleado está de acuerdo en la implementación de programas que fomenten el reconocimiento del empleado por su labor.

Interpretación: Existe gran aceptación por parte de los empleados con relación a la implementación de reconociendo por su labor prestada en la empresa, ya que de 168 encuestados el 98% aceptarían la propuesta y el 2% no.

Análisis: La implementación de reconocimiento laboral de los empleados por parte del departamento de bienestar laboral es de gran interés para la mayor parte de los empleados.

Figura 7

Al implementar el programa de bienestar laboral, ¿cree usted que mejoraría su desempeño y compromiso con la compañía?



Nota: (2022)

Objetivo: Identificar la incidencia que tiene la implementación de los programas propuestos por Bienestar laboral en el desempeño del trabajador.

Interpretación: De las 168 personas encuestadas, a las que se les pregunto que, si su desempeño mejoraría al implementarse el programa de bienestar laboral, el 91% respondió que sí, el 3% que no y el 6 % restante le da igual.

Análisis: La implementación de los programas propuestos por bienestar laboral fomenta el buen desempeño laboral en la mayoría de los trabajadores.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Figura 8

¿Me siento orgulloso de pertenecer a la familia Soporte Lógico?



Nota: (2022)

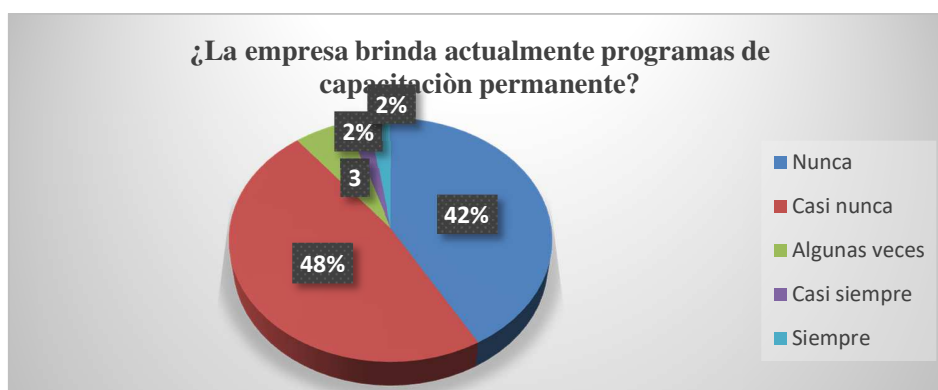
Objetivo: Identificar el nivel de sentido de pertenencia que tienen los empleados con su empresa.

Interpretación: De los 168 trabajadores encuestados, cuya pregunta hacía referencia a si se sentía orgulloso de pertenecer a la familia Soporte Lógico., el 60% de los trabajadores puntualizo que siempre, el 37 % casi siempre, el 3 % algunas veces y casi nunca o nunca 0%.

Análisis: Se puede evidenciar que existe un alto grado de pertenencia por parte de los trabajadores hacia la empresa, ya que el mayor porcentaje de los trabajadores encuestados señaló que se sentían siempre y casi siempre orgullosos de pertenecer a esta familia.

Figura 9

¿La empresa brinda actualmente programas de capacitación permanente?



Nota: (2022)

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

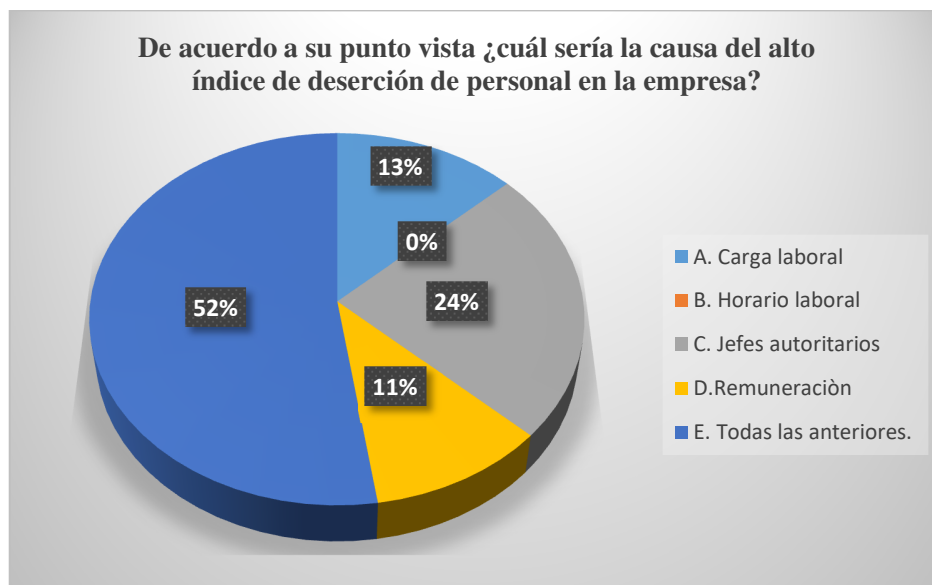
Objetivo: Conocer si la empresa capacita a su personal de manera pertinente a la labor prestada.

Interpretación: De los 168 trabajadores encuestados, cuya pregunta hacía referencia a si la empresa brindaba capacitación permanente a sus trabajadores estos respondieron lo siguiente: El 42% de los trabajadores dijo que nunca que, el 48 % casi nunca, el 3 % algunas veces, el 2% siempre y por último el 2 % restante siempre.

Análisis: A partir de las respuestas que dieron a conocer los 168 encuestados se puede decir que la empresa no capacita a su personal con regularidad.

Figura 10

De acuerdo con su punto de vista, ¿cuál sería la causa del alto índice de deserción de personal en la compañía?



Nota: (2022)

Objetivo: Identificar el factor determinante de deserción de personal en la compañía.

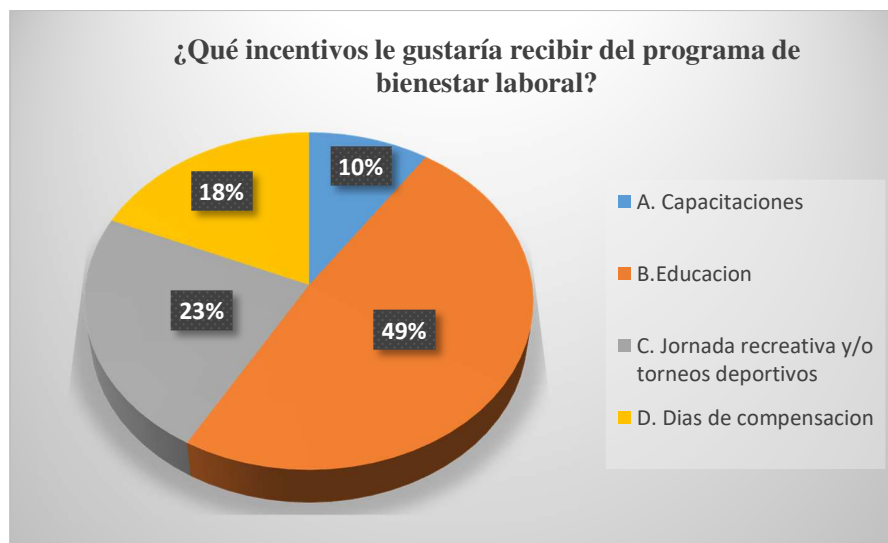
Interpretación: De los 168 trabajadores encuestados, cuya pregunta hacía referencia a ¿cuál sería la causa de deserción de personal en la compañía estos, respondieron lo siguiente: El 52% de los trabajadores respondió que todas las anteriores, el 24 % afirmó que podía ser por jefes autoritarios, el 13 % dijo que por la carga laboral y el 11% hizo referencia a la remuneración.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Análisis: Se puede decir que, aunque existe un gran sentido de pertenencia en la mayoría de los trabajadores, según ellos existen aspectos que conllevan a la deserción del personal haciendo énfasis en todos los mencionados en la encuesta.

Figura 11

¿Qué incentivos le gustaría recibir del programa de bienestar laboral?



Nota: (2022)

Objetivos: Identificar que incentivos serian del agrado para los trabajadores, de acuerdo con la propuesta de bienestar laboral.

Interpretación: De los 168 trabajadores encuestados, cuya pregunta hacía referencia a ¿Qué incentivos le gustaría recibir por parte del programa de bienestar laboral y estos respondieron lo siguiente: El 49% de los trabajadores respondió que educación, el 23 % escogió jornada recreativa y/o torneos deportivos, el 18 % optaron por los días de compensación y el 10% restante escogieron las capacitaciones.

Análisis: De acuerdo con la información suministrada por la encuesta se evidencia gran interés por las diferentes alternativas que propone el programa de bienestar laboral, cuya inclinación hace referencia a los programas educativos en mayor proporción, luego vienen las jornadas recreativas o deportivas, por último, los días de compensación y capacitaciones.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Discusión

Partiendo de los resultados obtenidos y los objetivos planteados al inicio del presente proyecto, se confirma de manera contundente la hipótesis planteada en un principio, (La implementación del área de bienestar laboral en las empresas, permite general armonía en el ambiente laboral), de ahí que se ha podido comprobar, que el ambiente y condiciones laborales son aspectos que van de la mano y son los principales generadores de bienestar y satisfacción laboral.

La fuerza laboral estable y saludable, al igual que altos índices de productividad en la Empresa está dado por el ambiente laboral y las condiciones laborales, con esto se puede decir que la implementación del área de bienestar laboral en la empresa permite generar un cambio altamente significativo tanto para el trabajador como para la empresa, pues los dos se pueden beneficiar gracias a su intervención.

Este aspecto coincide con otros estudios que demuestran que las condiciones contractuales son otro factor generador de bienestar laboral en las organizaciones, ya que tanto investigaciones como participantes de este estudio coinciden en anotar que la motivación el compromiso y la satisfacción de los colaboradores tienen influencia de las condiciones laborales para desempeñarse apropiadamente en las empresas.

Vemos que los reconocimientos a los empleados por el excelente desempeño, los incentivos laborales, como la retribución económica y contractual por la realización de la labor forman parte del bienestar y la satisfacción laboral, las organizaciones que deseen mantener altos niveles de salud y bienestar para sus empleados.

Hoy en día se le está dando gran importancia al recurso humano en las empresas, la necesidad de contar con diferentes programas de bienestar para los colaboradores, permite integrar en sus procesos, un área que garantice la armonía laboral por parte de sus trabajadores, satisfaciendo sus expectativas y fidelizándolos aún más con la organización, Pero se debe tener claro que no es una tarea fácil, puesto que ofrecer este tipo de programas es una labor dispendiosa para los departamentos de gestión humana de las empresas, no solo por los procesos que conlleva sino por los costos que le implican a la organización.

Para poder implementar un programa de bienestar laboral en la empresa Soporte Lógico fue necesario realizar un diagnóstico de necesidades, dentro de las cuales se encuentran la recopilación de información, formulación de alternativas y propuestas de solución, por medio de la encuesta

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

donde efectivamente arrojó como resultado la urgente implementación de este programa de bienestar en la empresa.

Una vez identificadas las necesidades de los colaboradores, y el impacto positivo que pueden generar en la empresa, no sólo a nivel organizacional, sino también a nivel personal en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados, se recomienda a los directivos la implementación de este programa en la empresa Soporte Lógico para el mejoramiento continuo de la organización ya que es una compañía que lleva 26 años en el mercado para ser más competitivos.

Programa de bienestar laboral soporte lógico.

Tabla 2.

Propuestas de actividades para el Programa de Bienestar Laboral

PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACIÓN OBJETIVO	AREA RESPONSABLE /PERIODO DE LA ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
DEPORTIVO	Integrar a los funcionarios mediante actividades deportivas en diferentes disciplinas de acuerdo con su género, categoría e inclinación.	Juegos de mesa, rana, tejo, mini tejo, olimpiadas de fútbol, micro fútbol, voleibol y baloncesto	Todo el personal	Área de Bienestar Laboral/Semestral	\$ 15.000.000
RECREATIVO	Generar espacios de esparcimientos a los funcionarios con el fin de cambiar de rutina.	Salidas a parques, actividades lúdicas, trabajo grupal, día de campo, caminatas.	Todo el personal	Área de Bienestar Laboral/trimestral	\$ 10.000.000
EDUCATIVO	Ofrecer el espacio y la oportunidad a los funcionarios interesados en iniciar y/o terminar estudios que han sido aplazados por falta de tiempo o recurso económico.	Culminación de estudios pendientes, iniciar programas como Técnicos, tecnológicos, profesionales, diplomados, maestrías entre otros.	Todo el personal	Área de Bienestar Laboral/anual	\$ obsequio del 20% del costo total del programa a estudiar
CULTURALES	Desarrollar actividades donde puedan participar todos los funcionarios donde enriquezcan su intelecto.	Alusiones a Dias especiales, concursos de conocimiento y espacios de cine foro.	Todo el personal	Área de Bienestar Laboral/libre	\$ 2.000.000

Nota: (2022)

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO**Políticas de Bienestar Laboral de Soporte Lógico.**

- Los empleados de Soporte Lógico, tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar laboral ofrecidos por la empresa.
- Reunir a todos los funcionarios con sus familias en las actividades de recreación para su integración.
- Generar sentido de pertenencia de los funcionarios con la organización.
- Cada actividad de bienestar laboral que se organice en la empresa está orientada a mejorar la integración personal y laboral entre los colaboradores.
- Resaltar las habilidades y cualidades de los colaboradores.
- Generar espacios de participación de los colaboradores donde puedan ser escuchadas sus sugerencias, ideas y opiniones.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Conclusiones

Teniendo en cuenta la propuesta de implementación del área de bienestar laboral en la institución empresarial Soporte Lógico, se puede dar a conocer las siguientes conclusiones.

Es indispensable la implementación de estímulos o incentivos, debido a la complejidad de la situación, puesto que esto se convierte en una herramienta indispensable en la estimulación de la productividad, donde se involucre la igualdad, la equidad, el mérito, objetividad y transparencia. Para ello es fundamental la participación de los directivos en el aprendizaje constante de los colaboradores de la empresa, articulando potencialidades y necesidades individuales que optimizan la contribución de las personas en el cumplimiento de los objetivos y metas de la organización. Siendo importante que el director sea un líder que identifique las necesidades de capacitación de sus empleados y se puedan proponer acciones para satisfacerlas, generar a su vez niveles de autonomía con el fin de estimular el desarrollo integral del empleado.

Delegar funciones de manera efectiva, haciendo uso de las habilidades y los recursos, para el alcance de las metas y el mejoramiento de los estándares de productividad.

Generar espacios de retroalimentación y reconocimiento del desempeño y sobre todo tener en cuenta las opiniones de sus colaboradores, a sabiendas que la formación de los colaboradores les genera capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, el desarrollo de los empleados es fundamental ya que ayuda a las organizaciones a alcanzar las metas trazadas por la empresa.

La propuesta de bienestar que se quiere implementar en la organización, fortalece las falencias y brinda continuidad a los aspectos que benefician a la organización como lo es el mejoramiento de la calidad de vida, del clima organizacional, de los recursos humanos, la productividad y la disminución del ausentismo y la rotación.

Un aspecto que se debe mejorar es la comunicación interna para fortalecer procesos que incidan en el bienestar laboral.

La importancia de la gestión del talento humano en la organización, es una estrategia que beneficia a sus trabajadores, ya que no solo se enfoca al cumplimiento de los objetivos, sino también fortalece las habilidades y metas de sus funcionarios, es por esto que el plan de bienestar se llevara a cabo, para que el proceso laboral sea un aprendizaje social, que permita afianzar la interacción entre colaboradores, el trabajo en equipo y los valores institucionales.

El programa de bienestar laboral se presenta como una alternativa de solución que acoge una parte importante de la satisfacción a nivel general de los funcionarios de la organización, esta

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

alternativa involucra aspectos personales, familiares, sociales y laborales incidiendo de manera positiva en la mejora continua del desempeño, la productividad y el sentido de pertenencia hacia la organización.

Es de destacar que el área de bienestar laboral en la organización, reconocerá al trabajador como ser humano que hace parte de un proceso de producción o de gestión, mas no visto como apéndice de una máquina o de un proceso, por lo que se le reconoce su gran importancia en dichos procesos, fomentando su motivación, desarrollo, satisfacción de necesidades y aseguramiento de su estabilidad mental y laboral, brindándole una mejora continua en su calidad de vida.

La implementación de un programa de bienestar debe responder a la satisfacción de las necesidades individuales, sociales y familiares del trabajador dentro y fuera del contexto laboral y esta debe ser equitativa para todos los cargos de la organización.

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

Recomendaciones

De acuerdo con el desarrollo de esta propuesta se dará a conocer una serie de recomendaciones, con el fin de culminar de manera satisfactorio la propuesta de implementación del programa de bienestar laboral en la organización Soporte Lógico, permitiendo que sus resultados sirvan como referente para la planeación, ejecución de programas y proyectos encaminados al mejoramiento del bienestar laboral y satisfacción de los funcionarios en cada organización.

Se sugiere realizar evaluaciones de desempeño y estado motivacional de sus colaboradores, con el fin de conocer, aspectos personales que inciden negativamente, en el desarrollo de las funciones de cada trabajador; esto se debe hacer permanente mente puesto que las mismas experiencias dadas en el desarrollo de su labor permiten conocer sus inconvenientes, falencias e inquietudes, de ahí que el área podrá tratar con prontitud frente a lo percibido por el trabajador.

Por otra parte, es importante que la organización establezca un sistema de estímulos e incentivos para sus colaboradores, teniendo en cuenta los logros y resultados en el trabajo realizado.

Se recomienda crear estrategias o programas, que fomente el trabajo en equipo, la responsabilidad y promoción, logrando que los colaboradores puedan sentirse seguros y estables.

También es importante destacar, que después de realizada la implementación del programa de bienestar laboral en la organización Soporte Lógico, este mismo departamento se encargara de diseñar o implementar una forma de evaluación para medir el resultado y por lo tanto el impacto del programa, en busca del cumplimiento de objetivos de sus colaboradores y por ende del cumplimiento de objetivos de la organización.

Establecer programas recreacionales fuera de la Institución para establecer un ambiente de armonía y convivencia entre los compañeros.

Se sugiere, desarrollar campañas que fomenten la cultura organizacional en los trabajadores, para que se sientan identificados con la institución y tengan cada día un compromiso con la misma.

Evaluación de los puestos de trabajo, permitiendo identificar si son aptos para el normal desenvolvimiento y si estos cumplen con los requisitos básicos de ergonomía, para poder desempeñar su labor.

Se recomienda a los líderes de este proceso, se divulgue a todos los miembros de la organización, la creación e implementación del área de Recurso Humano en la Empresa Soporte Lógico, con el fin que todos sus colaboradores tengan conocimiento de las políticas, propuestas y lineamientos de

IMPLEMENTACIÓN ÁREA DE BIENESTAR LABORAL EMPRESA SOPORTE LÓGICO

esta nueva área, que en sí, busca mejorar diferentes aspectos en el trabajador, tales como, ambiente laboral, sentido de pertenencia, motivación, estímulos por desempeño, crecimiento técnico y profesional, armonía familiar, capacitación laboral, manejo de conflictos, entre otros.

Referencias

- Araya Castillo Luis. (2009). Teorías de la motivación. Revista de ciencias sociales, universidad de costa rica, 47-48.
- Bejarano, P. G. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal (Tesis de grado). Universidad de Medellín. Medellín , Colombia. Recuperado de: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Calderón, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003). Cultura Organizacional y Bienestar Laboral . Revista Javeriana, 16(25), p. <http://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf> 109-137. Recuperado de:
- Cardozo, D. (2012). Propuesta de un plan de mejoramiento del clima organizacional fundamentado en el análisis y gestión de la satisfacción laboral de los trabajadores del hospital nuestra señora de fátima de suaza. Universidad Nacional Abierta y Distancia. Huila, Colombia. Recuperado de: <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/1248/1/93117211.pdf>
- Chiavenato, I. (1999). Administración de recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones. México: Octava Edición, Mc Graw Hill.
- Gutierrez lopez jose. (22 de 11 de 2020). Universidad Utel. Obtenido de <https://utel.edu.mx/blog/tendencias/la-importancia-del-bienestar-laboral/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Káiser, Alonso. 2019, La teoría de la pirámide de Maslow [en línea]. [Consultado 26 de septiembre de 2021]. Recuperado: <https://unade.edu.mx/para-que-sirve-la-piramide-de-maslow>

Socorro, F. (2010). Sentido de pertenencia y valores organizacionales. <https://www.gestiopolis.com/sentido-de-pertenencia-y-valores-organizacionales>.

Yui, A. L. (2010). La motivación Laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland.