

**Plan de bienestar en una empresa del sector construcción para el personal administrativo
en Cundinamarca municipio de Cajicá en el año 2019, con la pandemia**

Andrea Milena Enciso Méndez

Joana Andrea Jiménez García

Luis Armando Guerrero Muñoz

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2023

**Plan de bienestar en una empresa del sector construcción para el personal administrativo
en Cundinamarca municipio de Cajicá en el año 2019, con la pandemia**

Andrea Milena Enciso Méndez
Joana Andrea Jiménez García
Luis Armando Guerrero Muñoz

Director:

Liz Katherine Ariza M.

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

Universitaria Agustiniiana
Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
Especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano
Bogotá D.C.
2023

Resumen

El impacto del Plan de bienestar diseñado para los trabajadores administrativos de una empresa del sector de la construcción en Cundinamarca municipio de Cajicá en el año 2019, con la pandemia, es analizado con el fin de profundizar en cómo este influye en la vida laboral y personal de cada uno de los trabajadores de dicha empresa, conociendo como el empleador garantiza la ejecución y divulgación de sus beneficios, entregando al mismo oportunidades de mejora para el teletrabajo actual en búsqueda de un buen clima organizacional.

El área de Talento Humano junto con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo unificaron esfuerzos para el incremento en la calidad de vida y la mejora de la percepción que los trabajadores obtienen de su empresa. A través de una investigación mixta, realizando trabajo de campo, apoyados con instrumento de medición como lo es, la encuesta a través de Google Forms donde se logra conocer la percepción de los trabajadores frente a las modificaciones realizadas al plan de bienestar y el cómo este contribuyó de manera individual en la vida de cada uno de los colaboradores.

Los resultados indican que la gran mayoría de los empleados de la constructora reconocen la eficacia del plan de bienestar implementado en época de pandemia, resaltando que tuvieron gran apoyo emocional por parte de su empleador, lo que los llevó a continuar con el desempeño de sus labores de una manera segura y tranquila.

Palabras clave: talento humano, plan de bienestar, pandemia, sector construcción, clima organizacional.

Abstract

The impact of the Welfare Plan designed for administrative workers of a company in the construction sector in Cundinamarca municipality of Cajicá in 2019, with the pandemic, is analyzed in order to deepen how this influences the work and personal life of each of the workers of that company, knowing how the employer ensures the implementation and dissemination of its benefits, delivering to the same opportunities for improvement for the current telework in search of a good organizational climate.

The area of Human Talent together with the area of Safety and Health at Work unified efforts for the increase in the quality of life and the improvement of the perception that the workers obtain from their company. Through mixed research, conducting field work, supported with a measurement instrument such as the survey through Google Forms where it is possible to know the perception of workers against the modifications made to the welfare plan and how this contributed individually in the life of each of the collaborators.

The results indicate that the vast majority of the employees of the construction company recognize the effectiveness of the wellness plan implemented in times of pandemic, highlighting that they had great emotional support from their employer, which led them to continue with the performance of their work in a safe and calm manner.

Keywords: human talent, wellness plan, pandemic, construction sector, organizational climate.

Tabla de contenido

1.1 Problema investigación.....	10
2. Justificación	11
3. Objetivos	12
3.1 Objetivo general	12
3.2 Objetivos específicos	12
4. Marco referencial	13
4.1 Marco Teórico:	14
4.2 Calidad de Vida Laboral.....	15
4.3 Talento humano	15
4.4 Bienestar	16
4.5 Bienestar Laboral.....	17
4.6 Beneficios del bienestar laboral en el exterior.....	19
4.7 Programa de bienestar	20
4.8 Condiciones organizacionales y el bienestar laboral	21
4.9 Capacitación	21
4.10 Administración del talento humano.....	22
4.11 Plan estratégico	22
4.12 Trabajo en Equipo	23
4.13 Satisfacción Laboral	23
4.14 Formación del talento humano	23
4.15 Clima organizacional.....	24
4.16 Motivación laboral.....	25
4.17 Retiro laboral	26

4.18 COVID 19.....	27
5. Metodología.....	32
5.1 Diseño.....	32
5.2 Enfoque.....	32
5.3 Población, muestra y muestreo	32
5.4 Instrumentos aplicados	33
5.5 Aplicación del instrumento.....	34
5.5.1. Cualitativa.....	35
5.5.2. Cuantitativa.....	35
6. Análisis de resultados y discusión	36
7. Conclusiones	43
8. Recomendaciones	44
9. Referencias.....	45
10. Anexos	48
Anexo 1: Imágenes propias Cuantitativa:.....	48
Anexo 2 Imágenes propias Cualitativa:.....	51

Listado de figuras

Figura 1. Forma de trabajo durante pandemia.....	36
Figura 2. ¿Cuál de los estados de ánimo tuvo durante la pandemia?	37
Figura 3. Sintió apoyo emocional por parte de la empresa.	37
Figura 4. ¿Conoce usted el plan de bienestar de la empresa?	38
Figura 5. ¿Le fue socializado el plan de bienestar ajustado a la pandemia?	38
Figura 6. La empresa le suministro elementos e insumos de bioseguridad.	39
Figura 7. Tipos de actividades realizadas por la empresa en pandemia.	39
Figura 8. Considero eficaz el plan de bienestar implementado por la empresa.	40
Figura 9. Siguen ejecutando el plan de bienestar en la empresa adecuado en pandemia.....	40
Figura 10. Google Forms	50
Figura 11. Google Forms base de datos encuesta	51
Figura 12. Imágenes propias trabajo de campo	53

Perfil profesional

Andrea Milena Enciso Méndez: Administradora de Empresas, Especialista en Formulación y Evaluación Social y Económica de Proyectos y Especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano (Actualmente), con más de 12 años de experiencia en gestión y liderazgo de procesos de Talento Humano y Administrativos.

Experiencia en manejo integral de los procesos enfocados para proyectos IDU (Instituto de Desarrollo Urbano) en el área de administración y recursos humanos, para los contratos No. 1650 de 2019 - Estudios, Diseños y Construcción de infraestructura peatonal y ciclorrutas en el corredor ambiental localizado en el canal Córdoba entre Calle 129 y Calle 170 en la Ciudad de Bogotá e IDU no. 1539 de 2018- Construcción de la avenida Alsacia desde la avenida ciudad de Cali hasta la transversal 71b y obras complementarias en Bogotá D.C.– grupo 3, los cuales le han permitido tener un crecimiento profesional integral.

Destacada como auditora interna en la norma ISO 9001:2015, certificada por SGS, enfocada en procesos integrales del sector de construcción para grandes superficies, construcción vertical y horizontal.

Joana Andrea Jiménez García: Abogada egresada de la universidad libre, capaz de liderar y co-crear estrategias que permitan optimización en procesos a partir de la experiencia y análisis de datos. Sus estrategias permiten ser masificadas de manera clara y oportuna. Cuenta con 19 años de experiencia laboral toda en el sector financiero, ejecutando y liderando estrategias operativas y comerciales que llevan a los equipos a ser los número uno; a lo largo de este trayecto se ha certificado en Asociación para la investigación, información, control de sistemas de tarjetas de crédito y débito - INCOCREDITO (2010); Estrategia para la Transformación Organizacional - ADEN, SENA, DAVIVIENDA (2018); Profesionalización de CALL center – Tele-acción (2003); Gestores de servicio - Davivienda (2009). Actualmente Labora en Banco Davivienda como Coordinador de Operaciones de la Regional Bogotá y Cundinamarca, liderando 156 oficinas de servicio al cliente, de la mano con el área de talento humano de la regional. Acompaña el día a día operativo, de seguridad y lidera estrategias de servicio. Actualmente, cursa especialización en Gerencia Estratégica del Talento Humano la cual le permitirá apoyar y liderar estrategias enfocadas al negocio y lo más importante a los colaboradores de la empresa para la cual trabaja.

Luis Armando Guerrero Muñoz: Profesional en Salud Ocupacional con una amplia experiencia de 11 años en la dirección, coordinación, implementación, mantenimiento y certificación bajo

NORMAS TÉCNICAS COLOMBIANAS ISO en calidad, seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y planes estratégicos de seguridad vial.

Futuro especialista en Gerencia Estratégica del Talento Humano con formación en Administración de recursos humanos, Auditoria en Sistemas Integrados de Gestión ISO 9001, ISO 45001, ISO 14001, Auditor Interno HSEQ, Auditoría de la Seguridad Vial y Dirección y Administración de Empresas.

A nivel profesional ha logrado aplicar todos los conocimientos en empresas del sector construcción, transporte, administradora de riesgos laborales e hidrocarburos, obteniendo habilidades y conocimientos en formación y capacitación, manejo de personal, tareas de alto riesgo, seguridad e higiene industrial, medicina laboral, investigación de accidentes laborales, conformación de brigadas, elaboración de planes de emergencia, plan de manejo ambiental, manejo de residuos y auditorias bajo el Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 del 2017, Resolución 0312 del 2019, con adaptación a los cambios, trabajo en equipo, liderazgo, habilidades comunicativas, soluciona problemas.

1. Planteamiento del problema

En el municipio de Cajicá, Departamento de Cundinamarca, durante los últimos años se ha presentado un incremento significativo en el gremio de la construcción, por medio del centro de costos de vivienda. Esto permite que el municipio se extienda perimetralmente haciéndolo llamativo para la población.

En el año 2019 se presenta un reto importante a nivel mundial, empresarial y social con la llegada de la pandemia causada por el COVID-19, la cual es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV.225 El desconocimiento de este virus hace que la sociedad deba ser confinada, imponiendo nuevos estilos de vida tanto en aspectos familiares, personales y laborales. El sector de la construcción al ser uno de los más afectados, tuvo que ser reinventado en la forma de trabajo, no solo con su personal operativo sino también con su personal administrativo quienes fueron el eje central de la continuidad de negocio, quienes permitieron generar e implementar nuevas ideas de mejora, garantizando a sus colaboradores serenidad ante la contingencia mediante un plan de bienestar adecuado a las necesidades actuales.

1.1 Problema investigación

¿Cuál fue y cómo se aplicó el plan de bienestar en una empresa del sector construcción para el personal administrativo en Cundinamarca municipio de Cajicá en el año 2019, con la pandemia?

2. Justificación

El coronavirus 2019 (COVID-19) es una enfermedad respiratoria causada por el virus SARS-CoV, Se ha propagado alrededor del mundo, generando un impacto en cada uno de ellos a nivel de mortalidad, morbilidad y en la capacidad de respuesta de los servicios de salud, así mismo pueden afectar todos los aspectos de la vida diaria y las actividades económicas y sociales, incluyendo los viajes, el comercio, el turismo, los suministros de alimentos, la cultura y los mercados financieros, entre otros. Para reducir el impacto de las condiciones del brote de COVID-19 en las actividades económicas y sectores del país, población trabajadora, usuarios, consumidores y población en general, es importante que todos los empleadores realicen la planeación, alistamiento e incorporación de medidas de prevención para la mitigación y respuesta a situaciones de riesgo frente COVID-19.

En el año 2019, el mundo vivió una de las más grandes amenazas a las cuales se puede enfrentar el ser humano, esta amenaza cambió desde la forma de pensar, actuar y hasta interactuar del hombre, ya que se generaron cambios en la socialización del mismo y su modalidad de trabajo.

Es por ello que el sector construcción tiene como finalidad fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación, desempeño laboral e implementación de estrategias de bienestar y prevención que marquen los objetivos de la emergencia, garantizando que se tomen decisiones de manera rápida y acertada posible. Así mismo, fijar métodos de trabajo no presencial durante periodos extraordinarios para mitigar el riesgo de contagio entre personal activo de la empresa.

El presente proyecto busca conocer cómo se ejecutó, implemento y cambió el plan de bienestar de las empresas del sector construcción en Cajicá para el personal administrativo, logrando así sus objetivos y estrategias establecidas.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Identificar cómo se adaptó el plan de bienestar vigente en las empresas del sector constructivo para el personal administrativo en Cundinamarca municipio de Cajicá, durante época de pandemia COVID - 19.

3.2 Objetivos específicos

- Reconocer la eficacia del plan de bienestar implementado por la empresa para el personal administrativo.
- Conocer el impacto del Plan de bienestar en el desempeño laboral de los colaboradores del personal administrativo del sector construcción
- Analizar cómo la empresa monitorea el teletrabajo en busca del Bienestar laboral de sus colaboradores, permitiendo determinar si el nuevo plan se ajustó a las necesidades del personal administrativo.

4. Marco referencial

La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

Este planteamiento está intrínsecamente relacionado con la calidad de vida de las personas, entendido como: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico, psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, p. 163).

Con base en lo anterior, se entiende que la calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral. Mejorar las condiciones laborales de bienestar también se traduce en empleados más productivos dentro de las organizaciones, de acuerdo con Dolan, Valle, Jackson, & Shuler (2007) “la calidad dentro de las organizaciones tiene su génesis en la preocupación de las entidades por la productividad y la satisfacción de las necesidades”.

David McClelland descubrió que los trabajadores con un desempeño laboral sobresaliente, no sólo demuestran un talento singular como, por ejemplo, la iniciativa y creatividad, sino que también presentan habilidades como la conciencia de uno mismo, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales. Las emociones positivas proporcionan resultados favorables en el trabajo a través de un proceso que conlleva, al menos, tres elementos: 1) las emociones positivas tienen efectos deseables con respecto a la actividad en la tarea, la persistencia y el funcionamiento cognitivo; 2) las personas con emociones positivas se benefician más de las acciones de los otros al verse influidos por ellos y 3) se producen más conductas altruistas y de cooperación con los otros. Todo ello derivaría en unos resultados favorables en el lugar de trabajo. Las emociones que

sienten los trabajadores influyen en las actitudes y en la conducta de los compañeros, usuarios, etc., concretamente, este tema ha sido considerado como el núcleo o la esencia del trabajo emocional (Brucks, 1998).

4.1 Marco Teórico:

Es de gran importancia abarcar puntos claves en el desarrollo de este proyecto tales como un adecuado ambiente para trabajar, la relación entre pares y demás personas en las empresas, la motivación que sienten los empleados al trabajar, condiciones económicas y laborales que les proporcionan y que los llevarán a identificar los aspectos claves para una reestructuración del bienestar laboral en época de pandemia, que definitivamente se convirtió en un reto empresarial a generar cambios como el teletrabajo y acompañar el bienestar de sus colaboradores asegurando la productividad y ejecución de estrategias que permitieran la continuidad de la operación.

Hoy en día se han expuesto diferentes teorías que han expresado la motivación para el ser humano y la importancia que posee este factor en los colaboradores dentro de una organización debido a que al satisfacer las necesidades se alcanzan metas o logros los cuales son los pilares del bienestar laboral. Basados en la Teoría de Maslow, el ser humano posee cinco necesidades básicas las cuales se encuentran jerarquizadas y se encuentran planteadas de la siguiente forma:

Necesidades fisiológicas: como el hambre, sed, vivienda y demás necesidades corporales.

Necesidades de Seguridad: condiciones de protección física y emocional, como la estabilidad del empleo y ausencia de riesgos de accidente.

Necesidades Sociales: pertenencia a grupos de afecto y amor.

Necesidades psicológicas: factores como estimación, reconocimiento, autonomía, prestigio y respeto de sí mismo.

Necesidades de realización plena: cuando el individuo puede llegar a ser capaz de ser, comprende todo el potencial de la persona para lograr su máximo desarrollo como ser humano. (Arias, 2021, p. 1)

El entorno organizacional que rodea el bienestar laboral incluye diferentes variables que deben analizarse e interpretarse continuamente; por ello para comprender esta interacción entre organización e individuo se revisaron diferentes fuentes bibliográficas, las cuales se describen en el siguiente marco teórico.

4.2 Calidad de Vida Laboral

El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades y demandas de cada trabajador. La calidad de vida laboral se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente del que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta el óptimo funcionar de la empresa. La calidad de vida laboral considerada dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes. Su objetivo principal es alcanzar una mayor humanización del trabajo, por medio de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal en su libro Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones indica que:

“La adecuación del puesto al ocupante permite mejorar la relación básica entre las personas y su trabajo, da oportunidades de otros cambios en la organización y en la cultura organizacional, así como de mejorar la calidad de vida en el trabajo. Lo que se espera del enriquecimiento de los puestos no es sólo mejorar las condiciones laborales, sino sobre todo aumentar la productividad y reducir los índices de rotación y ausentismo” (Chiavenato, 2011, p. 200).

De esta manera se puede analizar que la calidad de vida es un estado de satisfacción general; la dimensión objetiva y subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y por otro lado a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

4.3 Talento humano

El talento humano es una de las herramientas productivas más importantes que tienen las empresas dentro del mundo económicamente globalizado. El concepto de talento humano fue acuñado por Peter Drucker en diferentes épocas. En el decenio de 1990, lo utilizó para denotar una idea más o menos perfilada en el concepto de sociedad de la información. Drucker realizó un planteamiento inverso respecto a la idea estandarizada según la cual el conocimiento no tiene valor de cambio. Es decir, que el conocimiento estaba por fuera de los procesos económicos y

productivos. Drucker plantea lo opuesto a esta opinión generalizada y afirma que lo importante del conocimiento es su capacidad para producir riqueza. Teniendo en cuenta esto, se puede definir el “talento humano” como:

“todos los programas de formación que buscan mejorar el rendimiento, levantar la moral y aumentar el potencial de los empleados que hacen parte de una organización. Es un medio relevante para la planeación de proyectos de vida y de trabajo del personal, pero al mismo tiempo es un aspecto clave para el logro de los objetivos y mejoramiento de posibilidades organizacionales futuras en términos de competitividad” (Mejía & Montoya, 2010, p. 21).

El éxito o fracaso de una organización depende en gran medida de sus colaboradores, es por ello que el área de talento humano es fundamental para la misma ya que está dedicada exclusivamente a ellos y a todos los procesos relacionados con su manejo, su proceso de incorporación, capacitación, exportación y retención de talentos, como el acompañamiento en sus novedades laborales que pueden afectar el cumplimiento de estrategias, entre otros. es aquí donde cita en su libro Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones “Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etcétera” (Chiavenato, 2011, p. 26).

En la actualidad las organizaciones tienen como meta alcanzar una eficiencia y calidad en sus productos y servicios, así como lograr un posicionamiento positivo en el mercado gracias a aumento en la competitividad entre organizaciones y todo esto se lleva a cabo mediante la participación activa y de calidad de los colaboradores que se encuentran en un mejoramiento continuo.

4.4 Bienestar

El bienestar se encuentra definido desde la organización mundial de la salud como “estado de completo bienestar físico, psicológico y social” (Blanch, J., Sahagún, M. G., Leonor, C., & Cervantes, 2010, pp. 157-170) basado en ello se genera un vínculo significativo entre dicho concepto con el elemento trabajo, de igual manera, el bienestar hace referencia a la percepción que tomamos de un individuo derivada de las situaciones, criterios o factores personales por ende el bienestar laboral se ve reflejado en la experiencia laboral a cuál puede ser positiva o negativa.

Por otro lado, la Real Academia Española define el concepto de bienestar como “conjunto de las cosas necesarias para vivir bien” (Herrera, 2016, pp. 97-110) así mismo, existen unos enfoques para valorar el bienestar:

Ecologista: estudia la relación entre las personas y el ambiente y a su vez su incidencia en los valores y estilo de vida.

Económico: centrado en los niveles de ingreso y gasto social.

Sociológico: condiciones observables que componen una comunidad.

Psicosocial: contempla la percepción de sí mismo y de su contexto.

El bienestar es una experiencia humana vinculada al presente, pero también con proyección al futuro, pues se produce justamente por el logro de bienes. Es en este sentido que el bienestar surge del balance entre las expectativas (proyección de futuro) y los logros (valoración del presente), lo que muchos autores llaman satisfacción, en las áreas de mayor interés para el ser humano y que son el trabajo, la familia, la salud, las condiciones materiales de vida, las relaciones interpersonales, y las relaciones sexuales y afectivas con la pareja. Esa satisfacción con la vida surge a punto de partida de una transacción entre el individuo y su entorno micro y macrosocial, donde se incluyen las condiciones objetivas materiales y sociales, que brindan al hombre determinadas oportunidades para la realización personal.

4.5 Bienestar Laboral

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral que tiene la persona a nivel empresarial, esta busca trascender en el desarrollo humano de la organización ya que el bienestar se mide por el grado de satisfacción en el trabajo según (Hernández et al.,2003), el cual se relaciona con tres factores: las características específicas del trabajo como la autonomía, la variedad de la tarea y el uso de habilidades, también por las prácticas de alto rendimiento en el trabajo como la resolución de problemas y el trabajo en equipo y, por último, los factores que afectan el entorno de trabajo de las personas como las buenas relaciones empresariales y una buena toma de decisiones, esto hace que todos los factores y características mencionadas anteriormente definen el bienestar laboral en el ámbito empresarial (Castañeda, Betancur, Salazar, & Mora, 2017)

“Las prestaciones sociales son las facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Suelen financiarse total o parcialmente por la organización, pero casi nunca se pagan directamente por los trabajadores. No obstante, son medios indispensables para mantener a la fuerza de trabajo dentro de un nivel óptimo de productividad y satisfacción” (Chiavenato, 2011, p. 282).

Un correcto sistema de compensación, comunicado correctamente, que entregue calidad de vida a sus empleados fortalece el plan estratégico de TH y por ende de la empresa, debido a que

encamina a sus colaboradores a la ejecución correcta de las labores, con compromisos y desarrollo de habilidades , generando un beneficio personal , social y empresarial.

Algunos de los objetivos del bienestar laboral son:

Generar inteligencia emocional en los colaboradores.

Desarrollar una realización de los colaboradores en su puesto de trabajo.

Promoción del trabajador a nivel personal y social

Buscar el funcionamiento óptimo de lo personal y laboral en cada colaborador

Generar beneficios físicos, psicológicos y emocionales a los colaboradores.

Consideran que el recurso humano es el factor más importante en una organización, por lo que es necesario generar propuestas que conviertan el bienestar laboral de los colaboradores en una responsabilidad de la parte administrativa y del área de talento humano ya que esto conlleva a la productividad y con ello la eficiencia organizacional (Echeverría, K., & Ortega, & R., 2017, pp. 17-27).

Se plantean que el bienestar se orienta hacia aspectos como lo afectivo y lo cognitivo; es decir, lo que las personas sienten y piensan y esa percepción lo lleva a la felicidad y satisfacción (Cuadra y Florenzano citado por & Racero, 2014, pp. 95-105). Dicha percepción se ve delimitada por las condiciones que se presenten dentro de las organizaciones y así enfocarlas en la relación entre empresa – colaborador.

El bienestar laboral es un plan que se desarrolla paso a paso con los colaboradores y que está orientado a desarrollar un crecimiento organizacional y personal de cada uno de los integrantes teniendo como objetivo mejorar las condiciones laborales y a su vez el nivel profesional de todas las áreas, el bienestar laboral permite que los empleados permitan generar sentimiento de placer, eficacia y efectividad.

Dentro del plan de bienestar laboral se establecen beneficios para los empleados como servicios de salud, restaurantes, transporte, vivienda, actividades recreativas, deportivas, seguros, entre otros.

Es importante para todo líder o ejecutivo que desee aumentar la productividad y el bienestar de sus colaboradores aumentar la motivación, creatividad y actitud positiva que aumente la satisfacción laboral la cual se encuentra definida como “actitud positiva que resulta de la valoración de la experiencia laboral” (Serrat, 2017, p. 8) De igual manera es importante recalcar que el

bienestar laboral se analiza desde la perspectiva auto evaluativa donde son los colaboradores quienes lo llevan a cabo.

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

4.6 Beneficios del bienestar laboral en el exterior

Los beneficios de la aplicación de programas de bienestar laboral en una organización, no solo impactan en desarrollo y productividad de la compañía de forma interna, además podemos ver resultados o cambios en factores críticos externos como los clientes, proveedores u outsourcing. Antes de analizar los factores críticos es necesario, contemplar los aspectos de incidencia del bienestar laboral.

Físico: Cuando abordamos los aspectos físicos para mejorar el bienestar del empleado, es directamente relacionado con el tratamiento hacia los clientes o agentes externos, cuando el trabajador o empleado tiene su condición física en un alto nivel, se puede obtener una mejor percepción del cliente o agente externo hacia la organización, dejando ver compromiso de dicha organización con sus trabajadores, en caso de que el agente externo tenga contacto con los trabajadores, pero si el agente externo no tiene un contacto con los trabajadores su percepción se verá reflejada en el bien o servicio que está adquiriendo o suministrando, el buen estado físico de un trabajador tiene suma importancia en detalle y terminación del bien o servicio.

Financiero: Otro aspecto que también es uno de los más importantes para los empleados es el financiero, siendo la preocupación por la vivienda o los gastos en educación lo que más estrés laboral genera a un empleado. Para ello es fundamental ayudarles a tener una buena planificación económica, contando con los aportes adecuados que les permita jubilarse cómodamente sin necesidad de alargar su vida laboral. El impacto de este aspecto hacia los agentes externos se da en la misma medida que los otros aspectos, si no se controlan estos aspectos puede ocasionar un mal servicio al cliente o un mal desarrollo en el proceso, desarrollando conductas como distracción, cansancio, entre otras.

Emocional: Conseguir empleados con un buen equilibrio emocional es otro de los grandes retos que se presentan para los empleadores. Más de 300 millones de personas sufren depresión en todo el mundo. Con la aplicación de las medidas de los programas de bienestar laboral, tendrá como resultado el mejoramiento en el trato con los agentes externos.

Social: Un trabajador sociable es un trabajador más productivo. Según los últimos estudios, el 80% de los empleados más aislados o que sufren soledad o estrés laboral han presentado una pérdida de productividad y el 25% volcó su frustración en los clientes y otros agentes externos.

Clientes: Dentro de la organización el relacionamiento con los clientes es fundamental, sin tener en cuenta el nivel de acercamiento que se tenga a ellos, ya sea una relación cercana, donde se debe manejar situaciones diarias que comprometen la distribución, comercialización y producción del bien o servicio que obtenga en la organización o una relación de poco contacto que no afecte directamente los procesos del bien o servicio.

Cabe aclarar que todos los procesos de la organización, ya sea que no tenga un contacto con el cliente, tienen impacto sobre el cliente, con lo cual el tratamiento de los trabajadores en cada uno de sus procesos es fundamental. Al aplicar los programas o planes de bienestar laboral se puede lograr abarcar algunos aspectos que producirían un impacto para el final de la cadena de suministro, todo esto centralizado en el trabajador. Aspectos como los ya mencionados del bienestar laboral (físico, financiero, emocional, social).

Proveedores y outsourcing: Estos agentes externos a diferencia de los clientes, contemplan procesos de entrega o desarrollo de actividades con terceros, con lo cual el tratamiento de los empleados o trabajadores con dichos agentes externos es de igual o de más importancia, debido a que involucra el desarrollo del bien o servicio o el funcionamiento de la organización, por lo cual el desarrollo del programa de bienestar laboral es fundamental atacando los aspectos ya mencionados (físico, financiero, emocional, social), lo cual mejorará las relaciones entre los dos involucrados, además de los procesos donde se encuentren relacionados.

4.7 Programa de bienestar

Desde siempre se ha visto una estrecha relación entre trabajador y su entorno laboral, esta relación ha llevado a realizar cambios en su estilo de vida; el ambiente en el que se mueve un trabajador impacta en su rutina diaria, su forma de ser, su manera de actuar con sus allegados y con sus demás colaboradores.

Un programa de bienestar laboral es generar todos los procesos guiados a la creación y mejora de las condiciones que pueden generar un cambio positivo en los colaboradores y sus familias obteniendo a su vez un mayor sentido de pertenencia, compromiso, fidelización y productividad en la organización logrando una gana y gana entre ambas partes.

El programa de bienestar laboral cubre 5 áreas importantes que son:

Área de servicio social y protección.

De calidad de vida.

Deportiva

Cultural.

Recreativa

4.8 Condiciones organizacionales y el bienestar laboral

A parte de las emociones que surgen y a su vez tienen implicancia dentro del contexto laboral, es importante mencionar que otro de los factores influyentes en el bienestar laboral de los individuos, depende del tipo de organizaciones en donde ellos tienen la posibilidad de trabajar, como en el caso de empresas del sector público y privado. Al referirnos a entidades públicas, el modelo de bienestar laboral pretende satisfacer las necesidades de los servidores y trabajadores concebidas en forma integral, teniendo en cuenta aspectos biológicos, psicosociales, espirituales y culturales, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación. (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

Sin embargo, en las empresas del sector público la consecución de este tipo de objetivos se puede ver comprometido por diversos factores, los cambios de gobierno pueden provocar cambios radicales en las directrices, e igualmente existir grupos de presión que controlan e influyen sobre la gestión de los gobiernos, buscando su propio interés y no el de la colectividad; mientras que la dirección en las empresas privadas puede ser más estable. A partir de lo mencionado anteriormente, es indispensable reconocer que el bienestar en el contexto laboral está relacionado con las condiciones físicas de las organizaciones, los aspectos psicológicos y sociales y que por lo tanto, no solo depende de una de las partes, refiriéndonos a los trabajadores y a la organización como tal, sino que es necesario que exista una integración organización-trabajador la cual requiere una fuerza de trabajo conjunta tanto física como mental, en el cual simultáneamente se generen expectativas y atribuciones que permitan un buen funcionamiento en el entorno laboral y posibiliten la adaptación a este tipo de contextos.

4.9 Capacitación

Se considera como modelos de educación que garantiza una empresa para formar a los empleados basados en los valores sociales de productividad y calidad que tiene cada organización. Por esto, el área de recursos humanos en una empresa es fundamental para garantizar el mejoramiento de la cultura organizacional y así potenciaría el crecimiento personal, profesional y

académico de los colaboradores. en su libro Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones nos dice:

“Las personas ya no son un problema para las organizaciones, sino la solución a los problemas. Las personas ya no son un desafío sino una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que saben manejarla, las personas ya no son el recurso organizacional más importante sino el socio principal del negocio” (Chiavenato, 2011, p. 77).

Este socio es quien vuelve a la empresa más competitiva, generando ideas innovadoras, co creando estrategias que lleven a los equipos a ser ganadores, estableciendo retos y logrando el cumplimiento de metas, a través de la autogestión, auto capacitación y liderazgo. Es por ello que el proceso de capacitación se hace indispensable para un plan de carrera.

Por otro lado, es fundamental entender que no hay forma de capacitar en su totalidad temas como la motivación, solidaridad, compromiso, integración y productividad, ya que una empresa no puede esperar que estos temas se mejoran por medio solo de formación en el área, sino que implica factores intrínsecos, más abstractos y habilidades no teóricas (Aguilar, 2004).

4.10 Administración del talento humano

Actualmente el clima organizacional tiene una gran relevancia, debido a que este se ha ido transformando en un aspecto de visualización para las áreas administrativas y alternas. Todo gerente o gestor de área debe conocer que, si se desea optimizar o aumentar la productividad y desempeño en la organización, es de gran importancia centrar la atención en el área de talento humano, debido a que, juega un rol muy importante en la definición de metas de la empresa.

Los trabajadores comúnmente presentan un mínimo de insatisfacción, produciendo situaciones negativas, como, un mal ambiente, que podría afectar en el desarrollo del proceso, por este motivo es de gran importancia dar el protagonismo necesario a los procesos de talento humano.

4.11 Plan estratégico

El diseño de un plan estratégico consiste en esquematizar a niveles financiero, organizacional y estratégico el estado actual y futuro de la organización, en donde se manifiesta el interés por generar una mejora y a su vez una evolución de la misma. El plan estratégico contendrá los procedimientos o pasos a seguir en la creación y planteamiento de estrategias que por un lado sean beneficiosas para la organización y por otro lado sirvan como medida evaluativa de ciertos criterios que generen resultados tanto positivos como negativos, en conclusión, podemos decir que es el conjunto de análisis, propuestas, acciones y decisiones que una organización debe llevar a cabo para generar unas ventajas competitivas.

4.12 Trabajo en Equipo

Es el conjunto de personas con habilidades complementarias que trabajan para alcanzar objetivos y metas en común, actuando sobre la base de la responsabilidad individual y mutua, el compromiso, la coordinación, la confianza y la complementariedad. Donde se tiene la posibilidad de intercambiar roles, las decisiones se toman entre los miembros, se potencian los logros, la autonomía, la motivación, y cooperación de los miembros, en su libro *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* nos dice:

“Hoy en día, el término “disciplina” se refiere a la forma en que las personas se conducen a sí mismas de acuerdo con las reglas y los procedimientos de un comportamiento aceptable para la organización. Se trata de la llamada autodisciplina, o el control que ejercen las personas sobre sí mismas sin necesidad de vigilancia externa. Por tanto, disciplina se entiende como el estado de autocontrol del trabajador, así como su conducta ordenada y responsable. Indica el grado de auténtico trabajo en equipo en la organización” (Chiavenato, 2011, p. 316).

Permitiendo así no solo equipos organizados, sino innovadores capaces de liderar estrategias.

4.13 Satisfacción Laboral

En la actualidad las empresas buscan colaboradores cada mes comprometidos, innovadores y positivos, enfoque que busca cumplir con el plan de Bienestar generando una satisfacción que permitan la ejecución correcta de las tareas, en su investigación *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano* nos aclara:

“La satisfacción laboral es un tema organizacional que tiende a reflejar el estado de bienestar de los empleados con su trabajo; por ende, implica el conjunto de emociones experimentadas por los trabajadores sobre el cargo que desempeñan (satisfacción intrínseca), así como de los aspectos generales y contextuales de la organización (satisfacción extrínseca), que prescriben su bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral” (Cruz Velazco, Jessica Esther (2018), p. 2).

4.14 Formación del talento humano

Plantean que la formación mejora el rendimiento de los colaboradores (Agrawal, Param; Narkhed E, Apurya & Khan, Amir., 2018, pp. 4223-4225). Así mismo, el desarrollo del talento humano debe incluir no solo el aprendizaje cognitivo sino también el aprendizaje de los valores y la cultura (López, Pedro; Díaz, Zoe; Segrego, Alina & Pomares, Yagén., 2017, pp. 1-15) y el ejercicio de competencias tales como honestidad, autocontrol, coaching, visión de negocio, autoconocimiento, trabajo en equipo, gestión de recursos, gestión del tiempo, equidad, autocrítica, aprendizaje personal (Chávez, Laura., & Arias, Walter., 2018, pp. 1-18) y otras como trabajo en

equipo, cooperación y liderazgo que se producen por medio de la ejecución de los procesos de gestión del talento humano en forma coordinada (García, Duran & Prieto, 2017).

Algunos de los objetivos en la formación del recurso humano son:

Mejorar aptitudes. Preparar a los RR.HH. para la ejecución inmediata de las diversas tareas específicas de la organización.

Facilitar oportunidades. Generar oportunidades para la continua mejora del recurso humano, tanto en sus puestos de trabajo actuales como para otros de superior nivel.

Cambiar actitudes. Modificar la actitud y comportamientos de las personas, que incidirá en el clima laboral, incentivará la motivación y formará unas mentalidades más receptivas hacia los nuevos métodos, tecnologías y cambios organizativo. (Porret Gelabert Mique p. 208).

La importancia de eso radica en reconocer la influencia en la competitividad de las organizaciones, siendo importante el recibimiento del aprendizaje organizacional para generar, desarrollar e implantar nuevo conocimiento (Mejia, Armando, Jaramillo, Marcela., 2006).

Por último, la formación del talento humano tiene efectos visibles en las organizaciones como la ganancia de nuevo conocimiento en el área de actividad, un mejor desempeño en relación a la calidad de los productos o servicios que se ofrecen (Novac, Carmen., & Ciochina, Raluca., 2016, pp. 107-113).

4.15 Clima organizacional

La definición de clima organizacional se genera de acuerdo a los modelos y métodos existentes, sin embargo Chaparro (2006) concentra la definición de clima a partir de: Actitudes, valores, normas y sentimientos que los sujetos perciben que existen o conciernen a la institución en la cual participan, es un efecto de la interacción de los motivos íntimos del individuo, incentivos que le provee la organización y de las expectativas despertadas en la relación, se encuentra integrado por las características que describen a esa organización y que la diferencian de otras e influyen sobre el comportamiento de la gente involucrada en esa organización.

La cultura organizacional según emerge a partir de los esfuerzos desplegados por sus miembros para afrontar incertidumbres y ambigüedades de todo tipo, proporcionándoles individual y colectivamente conjuntos más o menos articulados de ideas que les permitan responder a sus experiencias. Según estos autores esta definición se engloba en dos grandes categorías. La primera de ellas es relativa a la sustancia de la cultura, es decir, los sistemas de creencias compartidas e interrelacionadas que cuentan con una fuerte carga emocional y que pueden denominarse

ideologías. La segunda se refiere a las formas culturales, esto es, las entidades observables (los símbolos, el lenguaje, los relatos) a través de los cuales los miembros de una cultura expresan, afirman y se comunican mutuamente la sustancia de su cultura. A su vez, la cultura ejerce una serie de consecuencias sobre los miembros que la comparten, se pueden presentar una serie de consecuencias que afectan o no a la organización y a los empleados.

En el momento en el que se presentan los conflictos entre el ambiente y el individuo, se inicia un proceso de cambio organizacional, para establecer transformaciones en las áreas requeridas; las fuerzas que producen estos cambios pueden ser exógenas (externas) lo que significa que provienen del ambiente, como nuevas tecnologías, cambios en los valores de la sociedad, o nuevas oportunidades o limitaciones del ambiente; o endógenas (internas) a la organización, estas se presentan cuando son producto de la interacción de sus participantes y de las tensiones provocadas por la diferencia de objetivos e intereses. (Cointeval, 2009).

4.16 Motivación laboral

Se entiende como el resultado de la relación entre el individuo y el estímulo realizado por la organización para así incentivar a los trabajadores a satisfacer las necesidades, lo anterior enfocado en que el empleado alcance la autorrealización, mejores condiciones y satisfacción de necesidades personales.

Chaparro (2006). Indica que teniendo en cuenta lo anterior se hace énfasis en algunas teorías motivacionales.

Teoría de las relaciones humanas de McGregor: La denominó teoría X y Y, en donde la primera presume que los colaboradores deben ser impulsados, controlados y amenazados para así cumplir con los objetivos de la organización teniendo como único incentivo la remuneración y la segunda tiene una visión positiva sobre el desempeño donde el trabajo es una Nota de satisfacción que lo lleva a la autorrealización.

Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland: esta teoría describe tres necesidades que explican la motivación, la primera de realización que impulsa hacia el resultado, una necesidad de poder manifestada en acciones de control y la necesidad de afiliación orientada a comportamientos de conservar una relación afectiva con una persona.

Teoría de la motivación – higiene: indica que existe una relación entre factores intrínsecos y la satisfacción laboral y entre los factores extrínsecos y la insatisfacción laboral. Algunos factores intrínsecos o motivadores son el reconocimiento, progreso y desarrollo y los factores extrínsecos o

higiénicos corresponden al salario, relaciones interpersonales, supervisión, políticas y condiciones laborales.

Teoría de las expectativas de Vroom: indica que las personas tienen creencias y expectativas hacia el futuro y a la forma de obtenerlo determina la motivación en este intervienen aspectos como las valencias o recompensas, expectativas e instrumentalidad.

Estímulos e incentivos

Son criterios valiosos a tener en cuenta en el plan de bienestar laboral y tienen como objetivo conceder un reconocimiento por el buen desempeño de los colaboradores en niveles de excelencia individual y de equipos de trabajo, obteniendo así una cultura de trabajo que se oriente a la productividad y calidad con un mayor compromiso por el cumplimiento de los objetivos de la organización.

4.17 Retiro laboral

Es de suma importancia entablar que el retiro laboral está ligado directamente con el concepto de trabajo ya que es por medio del trabajo que se distribuye el tiempo, horarios, lugares, desplazamientos, interacciones e incluso el desarrollo de la personalidad e identidad. Es por ello, que cuando la actividad laboral se dé por finalizada se genera un proceso de crisis y consecutivamente un proceso de adaptación.

Las actitudes hacia la jubilación se pueden definir como: “conjunto de ideas y cogniciones aprendidas y aceptadas que poseen un peso emocional. Según el valor de las mismas, éstas van a predisponer al sujeto a vivir el proceso de retiro y afrontarlo de una forma u otra” (Merino, E.; Elvira, M., 2011, pp. 85-90).

Es importante entender que el retiro laboral abarca fases como:

Prejubilación: se caracteriza porque la persona que se va a jubilar va tomando conciencia del significado de la jubilación

Jubilación: Hay tres tipos de jubilación, el primero es la luna de miel, que es cuando la personas hace todo lo que deseo hacer y no pudieron. La segunda es la de rutina, en la cual se establecen actividades y grupos en el que solo cambia el tiempo dedicado a cada uno de ellos y por último está la de relax y descanso, en la que se hace una reducción temporal de la actividad, de forma opuesta al incremento que se produce en la luna de miel.

Desencanto y depresión: acá la persona jubilada se desmotiva ya que sus expectativas e ideales no son como esperaba.

Reorientación: Se pasa a una fase de reevaluación y establecimiento de propósitos y proyectos más reales.

Desarrollo de un estilo de vida rutinario posterior a la jubilación: generar medios y formas de evitar o reducir lo rutinario.

Fase final del proceso de jubilación: el papel de jubilado es irrelevante debido a que vuelven al trabajo o, debido a una enfermedad o incapacidad. (Hernández, 2009, pp. 63-81).

La crisis golpea una estructura productiva y empresarial con debilidades acumuladas por décadas

4.18 COVID 19

La información empleada para la elaboración de este documento es la disponible hasta el 15 de junio de 2020, salvo que se indique otra cosa en el texto.

La crisis económica generada por la enfermedad del coronavirus (COVID-19) tiene un impacto importante en los países de América Latina y el Caribe y golpea una estructura productiva y empresarial con debilidades que se han originado a lo largo de décadas.

La estructura productiva de la región presenta una gran heterogeneidad entre los sectores y entre las empresas. Pocas actividades de producción y procesamiento de recursos naturales, algunos servicios de alta intensidad de capital (electricidad, telecomunicaciones y bancos) y pocas grandes empresas tienen altos niveles de valor agregado por trabajador, mientras que los demás alcanzan niveles muy bajos de productividad.

Esta estructura productiva es la base de las brechas externa e interna de productividad de la región (CEPAL, 2010). La primera mide la diferencia entre la productividad laboral de América Latina y la de los Estados Unidos, que se adopta como referencia de la frontera tecnológica internacional. La segunda registra la diferencia que existe, dentro de cada país, entre la productividad laboral de las microempresas y pequeñas y medianas empresas (mi pymes) y la de las grandes empresas.

En cuanto a la brecha externa, en 1980 la productividad laboral latinoamericana alcanzaba el 36,6% de la de los Estados Unidos. Después de una abrupta caída en esa década y, en menor medida, en los años noventa, la productividad relativa de la región llegó a ser de apenas un quinto de la de los Estados Unidos entre 1999 y 2018. En términos absolutos, la productividad laboral de la región creció un 0,6% anual entre 2008 y 2018.

En cuanto a la brecha interna, la heterogeneidad entre las empresas es muy elevada en América Latina. En 2016 la productividad del trabajo de una empresa mediana era, en promedio, menos de la mitad de la correspondiente a una empresa grande. En las empresas pequeñas la productividad laboral alcanzaba apenas al 23% de la productividad de una empresa grande y las microempresas presentaban una productividad laboral equivalente a solo un 6% de la correspondiente a las empresas grandes.

Además, las diferencias de desempeño entre los distintos segmentos de la mi pyme eran mucho más marcadas en América Latina que en estructuras productivas menos heterogéneas, como las de la Unión Europea. Por ejemplo, en la Unión Europea la productividad de las empresas medianas no alcanzaba a duplicar la de las microempresas (como proporción de la productividad de las grandes empresas, eran de un 76% y un 42%, respectivamente), mientras que en América Latina era más de siete veces mayor (46%, frente a 6%)

En la estructura productiva de los países de la región, no hay incentivos para el desarrollo de actividades de mayor valor agregado en las mis pymes, e incluso hay factores que lo dificultan. En las actividades basadas en recursos naturales y los servicios básicos (agua, luz, electricidad COVID-19 3 y telecomunicaciones), no pueden desarrollarse debido a la elevada intensidad de capital que requieren las inversiones. Por otro lado, las actividades intensivas en conocimientos, cuando existen, son enclaves poco articulados con el resto de la economía en los que son escasas las posibilidades de modernización y mejoramiento para la mi pyme que operan en ellos (Dini y Stumpo, 2019). Finalmente, la alta informalidad prevaleciente en muchos mercados laborales (que llega al 54% del empleo total, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)) dificulta especialmente el desarrollo de las microempresas y las pequeñas empresas.

Las brechas de productividad interna y externa que caracterizan la estructura productiva de la región son factores que deben ser tenidos en cuenta al diseñar medidas de política para la reactivación que sean conducentes a un cambio estructural progresivo, es decir, que permitan avanzar hacia sectores con mayor productividad y tecnología, generación de empleos y sostenibilidad.

Habría tres etapas, vinculadas con las etapas que se vivirán en relación con la epidemia en cada país.

La primera se relaciona con la emergencia y con las medidas que hay que tomar en un plazo muy corto.

La segunda se producirá cuando, una vez controlados los focos de esa epidemia, haya que “convivir” con un virus que, sin controles sanitarios y sociales, puede volver a difundirse. Se mantendrán algunas (muchas) de las restricciones a las actividades económicas y sociales y la economía funcionará “a media marcha”, con diferencias entre sectores. Esta etapa es la que habitualmente se denomina de reactivación.

La tercera tendrá lugar cuando no haya peligro de contagio (una vez que exista la vacuna) e implicará una nueva realidad económica y social. Esa realidad será distinta en cada país según la duración e intensidad de las dos primeras etapas, las medidas económicas y sociales que se hayan tomado y las capacidades institucionales, productivas y tecnológicas acumuladas. Además, habrá cambios en el escenario económico y político internacional, puesto que los países entrarán a la segunda y tercera etapas en diferentes momentos y en condiciones distintas.

El impacto de la crisis se ve amplificado por la debilidad de la estructura productiva. Antes de la pandemia, la estructura productiva de la región presentaba una gran heterogeneidad estructural que limitaba seriamente las posibilidades de desarrollo económico. La pandemia hace más evidente estas debilidades y amplifica las tensiones económicas, sociales y ambientales. En el ámbito productivo, la coyuntura plantea la urgencia de mitigar la destrucción de las capacidades, sin olvidar la necesidad de aumentar de manera sostenida la productividad, generar encadenamientos productivos e incrementar el aprendizaje y la generación y difusión de innovaciones (la llamada eficiencia schumpeteriana).

En este contexto, la industria adquiere una importancia estratégica y un rol protagónico en el proceso de crecimiento y en el cambio de la matriz productiva. Para ello, se requieren políticas para modificar la estructura productiva, es decir, incentivos distintos de los que prevalecen en la actualidad para que las empresas privadas, junto con el Estado, realicen las inversiones necesarias para diversificar la estructura económica, garantizar un proceso continuo y estable de crecimiento y evitar retrocesos sociales y ambientales.

El regreso a la actividad y la reactivación de la economía producirán cambios importantes en las empresas y la organización de las cadenas productivas.

En las empresas, la pandemia ha obligado a modificar las condiciones de seguridad para sus trabajadores, proveedores y clientes, así como la manera en que se relacionan entre sí. El distanciamiento social ha acelerado la transformación digital e impulsado procesos que buscan aumentos de la productividad y la eficiencia. En un entorno de cambios rápidos y marcada

incertidumbre, muchas empresas se han visto obligadas a innovar, reevaluar la forma en que operan y cambiar sus modelos de negocio. Esto implica generar capacidades para identificar rápidamente los cambios en las preferencias de los consumidores y garantizar que la cadena de proveedores y los servicios ofrecidos sean consecuentes con esos cambios. Asimismo, significa incorporar la idea de que la “seguridad sanitaria” puede llegar a ser un factor importante para mejorar productos y servicios.

Las medidas adoptadas por los países para enfrentar la emergencia sanitaria han llevado a un aumento del uso de tecnologías digitales por las empresas en su relación con los consumidores, los proveedores y los empleados, así como en la organización de los procesos de gestión interna. Muchos de estos cambios seguirán también después de la emergencia, en particular aquellos asociados al comportamiento de los consumidores.

Las tecnologías digitales serán clave en el nuevo modelo de funcionamiento de las empresas. Esto ocurrirá, en primer lugar, en las operaciones de promoción, venta y entrega de bienes y servicios, y en la interacción con los proveedores. En segundo lugar, las empresas tendrán que incorporar capacidades para adquirir y procesar grandes cantidades de información o macrodatos (big data) para sus procesos de toma de decisiones (seguimiento y adaptación a los cambios en la demanda, pero también la redefinición de las cadenas de suministro). Finalmente, es razonable esperar una mayor incorporación de dispositivos de interconexión digital en los procesos productivos, así como una mayor utilización de la robótica para incrementar la eficiencia, sobre todo tomando en cuenta que las necesidades de seguridad sanitaria pueden llevar a emplear una menor cantidad de trabajadores en algunas fases de producción.

La adopción de protocolos de seguridad en las empresas supone un aumento de los costos. Las empresas tendrán que realizar inversiones para reorganizar los ambientes de trabajo, los espacios comunes (comedores y cafeterías, por ejemplo) y las instalaciones sanitarias. Además, es probable que deban mejorar y ampliar su dotación de equipos para el uso de tecnologías digitales a fin de implementar un modelo híbrido de teletrabajo y actividades presenciales. Estas inversiones llevarán a un aumento de los costos fijos. Al mismo tiempo, la mayor utilización de productos sanitarios y de limpieza implica mayores costos variables.

La caída de la demanda interna e internacional generará, por lo menos en el mediano plazo, un aumento de la capacidad no utilizada, en comparación con la etapa previa a la crisis y, por lo tanto, incrementará los costos fijos por unidad producida.

Para enfrentar esta situación, las empresas tendrán que avanzar en la búsqueda de mayor eficiencia y productividad. En ambos casos, el rol de las políticas es clave para generar estímulos para que las empresas se orienten a los productos de mayor valor agregado, cambien el consumo de energía, tengan una mayor interacción entre sí (eficiencia colectiva) e incorporen nuevas tecnologías.

5. Metodología

El presente proyecto de investigación pretende determinar la ejecución, los tiempos de respuesta, protocolos y lineamientos que surtieron en una Empresa de Sector Construcción para el personal administrativo en Cundinamarca, municipio de Cajicá, durante el año 2019 referente a él plan de bienestar implementado en estos tiempos. Buscar identificar los cambios presentados a nivel mundial a raíz de la pandemia, los cuales no solo generaron alertas mundiales, empresariales e individuales, sino que también permitieron que las naciones crearán protocolos de Bioseguridad encaminados al cuidado y bienestar de los trabajadores, y a enseñar a las empresas diversas formas de liderar, socializar y difundir información.

5.1 Diseño

Para realizar la identificación y aplicabilidad del plan de bienestar en una empresa del sector construcción para el personal administrativo en Cundinamarca municipio de Cajicá en el año 2019 en época de la pandemia, se realizará una investigación mixta, toda vez que en el desarrollo de la misma será posible revisar y analizar los resultados de su implementación.

Dicha investigación permitirá recopilar y analizar la información inherente a la empresa, obteniendo los resultados que permitan conocer la percepción de los empleados frente a las medidas propuestas. Se requiere validar y corroborar los efectos surgidos y conocer la visión desde diferentes ángulos, triangulando la información, esto debido a que la creación, modificación e implementación de un plan de bienestar no asegura el conocimiento y la accesibilidad de todos los colaboradores al mismo, lo cual es el objeto de la investigación.

5.2 Enfoque

El enfoque de la presente investigación es descriptivo; según Morales (s.f) el objetivo de la investigación; consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

5.3 Población, muestra y muestreo

Considerando que la investigación es mixta, se trabajará con un muestreo no probabilístico, teórico. Según la Academia Lab (s.f), el muestreo teórico o teoría fundamentada es una metodología sistemática que se ha aplicado en gran medida a la investigación cualitativa realizada por científicos sociales. La metodología involucra la construcción de hipótesis y teorías a través de

la recolección y análisis de datos. Es probable que un estudio basado en la teoría fundamentada comience con una pregunta, o incluso simplemente con la recopilación de datos cualitativos. A medida que los investigadores revisan los datos recopilados, las ideas o conceptos se vuelven evidentes para los investigadores. Considerando lo anterior, la población o universo de esta investigación es el conjunto de información documental (Plan de bienestar y documentos relacionados).

5.4 Instrumentos aplicados

La investigación se desarrolla principalmente mediante la revisión bibliográfica y el análisis documental de información relacionada con el Plan de Bienestar para las empresas del sector constructor, tal como normativa existente, estudios realizados, artículos científicos, artículos de revista, entre otros, para lo cual se hace uso de herramientas como el repositorio institucional, el buscador Google académico, páginas web de entidades de autoridades laborales, entre otros.

Una vez se cuenta con toda la información anteriormente mencionada, se inicia el análisis documental, el cual, de acuerdo a Ramírez, F. (2015), se desarrolla en tres etapas así:

Primera etapa: Se realiza el análisis propio de los datos y/o la información obtenida, que da cuenta explícitamente de las propiedades, características o rasgos encontrados en torno a las variables a estudiar.

Segunda etapa: En esta etapa se realiza la interpretación de la información y se determina su significado y alcance en el marco de la investigación y sus objetivos.

Tercera etapa: Finalmente, se presenta al análisis realizado a la información recolectada (explicación), orientado a dar respuesta al objetivo de la investigación.

Un plan de bienestar laboral es indispensable en las organizaciones, la constitución del mismo fortalece y fideliza, en su libro *Administración de Recursos humanos* aclara:

“Las personas ya no son un problema para las organizaciones, sino la solución a los problemas. Las personas ya no son un desafío sino una ventaja competitiva para aquellas organizaciones que saben manejarla, las personas ya no son el recurso organizacional más importante sino el socio principal del negocio”. (Chiavenato 2017).

En una empresa un sistema de compensación para los colaboradores es una inversión, no un gasto. Es la manera de fidelizar a los mismos y proyectarlos laboral y profesionalmente, mejora la calidad de vida de cada trabajador, su interés por realizar un plan de carrera en la empresa ya que reconoce cada beneficio entregado. María José Mafla Blog Doctor Aki 2020, nos dice que el área de Talento humano es el área encargada de velar por la salud holística (estado armónico en

equilibrio de los componentes espiritual, psicológico, orgánico, social y energético del ser humano) de los colaboradores. “Son el gran capital organizacional, pues no solo son quienes brindan la productividad, son el alma de las compañías”, aquí que en época de pandemia se deba fortalecer la estrategia de dispersión de información del plan y en especial la implementación de estrategias que permita tener una relación cercana, desde casa entre colaborador, líder empresa y la ejecución correcta de roles. Conoceremos y analizaremos los autocuidados que propende la empresa en tiempos de pandemia, capacitaciones de los protocolos, creación o apropiación de herramientas que permitan conocer el estado de salud, físico y mental del colaborador. Plan de alimentación sana, ejercicios físicos, psicológicos, pausas activas y acoplamientos ergonómicos en puestos de trabajo desde casa.

Después de recopilada y analizada la información de la empresa se procederá a profundizar y apoyar la misma en desarrollar o fortalecer un canal web que proporcione herramientas para pequeñas y medianas empresas del sector construcción sobre el área de recursos humanos con el fin de ayudarlas a reestructurar dicha área después de la pandemia para así velar por el bienestar laboral adecuado para los empleados. Apoyados de material virtual con objetivos, servicios que se ofrecen, contactos. Se cuantificara el conocimiento del material y beneficios entregados en época de pandemia, el cumplimiento del plan, dispersión de la información a través de los líderes y conocimiento de colaboradores a través de check list por medio del cual se encuentran descritas en una lista diferentes actividades dentro de la empresa sobre recursos humanos que reflejan temas como bienestar laboral, liderazgo, motivación y trabajo en equipo para que se pueda diligenciar e identificar en qué aspectos deberían trabajar las empresas para mejorarlas y cuáles de nuestras herramientas podrían implementar para trabajar en dichas áreas.

Finalmente, aportar y generar un valor agregado a la empresa y sus colaboradores en certificar una correcta ejecución del plan de bienestar para aquellos colaboradores del área administrativa, que no solo propender por ejecutar su rol desde casa, sino convivir con el mundo que dentro de ella se pueda generar.

5.5 Aplicación del instrumento

Dada la finalidad de la investigación y la sensibilización realizada con el plan de bienestar implementado por la empresa en el sector construcción en época de pandemia, se realiza visita a campo con el objetivo de conocer la percepción de los empleados del área administrativa mediante la aplicación de una encuesta a través Google Forms como instrumento de medición, la cual busca

conocer de lo general a lo particular, la estrategia de la empresa para socializar dicho plan y de igual manera la importancia de su percepción, afectación y/o seguridad , mostrando lo que este entregó a cada empleado dependiendo de la modalidad de trabajo generado por contingencia Covid-19.

5.5.1. Cualitativa.

La encuesta se socializa en el frente de obra, donde se expone la finalidad y modalidad de pregunta de la misma, aplicándose a 32 de 40 funcionarios del ala administrativa de la empresa del sector de la construcción, dichas preguntas son planteadas acorde a la realidad del momento vivido de alerta en pandemia durante 2019 - 2022. (**Anexo 1**)

5.5.2. Cuantitativa.

Después de autorización de tratamiento de datos personales, se realizan 9 preguntas bajo modalidad de pregunta cerrada, que permitirá cuantificar de acuerdo a la cantidad de funcionarios encuestados, la percepción del Plan de Bienestar modificado por la empresa de acuerdo a las necesidades laborales y de bioseguridad del momento, así como la socialización, aplicación y seguimiento a la ejecución de las estrategias. El táctico y el ejecutable para cada funcionario de acuerdo a su rol, lineamientos psicológicos, empresariales y jurídicos que se puedan desprender del mismo (**Anexo 2**)

6. Análisis de resultados y discusión

Dentro del muestreo a la respuesta de la forma de trabajo durante la pandemia se evidencio que el 13.38% de la población estuvo de manera híbrida, permitiendo así mantener el distanciamiento físico, cumplimiento de protocolos de bioseguridad y lineamiento establecidos por el gobierno nacional y la OMS durante el transcurso del COVID 19, adicionalmente a esta figura de trabajo se creó la necesidad de implementar nuevas alternativas de desarrollar las funciones debido a que era una modalidad de corto tiempo pero que llevó a la gran mayoría de empresas a aplicarla por la transición en la que se estaba pasando.

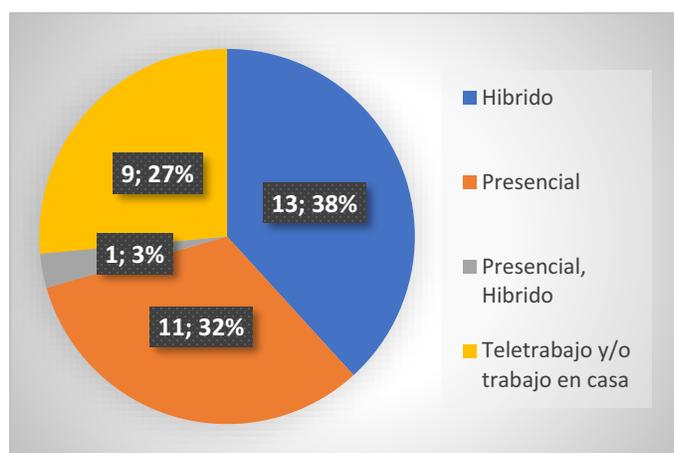


Figura 1. Forma de trabajo durante pandemia. Elaboración propia (2023)

Ante la pregunta cuál de los estados de ánimo tuvo o sintió durante la pandemia fue de alta connotación la tranquilidad con un 12.35% en la población encuestada identificándose así que a pesar de la emergencia sanitaria en la que se estaba pasando y la virtualidad existía un parte de tranquilidad, pero sin dejar atrás que también un 6.18% sentía incertidumbre laboral como parte de los varios estados que se vivieron durante la pandemia.

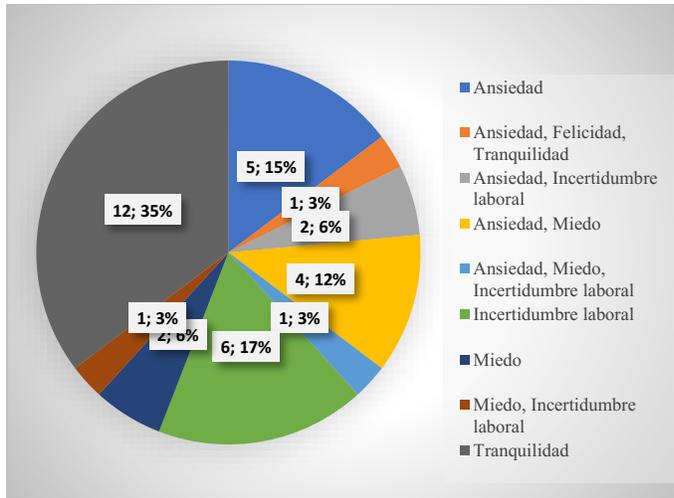


Figura 2. ¿Cuál de los estados de ánimo tuvo durante la pandemia? Elaboración Propia (2023)

En cuanto a la pregunta que si sintió apoyo emocional de parte de la empresa la población respondió con un 62% que sí recibieron el acompañamiento, pero también un número significativo respondió que NO con un porcentaje alto pero que fue resultado de la transformación presencial a la virtualidad que en su momento demandó sin posibilidades de hacer planes pilotos o contingencia.

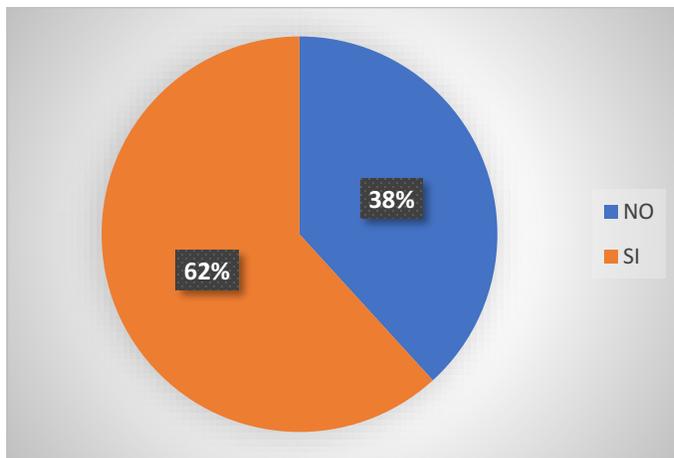


Figura 3. Sintió apoyo emocional por parte de la empresa. Elaboración Propia (2023)

Dentro de las varias preguntas que se realizaron a la población de muestreo se evidencio que el 76% si conocen el plan de bienestar de la compañía evidenciando así el documento diseñado por la compañía y de conocimiento del personal.

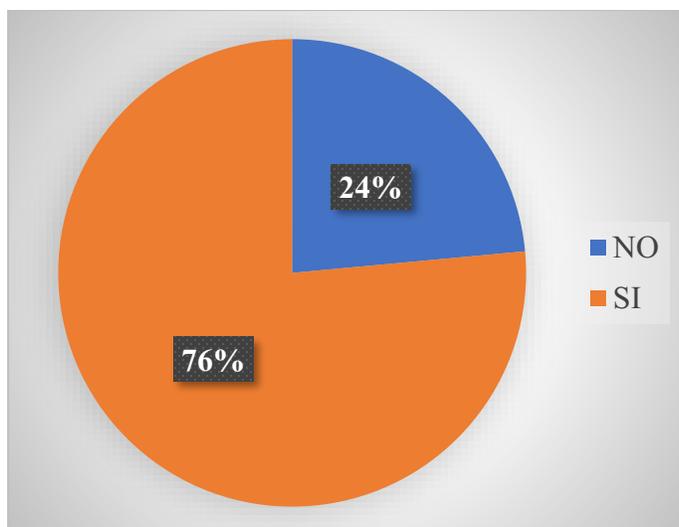


Figura 4. ¿Conoce usted el plan de bienestar de la empresa? Elaboración Propia (2023)

Como una de las grandes transformaciones durante la pandemia era el poder ajustar el plan de bienestar ya existente pero con la demanda que generaba tener la gran parte del personal de forma híbrida identificando todas aquellas necesidades que podrían surgir al cambiar la forma de trabajo y así mismo divulgando al personal este nuevo documento y dentro del resultado al preguntarle a la población si fue ajustado el plan de bienestar de la compañía el personal respondió si con un 62% frente a un 38% que dijo que no se había ajustado.

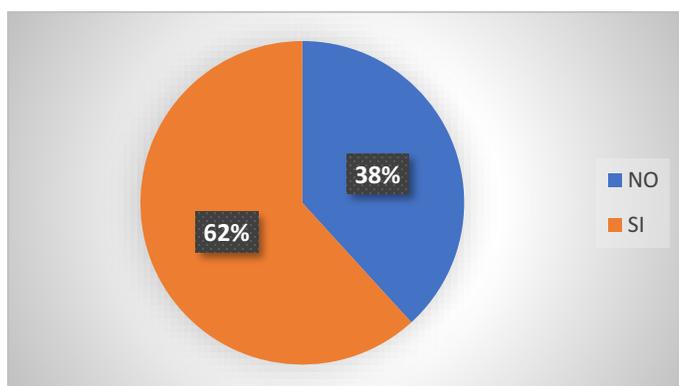


Figura 5. ¿Le fue socializado el plan de bienestar ajustado a la pandemia? Elaboración Propia (2023)

Como parte de la transformación que obligó la pandemia a afrontar uno de los grandes retos era el brindar los elementos o insumos de bioseguridad a su personal y es allí donde el 74% de la

población afirma la entrega de estos frente a un 26% que niega haber recibido implementos de bioseguridad teniendo un gran resultado favorable por el cumplimiento de lineamientos legales.

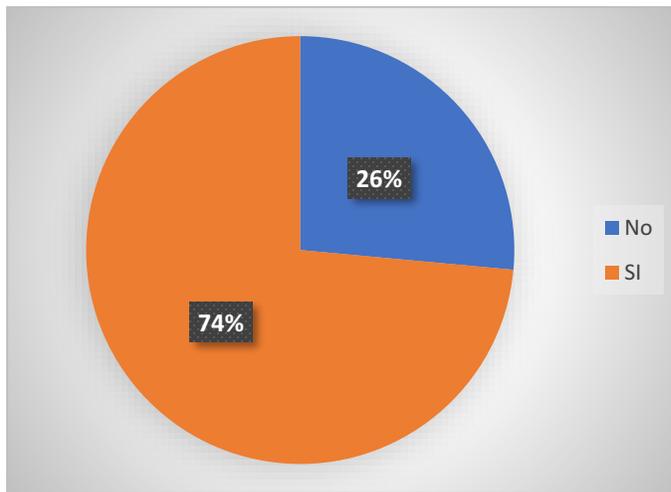


Figura 6. La empresa le suministro elementos e insumos de bioseguridad. Elaboración Propia (2023)

Identificando dentro de la población de muestreo frente a la pregunta cuáles de las siguientes actividades implementó la empresa en el plan de bienestar el resultado de la población fue la siguiente: con un 8% hábitos de vida saludable, 7% jornada laboral flexible y con un 3% suministro de elementos ergonómicos determinando un plan de bienestar muy enfocado y preocupado por sus colaboradores.

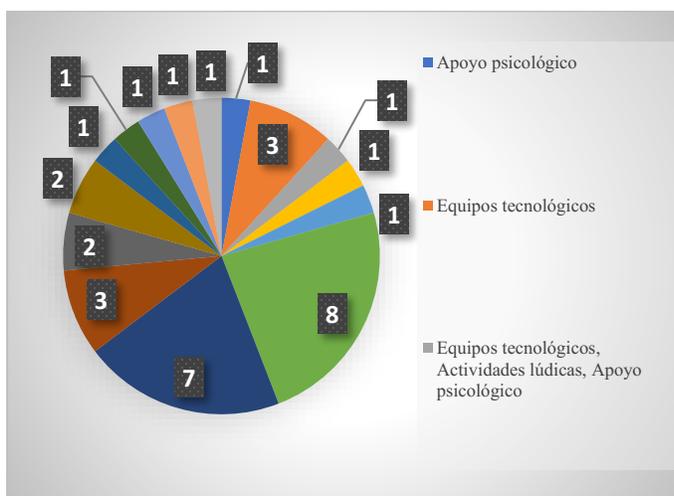


Figura 7. Tipos de actividades realizadas por la empresa en pandemia. Elaboración Propia (2023)

Una de los grandes interrogantes en todo los planes de bienestar y su implementación se evidenció por medio de esta pregunta que el 74% de la población encuestada afirmó que si fue eficaz los ajustes implementados en el plan de bienestar y lo cual puede arrojar buenos resultados.

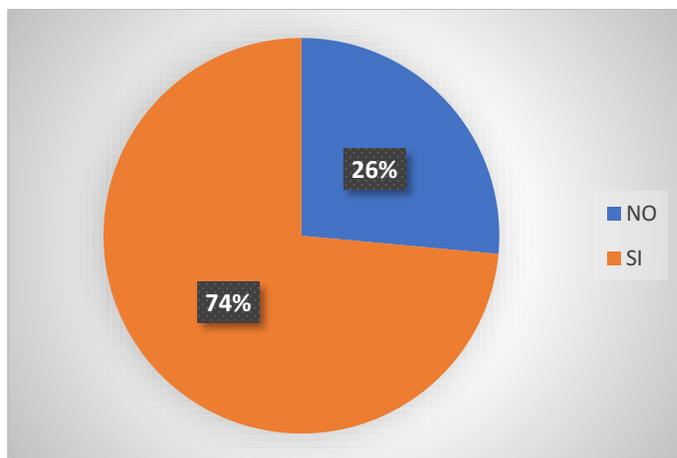


Figura 8. Considero eficaz el plan de bienestar implementado por la empresa. Elaboración Propia (2023)

Por último y finalizando la encuesta se quiso conocer si aún se encuentra en ejecución el plan de bienestar ajustado en pandemia y se continúa desarrollando en la población encuestada, la cual está reñida teniendo presente que están en igualdad de división como se evidencia en la gráfica, lo que lleva a identificar que puede ser por rotación de personal o algunas actividades descritas y que a la actualidad no aplican.

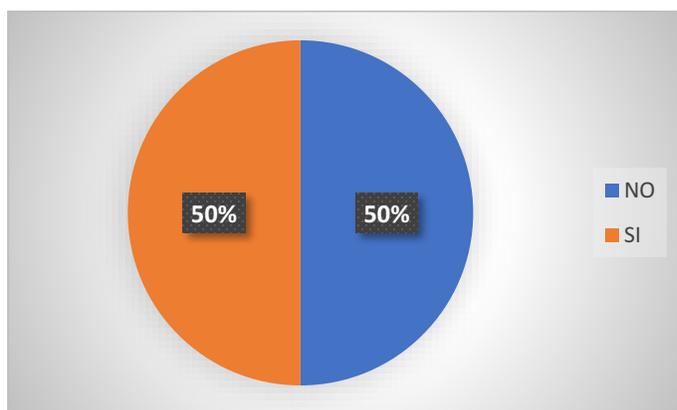


Figura 9. Siguen ejecutando el plan de bienestar en la empresa adecuado en pandemia Elaboración Propia (2023)

Se identifica que la empresa del sector construcción en Cundinamarca municipio de Cajicá si contaba con plan de Bienestar vigente en época de pandemia, el no conocimiento de dicho plan por parte del 23% de los empleados puede asemejarse a razones de desatención o un sector nuevo que desconocía los beneficios dados por la empresa. La época de la Pandemia generó cambios mundiales, impactos empresariales y adaptabilidad empresarial, rompió tabúes referente al trabajo presencial y teletrabajo, demostrando a empleadores como pueden realizar eficiencias en costos y sostenibilidad. Sin embargo, las áreas administrativas de las empresas también demostraron cómo desde casa podían operar de manera eficiente, generando impactos beneficiosos o posiblemente mayor estrés dependiendo la situación personal del trabajador, desagregados desde impacto laboral hasta apoyos psicológicos y desconexiones labores.

A nivel país el tema de movilidad fue restringido de manera importante, siendo para sectores específicos obligatoria, y siendo necesario por ciudades y municipios decretar medidas de control para salir como el pico y placa de cédulas o permisos de movilidad de acuerdo al rol ejecutado en una empresa.

Mediante el análisis de resultados, se evidencia que a pesar que en la época de pandemia hubo una gran restricción de movilidad para la población, solamente el 13% del personal encuestado de la constructora, tuvo la oportunidad de realizar trabajo híbrido, un 11.32% laboró de manera presencial, un 1.3% manejo las dos modalidades (Híbrido y presencial) y un 9.27% tuvo la oportunidad de realizar teletrabajo o trabajo en casa, demostrando que el personal del sector de la construcción fue uno de los grupos mayormente expuestos en esta contingencia, por la necesidad del desarrollo de sus funciones en sitio.

El ser humano desarrolla diferentes estados de ánimo los cuales deben ser revisados por el empleador ya que estos impactan la productividad de sus colaboradores. Iniciando época de la Pandemia los empleados del área administrativa fueron enviados por su rol a trabajo en casa y muchos de los encuestados, en su estado de ánimo 12.35% prevaleció durante este periodo fue la tranquilidad referente a el miedo y la desinformación que se tenía referente a los medios de contagio. Dentro de los cambios que tuvo la empresa, fue necesario que el área de Gestión Humana generará cambios en el Plan de Bienestar dependiendo el tipo de rol ejecutado y la modalidad de trabajo para capacitar, educar referente a los cambios y cuidados, así como proteger el desarrollo psicosocial de sus colaboradores. La manera de socializarlos por diferentes canales. Con estos cambios se evidencia que el 62% del personal sintió apoyo emocional por parte de sus empleadores

y un 38% no sintió este acompañamiento ,por lo cual se puede concluir que la tranquilidad evidenciada como mayor estado de ánimo, está acompañada del apoyo brindado por parte de la empresa, mediante la implementación y adecuación del plan de bienestar el cual desarrolló actividades lúdicas, velo por el suministro de equipos tecnológicos para el adecuado desarrollo de las funciones de los colaboradores, y busco la forma de brindar apoyo psicológico, anteriormente mencionado, a través de intermediación de la ARL para este último beneficio .

Finalmente, después del análisis realizado y de acuerdo a la recolección de datos de 85% de los empleados administrativos de la empresa de sector construcción de Cundinamarca municipio de Cajicá, se evidencia que los cambios realizados a él plan de bienestar dadas las novedades mundiales si fueron socializados y reconocidos como eficaces para dicho personal. Con la aplicación de este instrumento de análisis se dio a conocer que el impacto en los colaboradores fue positivo y sintieron apoyo por parte del empleador generando así seguimiento a las nuevas necesidades laborales y psicológicas.

7. Conclusiones

La empresa del sector construcción de Cundinamarca municipio de Cajicá genera modificaciones desde el área de Talento Humano a su Plan de Bienestar para educar y socializar los impactos generados por la pandemia, a su vez lo socializa con sus empleados, garantizando conocimiento por parte de los mismos

Los empleados reconocen la eficacia del nuevo plan de bienestar, así como las actividades generadas por los cambios del trabajo híbrido o en casa, fortaleciendo las pausas activas y generando beneficios o cultura referente a la ergonomía del nuevo sitio de trabajo.

La empresa socializa los apoyos psicosociales y laborales que permiten el impacto al cambio del trabajo en casa unido con las diferentes tareas del hogar y afectaciones de estrés que ellas puedan generar.

Reconocimiento por parte de los colaboradores referente a la entrega de elementos de bioseguridad y la continuidad de educación y beneficios generados en el plan de bienestar, los cuales se mantienen a pesar de la reactivación del país y flexibilización en medidas referentes al COVID - 19

Se evidencia en la encuesta el estado de ánimo de los trabajadores el impacto positivo que se obtuvo a través del acompañamiento psicológico en esta época, logrando estar tranquilos la gran mayoría de ellos, lo cual se refleja en buenas prácticas para el desarrollo del bienestar laboral.

Se resalta la importancia del conocimiento y aprovechamiento del plan de bienestar al interior de la empresa, teniendo presente que este brinda herramientas para la salud física y mental de sus colaboradores.

8. Recomendaciones

Una vez evaluados de manera integral los resultados de la encuesta planteada para el personal administrativo de la constructora en mención, se recomienda a la Gerencia de esta organización la continuidad de la implementación y divulgación del plan de bienestar establecido. De igual manera se sugiere que el mismo plan de bienestar sea evaluado periódicamente para determinar su vigencia frente a las necesidades actuales de sus trabajadores, evaluando la aplicabilidad del plan determinado para época de pandemia, teniendo presente que en la actualidad gran parte de las medidas preventivas manejadas han sido modificadas o eliminadas.

Garantizar se realice con determinada periodicidad la medición de percepción de eficacia del plan de bienestar frente a los trabajadores, y así poder medir el cumplimiento de objetivos e identificar nuevas necesidades a abordar, todo esto en búsqueda del bienestar y buen clima laboral para la constructora.

Supervisar por parte de los líderes, dada la modalidad de trabajo que prevalece en la empresa a pesar de la reactivación económica se monitoreo el control de desconexiones y pausas activas por parte de los colaboradores, así como la asistencia a los talleres de socialización de apoyos psicológicos, jurídicos a los cuales se dio lugar en la pandemia. Al tener base de datos de las personas que recurrieron a estos servicios, revisar su productividad.

Se recomienda mantener actualizado bajo la normatividad legal vigente el plan de bienestar, ajustándose de acuerdo a la empresa no solo por COVID-19 sino todo lo que indirectamente pueda llevar a afectar o favorecer a la empresa. Así mismo, para futuros análisis de plan de Bienestar de empresas sector construcción se realice un focus group, entre los empleados de áreas transversales, que ayudan a la continuidad del negocio para conocer la percepción de impacto en las medidas y se visualice desde los colaboradores como por parte de la empresa sería la forma más eficiente de socializar el plan de bienestar y que es lo que ellos esperan del mismo, permitiendo así que este se robustezca de acuerdo a las necesidades socio económicas y de salubridad del momento.

9. Referencias

- Aguilar, A. S. (2004). *Capacitación y Desarrollo de Personal ¿Qué es un equipo de trabajo?* México, Limusa CEUPE. Recuperado de :<https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-equipo-de-trabajo.html>
- Almudena, Torres & Agulló. (2002). *Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social.* (pp. 828-833) [e-book]. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1109432>.
- Alpízar, I. (2011). *Jubilación y calidad de vida en la edad adulta mayor* [e-book]. Facultad de Ciencias Sociales Universidad Nacional., (pp. 15-26.)
- Álvarez, A. (2020). Obtenido de *La Importancia de Trabajar en Equipo*, México, Lean Construcción, Recuperado de:<https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/la-importancia-de-trabajar-enequipo>
- Arias, P. (2021). *Pirámide de Maslow.* Economipedia. Recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Ardila Rubén. (2003). *Una definición Integradora de Calidad de Vida.* Universidad Nacional de Colombia. (pp. 161-164) [e-book]. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/805/80535203.pdf>
- Blanch, J., Sahagun, M. G., Leonor, C., & Cervantes. (2010). *Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas.* Psicología del trabajo y de las organizaciones. Revista de Psicología del Trabajo & de las Organizaciones, (1). recuperado de: <https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>
- Chávez, L., & Arias, W. (2018). *Importancia de las competencias directivas desde la percepción de los empresarios arequipeños.* Universidad Católica San Pablo. Perú. recuperado de: [https://www.redalyc.org/journal/2816/281658405008/html/#:~:text=Las%20competencias%20directivas%20estrat%C3%A9gicas%20son,entorno%20laboral%20\(Cove&%201993\)](https://www.redalyc.org/journal/2816/281658405008/html/#:~:text=Las%20competencias%20directivas%20estrat%C3%A9gicas%20son,entorno%20laboral%20(Cove&%201993)).
- Chiavenato, (2017). *Planeación estratégica: fundamentos y aplicaciones.* (p. 217), México. McGraw-Hill. Recuperado de : <http://ebooks7-24.com.recursosselectronicos.uniagustiniana.edu.co/stage.aspx?il=5345&pg=1&ed=>
- Chiavenato, (2011). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones*, Novena Edición (P. 200), México, McGraw-Hill.

- Cruz Velazco, & Jessica Esther (2018). *La calidad de vida laboral & el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales*. Pensamiento y Gestión, [e-book]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64659525004>
- CEPAL (Comisión Económica para América latina & el Caribe) (2020), “*El desafío social en tiempos del COVID-19*”, Informe Especial COVID-19, N° 3, Santiago, [e-book]. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45527/S2000325_es.pdf?sequence=5&isAllowed=&
- CEPAL/FAO (Comisión Económica para América latina & el Caribe/Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación & la Agricultura) (2020), “*Cómo evitar que la crisis del COVID-19 se transforme en una crisis alimentaria: acciones urgentes contra el hambre en América Latina y el Caribe*”, Informe COVID-19. CEPAL-FAO, Santiago. [e-book]. Recuperado de : <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45702-como-evitar-que-la-crisis-covid-19-se-transforme-crisis-alimentaria-acciones>
- De la Vega Jorge (2019). *Motivar y motivarse: claves para lograr la satisfacción y el rendimiento laboral*. [e-book]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=646/64659525004>
- Echeverría, K., & Ortega, R. (2017). *Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según su género*. *Internacional administrativa y finanzas*. Revista Internacional Administración & Finanzas, (10). Recuperado de: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711
- Frank Morales (2010), *Investigación descriptiva* (sf). Recuperado de: <https://antropologiaparatodos.wordpress.com/2014/10/02/tips-de-investigacion/>
- García, Victoria., Viniegras, Carmen. & González Benítez, Idarmis. (2000). *La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales*. Revista Cubana de Medicina General Integral, (1). (pp. 586-592). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252000000600010&lng=es&tlng=es.
- Jiménez Devoz, M., Toro Urango, L., & Herrera García, K. (2016). *La responsabilidad social empresarial como ventaja competitiva*. Brújula Digital, (1). (pp. 1 - 14). Recuperado de <https://revistas.curn.edu.co/index.php/brujula/article/view/913>

- Mafla María José (2020), *Blog Doctor Aki* Recuperado de: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/importancia-del-bienestar-laboral-en-pandemia/>
- Mejía Giraldo, Armando, Bravo Castillo, Mario, & Montoya-Serrano, Arturo. (2013). *El factor del talento humano en las organizaciones*. Ingeniería Industrial (p. 34). Recuperado de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es.
- Mejía, A., & Jaramillo, M. (2006). *Formación del talento humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenible en las 62 organizaciones*. Revista Científica Guillermo de Ockham, (1). (pp. 43-81). Colombia Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105316847004.pdf>
- Mejía, A., & Montoya, A. (2010). *Capacitación integral del talento humano por competencias orientada a la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali: Universidad de San Buenaventura
- Ramos Simón Dolan , Valle, Cabrera, Susan & Jackson, Rondall Schuler. (2007). *La gestión de los Recursos humanos (cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación)*. Tercera edición (P. 354), Mac Graw Hill, España.
- Serrat, M. A. (2017). *Liberando el ¿bienestar?* Bosch Editor. Barcelona

10. Anexos

Anexo 1: Imágenes propias Cuantitativa:

22/2/23, 21:40

Sensación del plan de bienestar durante pandemia

Sensación del plan de bienestar durante pandemia

Este formulario esta diseñado para conocer su per sección del plan de bienestar de la empresa, durante la pandemia, por ejemplo, qué opinas de su estructura, la socialización y las actividades realizadas.

*Obligatorio

1. Autorización Uso De Datos Personales y Aviso De Privacidad: EL COLABORADOR en nombre propio actuando como titular de datos personales, en términos de los artículos 6, 8, 9, 11 y demás de la ley 1581 de 2012 "ley de protección de datos personales", autoriza para fines académicos e investigativos a utilizar los datos personales proporcionados por el mismo para el cumplimiento del objeto social, velarán porque los mecanismos legales de protección sobre transferencia de datos personales se respeten. Como Titular de la información EL COLABORADOR tiene derecho a conocer, actualizar y rectificar sus datos personales, solicitar prueba de la autorización otorgada para su tratamiento, ser informado sobre el uso que se ha dado a los mismos, presentar quejas ante la Coordinación de Servicio al Cliente por infracción a la ley, revocar la autorización y/o solicitar la supresión de sus datos en los casos en que sea procedente y acceder a los mismos, acorde con lo dispuesto en la ley. *

Marca solo un óvalo.

Si AUTORIZO

2. Nombres completos *

3. Cedula *

<https://docs.google.com/forms/d/1Nw13e48ttT0hRoWcSuzbXpGocXe0uyF-8gl2CU3lhJ8/edit>

1/5

22/2/23, 21:40

Sensación del plan de bienestar durante pandemia

4. Cargo *

5. Forma de trabajo durante pandemia *

Selecciona todos los que correspondan.

- Presencial
- Teletrabajo y/o trabajo en casa
- Híbrido

6. Cual de los estados de animo tuvo durante la pandemia? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Ansiedad
- Miedo
- Incertidumbre laboral
- Felicidad
- Tranquilidad

7. Sintió apoyo emocional por parte de la empresa *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- NO

22/2/23, 21:40

Sensación del plan de bienestar durante pandemia

8. Conoce usted el plan de bienestar de la empresa? *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- NO

9. Le fue socializado el plan de bienestar ajustado a la pandemia? *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- NO

10. La empresa le suministro elementos e insumos de bioseguridad *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- No

11. Dentro del plan de bienestar, la empresa estableció las siguientes actividades. *
¿seleccione cuales?

Selecciona todos los que correspondan.

- Suministro de elementos ergonómicos
- Equipos tecnológicos
- Actividades lúdicas
- Apoyo psicológico
- Jornada laboral flexibles
- Hábitos de vida saludables

<https://docs.google.com/forms/d/1Nw13e48tt0hRoWcSuzbxpGocXe0uyF-8gl2CU3lhJ8/edit>

3/5

22/2/23, 21:40

Sensación del plan de bienestar durante pandemia

12. Considero eficaz el plan de bienestar implementado por la empresa. *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- NO

13. Siguen ejecutando el plan de bienestar en la empresa adecuado en pandemia *

Selecciona todos los que correspondan.

- SI
- NO

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Figura 10. Google Forms (2023)

Sensación del plan de bienestar durante pandemia (respuestas) ☆ □ ☁

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda Última modificación hace 1 hora por An...

100% € % .0 .00 123 Predetermi... 10 B I A

E34 fx

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	Autorización Uso De Dat	Nombres completos	Cedula	Cargo	Forma de trabajo durante	Cual de los estados de a	Sintió apoyo emocional p	Conoci
2	21/02/2023 8:40:00	SI AUTORIZO	Claudia Patricia Flórez D	1069487457	Auxiliar de planeacion	Hibrido	Ansiedad	NO	SI
3	21/02/2023 8:40:46	SI AUTORIZO	Verónica Sastoque Lond	52316989	Director de obra	Presencial	Tranquilidad	SI	SI
4	21/02/2023 8:44:22	SI AUTORIZO	Cindy Fanery Riaño Quir	1010171961	Interventor	Hibrido	Tranquilidad	SI	SI
5	21/02/2023 8:53:46	SI AUTORIZO	Julleth Paola Gallego Be	52474309	Director Administrativo	Teletrabajo y/o trabajo er	Tranquilidad	NO	SI
6	21/02/2023 9:11:21	SI AUTORIZO	Andrea ospina	53037418	Director talento humano	Hibrido	Ansiedad, Miedo	NO	SI
7	21/02/2023 9:37:38	SI AUTORIZO	Daniel Esteban González	1019147086	Profesional I	Teletrabajo y/o trabajo er	Ansiedad	NO	SI
8	21/02/2023 9:46:01	SI AUTORIZO	Haider Fernando Monroy	1032452137	Compras	Hibrido	Tranquilidad	SI	SI
9	21/02/2023 11:46:48	SI AUTORIZO	Diana Marcela Ordóñez	52478640	Auxiliar de ingeniería	teletrabajo y/o trabajo en	Miedo	SI	SI
10	21/02/2023 12:04:02	SI AUTORIZO	Jeny Lizeth Pardo Pardo	1024514564	Profesional Social	Teletrabajo y/o trabajo er	Tranquilidad	NO	SI
11	21/02/2023 14:04:52	SI AUTORIZO	Viviana Roncancio Cabre	1010219349	Ingeniera de apoyo	Hibrido	Incertidumbre laboral	SI	NO
12	21/02/2023 14:07:36	SI AUTORIZO	Valeria Palomino	1019050509	Ingeniera Tecnica	Presencial	Ansiedad, Incertidumbre	NO	NO
13	21/02/2023 14:10:02	SI AUTORIZO	Sergio Efrén cely cabeza	1049621395	Supervisor SST	Presencial	Tranquilidad	NO	SI
14	21/02/2023 14:10:18	SI AUTORIZO	Paola Correa Pachon	1020730158	Inspector tecnico	Presencial	Tranquilidad	SI	NO
15	21/02/2023 14:11:23	SI AUTORIZO	Daniela Andrea Muñoz R	1019147452	Jefe de almacen	Hibrido	Miedo, Incertidumbre lab	SI	SI
16	21/02/2023 14:11:59	SI AUTORIZO	Sergio Efrén cely cabeza	1049621395	Auxiliar de almacen	Hibrido	Tranquilidad	NO	SI
17	21/02/2023 14:15:48	SI AUTORIZO	Dayana Contreras	1143263877	Control interno	Teletrabajo y/o trabajo er	Ansiedad, Incertidumbre	SI	NO
18	21/02/2023 14:15:59	SI AUTORIZO	Laura Rocio Cervera Isa	1073240281	Auxiliar de Recursos Hur	Hibrido	Ansiedad, Miedo	SI	SI
19	21/02/2023 14:22:51	SI AUTORIZO	Nellybia Ortegón	52339488	Coordinadora Contabilid	Teletrabajo y/o trabajo er	Tranquilidad	SI	NO
20	21/02/2023 14:25:00	SI AUTORIZO	Ana R. Niño F	51822800	Profesional 2	Hibrido	Ansiedad	SI	SI

+ Respuestas de formulario 1 Explorar

Figura 11. Adoptado Google Forms base de datos encuesta (2023)

Anexo 2 Imágenes propias Cualitativa:

Socialización de encuesta



Divulgación plan de bienestar



Inspección de cumplimiento de protocolos de bioseguridad



Cumplimiento de protocolos apertura obras de construcción



Panorámica de obras de construcción en pandemia



Inspección sala de ventas sector construcción



Panorámica construcción nueva



Figura 12. Imágenes propias trabajo de campo (2023)