



Las cajas de compensación familiar y su relación con la calidad de vida de sus afiliados- Caso de estudio, Magisterio de Medellín

Tatiana Margarita Cardozo Peralta

Natalia Agudelo Valencia

Daniela Ospina Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Elija un elemento.

septiembre de 2023

Las cajas de compensación familiar y su relación con la calidad de vida de sus afiliados- Caso de estudio, Magisterio de Medellín

Tatiana Margarita Cardozo Peralta

Natalia Agudelo Valencia

Daniela Ospina Ospina

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Jaime Restrepo Díaz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Elija un elemento.

septiembre de 2023

### **Dedicatoria**

El presente proyecto de grado se lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. También a nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años de carrera, gracias a ellos hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos.

### **Agradecimientos**

Deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a todas las personas que, de una forma u otra, contribuyeron al desarrollo y culminación de esta monografía. En primer lugar, a nuestro asesor Jaime Restrepo Díaz, por su invaluable guía, paciencia y conocimientos compartidos. Agradezco a la institución por brindarnos las herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo este proyecto.

A nuestros compañeros y amigos, por su apoyo constante, las discusiones enriquecedoras y los momentos compartidos durante este proceso. A nuestra familia, por su amor incondicional, comprensión y aliento en cada etapa de mi formación académica.

Finalmente, a todos aquellos que directa o indirectamente formaron parte de esta investigación, su contribución ha sido esencial para la realización de este trabajo. Gracias por creer en nosotros y en la importancia de este proyecto.

## Contenido

	Pág
Resumen .....	11
Abstract .....	12
Introducción.....	13
CAPÍTULO I .....	17
1 Planteamiento del Problema.....	17
1.1 Descripción del Problema .....	19
1.2 Formulación del Problema .....	20
1.2.1 Pregunta general.....	20
1.2.2 Preguntas específicas .....	20
2 Objetivos .....	21
2.1 Objetivo General.....	21
2.1.1 Objetivos específicos.....	21
3 Justificación .....	21
CAPÍTULO II .....	22
4 Marco Referencial .....	22
4.1 Marco Conceptual.....	22
4.1.1 Cajas de compensación .....	23
4.1.2 Salud mental .....	23
4.1.3 Bienestar laboral.....	24
4.1.4 Estrés laboral .....	24
4.1.5 Participación activa .....	25
4.1.6 Calidad de vida.....	25

4.2	Marco Contextual .....	26
4.2.1	Impacto de las cajas de compensación en la salud mental .....	26
4.2.2	El rol de las cajas de compensación en la calidad de vida.....	27
4.2.3	Cajas de Compensación y bienestar laboral en Medellín.....	28
4.3	Marco Legal .....	29
4.3.1	Ley 21 de 1982 .....	30
4.3.2	Decreto 3771 de 2007 .....	30
4.3.3	Ley 1562 de 2012 .....	30
4.3.4	Estatuto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).....	30
4.3.5	Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 .....	30
4.4	Marco Teórico.....	31
4.4.1	La psicología positiva y el trabajo .....	31
4.4.2	Teoría de la autodeterminación .....	32
4.4.3	Teoría del equilibrio trabajo-vida.....	33
4.4.4	Teoría de la justicia organizacional .....	34
4.4.5	Teoría de sistemas sociales .....	35
CAPÍTULO III .....		37
5	Diseño Metodológico.....	37
5.1	Línea de investigación institucional (Programa académico) .....	37
5.2	Eje temático (Programa académico).....	37
5.3	Enfoque de investigación y paradigma investigativo.....	37
5.4	Diseño .....	38
5.4.1	Alcance .....	38
CAPÍTULO IV .....		42

6	Resultados y Discusiones .....	42
6.1	Resultados y análisis .....	42
6.1.1	Objetivo 1: Analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín. ....	42
6.1.2	Objetivo 2: Determinar la relación entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores .....	48
6.1.3	Objetivo 3: Proponer estrategias basadas en la investigación que permitan a las cajas de compensación mejorar la participación y percepción de sus afiliados. ....	56
	CAPÍTULO V .....	59
7	Conclusiones y/o recomendaciones .....	59
7.1	Conclusiones.....	59
7.2	Recomendaciones.....	60
	Referencias .....	61
	Anexos .....	64

**Lista de tablas**

	Pág.
Tabla 1. Plan de acción para el proyecto .....	40
Tabla 2. Estrategias y plan de acción .....	56

**Lista de figuras**

	Pág.
Figura 1. Conocimiento de programas y beneficios de la caja de compensación.....	42
Figura 2. Participación en programas o actividades.....	43
Figura 3. Impacto de las actividades de la caja de compensación .....	51
Figura 4. Beneficios de las actividades de la caja de compensación.....	52
Figura 5. Existencia de barreras que impiden participar en las actividades de la caja de compensación .	43
Figura 6. Falta de información sobre programas .....	44
Figura 7. Recomendación a conocidos sobre actividades en la caja de compensación .....	45
Figura 8. Experiencia general con actividades ofrecidas por la caja de compensación .....	46
Figura 9. Creencia en que las cajas de compensación ofrezcan más programas.....	53

**Lista de anexos**

Pág.

Anexo 1. Formato de encuesta ..... 64

## Resumen

El proyecto titulado "Las cajas de compensación familiar y su relación con la calidad de vida de sus afiliados- Caso de estudio, Magisterio de Medellín" aborda la relevancia de las cajas de compensación en el bienestar de sus afiliados. La investigación surge ante la percepción de una desconexión entre los trabajadores y las cajas de compensación, lo que podría estar afectando la participación activa y, por ende, el impacto positivo de los programas ofrecidos. El objetivo principal fue analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos, determinar la relación entre la participación y la salud mental y calidad de vida, y proponer estrategias de mejora basadas en la investigación. Utilizando un diseño metodológico mixto, se combinaron encuestas cuantitativas con revisiones documentales para obtener una comprensión holística del problema. Los resultados indicaron que, si bien la mayoría de los afiliados están informados sobre los programas, no todos participan activamente. Además, se identificó una necesidad de mejorar las estrategias de comunicación. Las discusiones se centraron en la importancia de personalizar los programas y mejorar la comunicación. En conclusión, las cajas de compensación desempeñan un papel vital en el bienestar de los afiliados, pero es esencial abordar las barreras identificadas para maximizar su impacto.

*Palabras clave: cajas de compensación; calidad de vida; magisterio de Medellín; participación afiliada; salud mental.*

### **Abstract**

The project titled "Family compensation funds and their relationship with the quality of life of their members- Case study Magisterium of Medellín" addresses the relevance of compensation funds in the well-being of their affiliates. The research arises from the perception of a disconnection between workers and compensation funds, which could be affecting active participation and, therefore, the positive impact of the programs offered. The main objective was to analyze the level of knowledge and participation of members in the programs and benefits offered, determine the relationship between participation and mental health and quality of life, and propose improvement strategies based on research. Using a mixed methodological design, quantitative surveys were combined with documentary reviews to obtain a holistic understanding of the problem. The results indicated that, although most members are informed about the programs, not all actively participate. Additionally, a need to improve communication strategies was identified. Discussions focused on the importance of personalizing programs and improving communication. In conclusion, compensation funds play a vital role in the well-being of members, but it is essential to address the barriers identified to maximize their impact.

*Keywords: affiliate participation; compensation funds; mental health; quality of life; teaching of Medellín.*

## Introducción

La calidad de vida y la salud mental de los trabajadores han cobrado una relevancia creciente en las últimas décadas, especialmente en contextos laborales donde el bienestar del empleado puede verse afectado por múltiples factores. En este escenario, las cajas de compensación emergen como entidades clave que buscan ofrecer programas y beneficios para mejorar el bienestar de sus afiliados. Sin embargo, en regiones como Antioquia, y específicamente en el Magisterio de Medellín, se ha percibido una posible desconexión entre los trabajadores y las cajas de compensación.

La salud mental en el ámbito laboral ha sido objeto de múltiples investigaciones a nivel global. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), la salud mental en el trabajo es esencial para la productividad y el bienestar general de los empleados. Las condiciones laborales, la cultura organizacional y las políticas de gestión pueden influir significativamente en la salud mental de los trabajadores. En este contexto, las cajas de compensación juegan un papel crucial al ofrecer programas que buscan abordar estos desafíos y promover el bienestar.

Las cajas de compensación en Colombia, y en particular en Antioquia, han desarrollado una serie de programas y actividades con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus afiliados (Gómez & Martínez, 2018). Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, se ha observado que no todos los trabajadores están aprovechando estos beneficios. Una posible razón podría ser la falta de información o la percepción de que estos programas no son relevantes para sus necesidades específicas (Pérez & López, 2020).

Además, la literatura sugiere que la participación en programas de bienestar está directamente relacionada con la percepción de su utilidad y relevancia (Rodríguez & Sánchez, 2017). Si los trabajadores no ven un beneficio directo o no están informados sobre cómo estos programas pueden ayudarles, es probable que no participen activamente. Por lo tanto, es esencial investigar más a fondo

las razones detrás de esta desconexión y buscar formas de mejorar la comunicación y la oferta de programas para garantizar que cumplan con las necesidades y expectativas de los afiliados.

El surgimiento de esta investigación se basa en la necesidad de comprender mejor esta relación y determinar cómo las cajas de compensación están impactando, o podrían impactar de manera más efectiva, en la calidad de vida y salud mental de sus afiliados. ¿Están los trabajadores realmente informados sobre los programas y beneficios que se les ofrecen? ¿Participan activamente en estos programas? Y si no, ¿cuáles son las barreras que lo impiden?

Entre la identificación de la necesidad de investigación y la definición clara de los objetivos, es esencial comprender el contexto en el que se desarrolla este estudio. Las cajas de compensación, como entidades encargadas de promover el bienestar de los trabajadores, enfrentan el desafío constante de adaptarse a las cambiantes necesidades y expectativas de sus afiliados. En un mundo cada vez más globalizado y con rápidos avances tecnológicos, las demandas y presiones laborales pueden variar, lo que a su vez puede influir en la salud mental y calidad de vida de los trabajadores (Ramírez & Fernández, 2016).

Dentro de este marco, es crucial que las cajas de compensación no solo ofrezcan programas, sino que también se aseguren de que estos sean relevantes, accesibles y conocidos por sus afiliados. La comunicación efectiva, la retroalimentación constante y la adaptabilidad son esenciales para garantizar que los beneficios ofrecidos se alineen con las necesidades reales de los trabajadores (González & Mora, 2018).

Por otro lado, la participación activa de los afiliados en estos programas es un indicador de su relevancia y eficacia. Si bien es esencial que los trabajadores estén informados, también es crucial que vean el valor y el impacto positivo de su participación. Esto no solo beneficia a los individuos, sino que también puede tener un efecto positivo en el ambiente laboral y en la productividad general (Torres & Valdez, 2019).

El objetivo principal de este estudio es analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el Magisterio de Medellín. Además, se busca determinar la relación entre la participación en estas actividades y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores. A partir de estos hallazgos, se proponen estrategias basadas en la investigación que permitan a las cajas de compensación mejorar la participación y percepción de sus afiliados.

Este trabajo representa una contribución significativa al área de conocimiento, al sumergirse profundamente en la dinámica entre las cajas de compensación y el bienestar integral de los trabajadores, especialmente en el contexto particular del Magisterio de Medellín. Al desentrañar las complejidades de esta relación, el estudio arroja luz sobre áreas de oportunidad y desafíos que podrían haber pasado desapercibidos en investigaciones anteriores. Además, las estrategias propuestas, basadas en datos empíricos y análisis cuidadoso, tienen el potencial de trascender el contexto específico de este estudio. Estas recomendaciones y hallazgos pueden servir como guía y referencia para otras regiones o sectores que busquen mejorar la eficacia de sus programas de bienestar, adaptándolos a sus propias realidades y desafíos. En última instancia, este proyecto busca no solo entender, sino también mejorar la calidad de vida y salud mental de los trabajadores a través de intervenciones bien informadas y estratégicamente diseñadas.

Sin embargo, es importante señalar algunas limitaciones. Aunque el estudio se centra en el Magisterio de Medellín, los resultados pueden no ser generalizables a otros contextos o regiones. Además, la investigación se basa en percepciones autoinformadas, lo que puede introducir sesgos.

En cuanto al diseño metodológico, se adoptó un enfoque mixto, combinando encuestas cuantitativas con revisiones documentales. Esta combinación permitió obtener una comprensión holística del problema, abordando tanto datos cuantitativos como cualitativos.

El documento está estructurado en varios capítulos. El primer capítulo ofrece una revisión de la literatura, explorando estudios previos relacionados con las cajas de compensación y el bienestar de los trabajadores. El segundo capítulo detalla la metodología empleada, explicando la elección del diseño mixto y describiendo las herramientas y técnicas utilizadas. El tercer capítulo presenta los resultados obtenidos, seguido de un capítulo de discusión que interpreta estos hallazgos en el contexto de la literatura existente. Finalmente, el último capítulo ofrece conclusiones y recomendaciones basadas en la investigación. En conjunto, este proyecto busca arrojar luz sobre un área crucial del bienestar laboral en el Magisterio de Medellín, ofreciendo insights y estrategias que pueden mejorar la vida y salud mental de los trabajadores afiliados a las cajas de compensación.

## CAPÍTULO I

### 1 Planteamiento del Problema

El bienestar y la salud mental de los trabajadores son pilares fundamentales para el desarrollo sostenible y productivo de cualquier sociedad. Las cajas de compensación, como entidades encargadas de administrar recursos destinados al bienestar de los trabajadores y sus familias, juegan un papel crucial en este ámbito. Sin embargo, la eficacia de estas entidades y su impacto real en la calidad de vida y salud mental de los afiliados es un tema que requiere un análisis profundo.

A nivel internacional, las cajas de compensación o sistemas similares han sido reconocidas como herramientas esenciales para el bienestar laboral. Por ejemplo, en países europeos como España, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social han demostrado ser efectivas en la promoción de la salud laboral y la prevención de riesgos ocupacionales (Rodríguez-Pérez, 2016). Estas entidades, al igual que las cajas de compensación en Colombia, buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores a través de diversos programas y servicios.

En el contexto nacional, Colombia ha establecido las cajas de compensación desde hace varias décadas como una respuesta a la necesidad de promover el bienestar de los trabajadores y sus familias. Según el Ministerio de Trabajo (2019), aproximadamente el 60% de los trabajadores colombianos están afiliados a alguna caja de compensación, lo que refleja la relevancia de estas entidades en el panorama laboral del país.

Específicamente en Antioquia, la situación presenta matices particulares. A pesar de que las cajas de compensación Familiar buscan contribuir al bienestar colectivo, datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020) señalan que solo el 45% de las empresas afiliadas en Antioquia hacen uso activo de los programas y beneficios ofrecidos. Esta cifra contrasta con el 60% a nivel nacional, lo que indica una brecha significativa en la región. Esta situación se agrava si consideramos que

Antioquia es uno de los departamentos con mayor número de empresas en Colombia, lo que amplifica el impacto de esta problemática.

Continuando con el análisis, es esencial comprender algunos conceptos clave que nos permitirán abordar de manera más precisa la problemática en cuestión:

Las cajas de compensación en Colombia son entidades de carácter privado, con una función social definida, encargadas de administrar los recursos del sistema de subsidio familiar. Estas entidades ofrecen programas y servicios integrales que buscan mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Según la Superintendencia del Subsidio Familiar (2018), estas cajas tienen como objetivo principal "compensar" a los trabajadores con bajos ingresos a través de subsidios en especie, como vivienda, educación y recreación.

Por otro lado, la salud mental es un concepto ampliamente estudiado y definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como "un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad" (OMS, 2014). Esta definición resalta la importancia de considerar la salud mental no solo como la ausencia de trastornos o enfermedades, sino como un estado integral de bienestar.

En este contexto, es relevante mencionar el concepto de bienestar laboral, que se refiere a las condiciones físicas y psicológicas en las que los trabajadores desempeñan sus actividades. El bienestar laboral está directamente relacionado con la satisfacción, productividad y salud mental de los empleados. De acuerdo con García y Martínez (2017), el bienestar laboral es una combinación de factores físicos, emocionales y sociales que influyen en la percepción del trabajador sobre su entorno laboral y su propia salud.

La combinación de estos factores sugiere que, a pesar de la existencia y esfuerzos de las cajas de compensación, hay un desafío latente en garantizar que los beneficios lleguen efectivamente a los

trabajadores y sus familias, y que estos se traduzcan en mejoras tangibles en su calidad de vida y salud mental.

### **1.1 Descripción del Problema**

A medida que se profundiza en la situación de las cajas de compensación en Antioquia, emerge un problema que parece ser multifacético. A pesar de los esfuerzos y recursos invertidos por estas entidades, hay una desconexión palpable entre los servicios ofrecidos y la percepción y participación activa de los trabajadores afiliados.

Aunque las cajas de compensación han sido diseñadas para mejorar la calidad de vida y salud mental de los trabajadores y sus familias, muchos empleados en Antioquia no están aprovechando estos beneficios. De hecho, según un estudio realizado por Torres y Ramírez (2019), muchos trabajadores en la región desconocen la gama completa de servicios y programas disponibles para ellos a través de sus cajas de compensación. Esta desconexión no es un fenómeno reciente. Durante la última década, ha habido un declive constante en la participación activa de los trabajadores en los programas y servicios ofrecidos por las cajas de compensación en Antioquia.

Aunque este problema es más pronunciado en áreas rurales y municipios más pequeños de Antioquia, también está presente en Medellín, la capital del departamento y una de las ciudades más grandes de Colombia. Específicamente, para el presente caso de estudio: El magisterio de Medellín, se ha evidenciado que la falta de participación y el desconocimiento afectan directamente a los trabajadores y sus familias, quienes no están recibiendo los beneficios completos de su afiliación. Sin embargo, también tiene un impacto indirecto en las cajas de compensación, ya que no logran cumplir plenamente su misión y objetivos.

Las causas de este problema son variadas. Por un lado, existe una falta de comunicación efectiva y promoción de los servicios por parte de las cajas de compensación. Por otro lado, el estrés laboral, las largas jornadas y la falta de tiempo pueden desincentivar a los trabajadores a participar en actividades

recreativas o formativas, incluso si están al tanto de ellas (González, 2021). Finalmente, las consecuencias de esta situación son preocupantes. La falta de acceso y participación en programas que promueven el bienestar y la salud mental puede llevar a un aumento en el estrés, la fatiga y otros problemas de salud mental entre los trabajadores, lo que a su vez puede afectar su productividad y satisfacción laboral (González, 2021).

En resumen, aunque las cajas de compensación en el magisterio de Medellín tienen la infraestructura y los recursos para hacer una diferencia significativa en la vida de los trabajadores, hay barreras que impiden que este potencial se realice plenamente.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1 *Pregunta general***

¿Cómo impactan las cajas de compensación en la calidad de vida y salud mental de sus afiliados en el magisterio de Medellín?

### **1.2.2 *Preguntas específicas***

- ¿Cuál es el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín?
- ¿Qué factores influyen en la baja participación de los afiliados en los programas y servicios ofrecidos por las cajas de compensación?
- ¿Cómo se relaciona la participación en las actividades de las cajas de compensación con la salud mental y calidad de vida de los trabajadores?
- ¿Qué estrategias pueden implementar las cajas de compensación para mejorar la participación y percepción de sus afiliados?

## 2 Objetivos

### 2.1 Objetivo General

Evaluar el impacto de las cajas de compensación en la calidad de vida y salud mental de sus afiliados en el magisterio de Medellín, identificando las causas de la baja participación en sus programas y proponiendo estrategias para mejorar su efectividad y percepción entre los trabajadores.

#### 2.1.1 *Objetivos específicos*

- Analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín, identificando las principales barreras y motivaciones.
- Determinar la relación entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores, determinando el impacto real de estos programas en el bienestar de los afiliados.
- Proponer estrategias basadas en la investigación que permitan a las cajas de compensación mejorar la participación y percepción de sus afiliados, con el fin de maximizar su impacto en la calidad de vida y salud mental de los trabajadores en el magisterio de Medellín.

## 3 Justificación

La salud mental y el bienestar de los trabajadores son aspectos fundamentales para el desarrollo sostenible y equitativo de cualquier sociedad. Las cajas de compensación, al ser entidades encargadas de promover estos aspectos, desempeñan un papel crucial en este contexto. Sin embargo, la desconexión evidente entre los servicios que estas entidades ofrecen y la participación activa de los trabajadores en el magisterio de Medellín genera preocupaciones significativas.

La investigación se centra en evaluar el impacto real de las cajas de compensación en la calidad de vida y salud mental de los trabajadores afiliados en el magisterio de Medellín. A pesar de la diversidad de programas y servicios que estas entidades ofrecen, estudios recientes, como el de Torres y Ramírez

(2019), han indicado que un gran número de trabajadores en la región no están plenamente informados o no se involucran activamente en estas iniciativas.

La importancia de abordar este tema radica en la relación directa entre la salud mental y el bienestar general de un individuo. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) ha subrayado que la salud mental tiene un impacto directo en la productividad, las relaciones interpersonales y la calidad de vida de las personas. Además, González (2021) ha resaltado que problemas como el estrés laboral y la falta de bienestar en el trabajo pueden tener repercusiones negativas tanto para los empleados como para las empresas en términos de rotación, absentismo y eficiencia.

El propósito de esta investigación es doble. En primer lugar, busca identificar las barreras que impiden una participación activa y efectiva de los trabajadores en los programas de las cajas de compensación. En segundo lugar, tiene como objetivo proponer soluciones basadas en evidencia para superar estos desafíos. Al lograr estos objetivos, se espera mejorar la calidad de vida y salud mental de los trabajadores en el magisterio de Medellín, lo que, a su vez, puede repercutir positivamente en la productividad y eficiencia de las empresas de la región.

Este proyecto no solo aspira a llenar un vacío en la literatura existente sobre el tema, sino que también tiene el potencial de influir en políticas y prácticas que pueden beneficiar a miles de trabajadores y sus familias en Medellín.

## **CAPÍTULO II**

### **4 Marco Referencial**

#### **4.1 Marco Conceptual**

A continuación, se presentan la construcción teórica que busca entender y esclarecer los conceptos fundamentales que soportan la problemática y el diseño metodológico del estudio.

#### **4.1.1 Cajas de compensación**

Las cajas de compensación, arraigadas en la tradición laboral colombiana, representan una pieza esencial del sistema de bienestar y seguridad social del país. Estas entidades, a pesar de ser de carácter privado, tienen una clara función social: administrar y distribuir recursos destinados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Nacieron como una respuesta a la necesidad de ofrecer protección y compensación a aquellos empleados con menores ingresos, buscando garantizarles acceso a servicios fundamentales como vivienda, educación y recreación. La idea subyacente es simple pero poderosa: se trata de "compensar" o equilibrar las desigualdades, facilitando a los trabajadores y sus familias un mejor bienestar. A lo largo de los años, estas cajas se han convertido en una herramienta crucial para fortalecer el tejido social laboral, al proveer un conjunto de servicios y programas que buscan abordar las necesidades integrales de la comunidad trabajadora (Restrepo & Gómez, 2015). Sin embargo, a pesar de su relevancia, el desafío actual radica en asegurar que estos beneficios lleguen de manera efectiva a quienes más los necesitan y sean utilizados plenamente por sus beneficiarios.

#### **4.1.2 Salud mental**

La salud mental, más allá de la simple ausencia de enfermedades o trastornos mentales, se entiende como una dimensión esencial de la salud y el bienestar general de los individuos. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014), la salud mental se define como "un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede hacer frente a las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y es capaz de hacer una contribución a su comunidad". Este enfoque resalta la idea de que la salud mental involucra múltiples aspectos, que van desde la capacidad de gestionar el estrés y las emociones, hasta la habilidad de relacionarse con otros y contribuir al entorno social. Por tanto, promover una buena salud mental no solo es crucial para el individuo, sino que también tiene un impacto significativo en la sociedad en su conjunto, influenciando la cohesión social, la productividad y la calidad de vida general (Kawakami, et. al. 2012).

### **4.1.3 Bienestar laboral**

El bienestar laboral es una dimensión esencial en la vida del trabajador moderno. Se refiere a las condiciones en las cuales un individuo desempeña sus actividades profesionales, asegurando que tanto sus necesidades físicas como psicológicas sean satisfechas. Desde un punto de vista físico, el bienestar laboral puede estar vinculado al ambiente físico del lugar de trabajo, incluyendo ergonomía, seguridad y condiciones saludables. Psicológicamente, se relaciona con cómo se siente el empleado en relación con su trabajo, su sentido de pertenencia, satisfacción, motivación y equilibrio entre la vida laboral y personal.

Un factor crucial en el bienestar laboral es la percepción del empleado sobre su entorno laboral. Una empresa que se preocupa por el bienestar de sus trabajadores tiende a tener empleados más comprometidos y motivados. En contraste, la ausencia de bienestar laboral puede derivar en estrés, burnout y otros problemas relacionados con la salud mental y física del trabajador (Martínez, L. & García, J., 2016). Es más, el bienestar laboral no sólo beneficia al individuo, sino que también tiene un impacto positivo en la organización. Un empleado satisfecho y equilibrado puede ser más productivo, innovador y leal a su empresa.

### **4.1.4 Estrés laboral**

El estrés laboral se ha definido como una respuesta física y emocional a ciertos estímulos del entorno de trabajo que exceden la capacidad del individuo para enfrentarlos o manejarlos. Esta situación se origina cuando las demandas del entorno laboral no coinciden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador. La percepción del estrés varía de una persona a otra; lo que puede ser estresante para una persona podría no serlo para otra. Aunque cierto nivel de presión en el trabajo puede ser un motivador efectivo y mejorar el rendimiento, cuando esta presión se vuelve excesiva o inmanejable, puede conducir al estrés laboral (Leka et al., 2003).

#### **4.1.5 Participación activa**

La participación activa es un concepto crucial en muchos ámbitos, desde el desarrollo comunitario hasta la dinámica organizacional. En esencia, se refiere a la implicación significativa y consciente de los individuos en actividades, decisiones o procesos que afectan directamente sus vidas o su entorno. Es un enfoque que va más allá de la simple presencia o registro; implica un compromiso genuino, un entendimiento profundo y una contribución real al tema o actividad en cuestión.

La literatura en ciencias sociales y organizacionales destaca que la verdadera participación activa no es meramente reactiva; es proactiva. Según Arnstein (1969), la participación se ve en un continuo que va desde la manipulación y terapia (niveles bajos de participación) hasta la asociación, delegación y control ciudadano (niveles altos de participación). En este sentido, la participación activa se inclina hacia los niveles superiores del espectro, donde los individuos no solo están informados, sino que también tienen el poder de influir en las decisiones y resultados.

En el contexto laboral, la participación activa es especialmente relevante, ya que determina en gran medida el compromiso, la satisfacción y el rendimiento de los empleados. Como señala Robbins (2001), las organizaciones que promueven la participación activa tienden a beneficiarse de un mayor compromiso y lealtad por parte de sus trabajadores, ya que estos sienten que sus opiniones y contribuciones son valoradas y consideradas.

#### **4.1.6 Calidad de vida**

La calidad de vida es un concepto amplio y multifacético que va más allá de la simple idea de bienestar físico. Se relaciona con la percepción individual de su posición en la vida, dentro de los sistemas de cultura y valores en los que vive y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (OMS, 1995). Este concepto se ha convertido en un indicador esencial en investigaciones relacionadas con la salud, el bienestar y el desarrollo humano. Sin embargo, su interpretación puede variar según el contexto cultural y personal de cada individuo. Por ejemplo, para

algunas personas, la calidad de vida puede estar ligada a la satisfacción material, mientras que para otras, puede estar más relacionada con aspectos espirituales o las relaciones interpersonales. La calidad de vida también está influenciada por factores externos como el entorno, la educación, y el acceso a servicios básicos, así como factores personales como la salud física y mental, la seguridad, la recreación y el ocio (Felce & Perry, 1995). Es importante tener en cuenta que, aunque se han desarrollado múltiples instrumentos para medir la calidad de vida, su naturaleza subjetiva y compleja hace que sea esencial considerar la perspectiva individual y cultural al evaluarla.

## **4.2 Marco Contextual**

A continuación, se destacan para el proyecto los principales antecedentes a nivel nacional, con el fin de revisar como ha avanzado en materia investigativa, respecto a las metodologías implementadas y resultados obtenidos en distintos sectores empresariales y regiones del país.

### **4.2.1 *Impacto de las cajas de compensación en la salud mental***

La investigación realizada por Ramírez y Rodríguez (2018) en Bogotá se destacó por su enfoque en la relación entre las cajas de compensación y la salud mental de sus afiliados. El estudio se desarrolló en el contexto de una creciente preocupación por el bienestar psicológico de los empleados, particularmente en un ambiente laboral que se torna cada vez más exigente y competitivo. Dicha investigación se fundamentó en la premisa de que las cajas de compensación, al ofrecer una variedad de servicios y beneficios, podrían tener un impacto significativo en la salud mental de los afiliados. Ramírez y Rodríguez se propusieron determinar cuál era ese impacto real y cómo se manifestaba.

Para llevar a cabo su estudio, aplicaron encuestas a más de 500 afiliados de diferentes cajas de compensación en la capital colombiana. Estas encuestas buscaban medir variables como niveles de estrés, síntomas de depresión y ansiedad, y la percepción de bienestar general. Además, se incluyeron preguntas específicas sobre la frecuencia de uso de los servicios ofrecidos por las cajas de compensación y cuáles de estos eran los más valorados. Los resultados obtenidos mostraron que un alto porcentaje de

los encuestados que hacían uso frecuente de los servicios, especialmente aquellos relacionados con actividades recreativas, deportivas y de ocio, presentaban niveles significativamente más bajos de estrés y síntomas de depresión en comparación con aquellos que no utilizaban estos servicios o lo hacían de forma esporádica.

Adicionalmente, la investigación destacó que las actividades ofrecidas por las cajas de compensación no solo ofrecen una distracción o un escape momentáneo de la rutina laboral, sino que también promueven la socialización, el trabajo en equipo y la relajación, factores que contribuyen directamente a mejorar la salud mental. Un hallazgo adicional, y de gran relevancia, fue que los afiliados que percibían que sus cajas de compensación se preocupaban genuinamente por su bienestar, tenían una mejor valoración de su salud mental y un mayor sentido de pertenencia hacia su lugar de trabajo.

En conclusión, el estudio de Ramírez y Rodríguez (2018) arrojó luces sobre el papel vital que desempeñan las cajas de compensación en la promoción de la salud mental de sus afiliados, resaltando la importancia de los servicios que van más allá de lo económico.

#### ***4.2.2 El rol de las cajas de compensación en la calidad de vida***

Gómez y Martínez (2020) se embarcaron en una exploración profunda sobre el impacto de las cajas de compensación en la calidad de vida de los empleados en Barranquilla. Su interés surgió al reconocer que, a pesar de que estas instituciones han estado presentes en Colombia durante décadas, pocas investigaciones se habían centrado en analizar cómo sus servicios, más allá de las compensaciones económicas, influían en el bienestar integral de sus afiliados. La metodología de Gómez y Martínez se destacó por su enfoque mixto. Combinaron entrevistas cualitativas, que les permitieron capturar experiencias personales, percepciones y anécdotas de los empleados, con encuestas cuantitativas que les brindaron una visión más generalizada de la percepción del impacto de estas cajas en la calidad de vida.

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio fue que, aunque las compensaciones económicas eran valoradas y, en muchos casos, esperadas por los empleados, eran las actividades de formación, recreación y salud las que, según los afiliados, generaban un cambio real y tangible en su calidad de vida. Estos servicios ofrecidos por las cajas, como cursos de formación, actividades lúdicas, deportivas y de esparcimiento, así como programas de salud preventiva, eran altamente valorados por su capacidad para romper con la rutina laboral, promover el aprendizaje y la actualización de habilidades, fomentar la socialización entre colegas y fortalecer la salud física y mental. Las entrevistas cualitativas arrojaron insights valiosos. Muchos empleados compartieron que las actividades recreativas, en particular, servían como una vía de escape a las presiones y el estrés del trabajo, creando un equilibrio entre la vida laboral y personal. Otros mencionaron cómo los programas de salud los habían ayudado a detectar y tratar problemas de salud a tiempo, lo que, a largo plazo, se traducían en una mejor calidad de vida.

En conclusión, el estudio de Gómez y Martínez (2020) reveló que las cajas de compensación desempeñan un papel fundamental en el bienestar de los empleados, más allá de lo económico. Sus servicios y programas dirigidos al desarrollo personal, la recreación y la salud son componentes clave que contribuyen a mejorar la calidad de vida de sus afiliados.

#### ***4.2.3 Cajas de Compensación y bienestar laboral en Medellín***

La ciudad de Medellín, en las últimas décadas, se ha convertido en un epicentro de innovación y desarrollo económico en Colombia. En medio de este progreso, las cajas de compensación han surgido como entidades mediadoras entre las empresas y los empleados, ofreciendo no solo compensaciones económicas, sino también una serie de programas orientados a mejorar el bienestar integral de los trabajadores. López y Valderrama (2019) reconocieron la relevancia de estas entidades en el contexto antioqueño y decidieron explorar de forma detallada cómo las cajas de compensación impactan el bienestar laboral en la ciudad de Medellín. Para ello, optaron por una metodología cualitativa, utilizando estudios de caso en tres empresas representativas de la ciudad. Las compañías, pertenecientes a

sectores industriales, comerciales y de servicios, ofrecieron una perspectiva amplia sobre cómo las cajas interactúan con distintos tipos de empleados y culturas corporativas.

Uno de los hallazgos más destacados de este estudio fue la percepción unánime de los trabajadores acerca del valor agregado que las cajas aportan a su vida diaria. Más allá de los beneficios económicos, como los subsidios y los bonos, los programas de recreación, capacitación y salud fueron identificados como catalizadores de bienestar en el ámbito laboral. Los empleados entrevistados expresaron cómo las actividades recreativas propuestas por las cajas de compensación les permitían desconectarse de las tensiones diarias y reconectar con sus colegas en un ambiente distendido. Este tipo de interacciones fuera del entorno laboral estrictamente profesional fomentaba la cohesión grupal y fortalecía el sentido de comunidad y pertenencia.

Por otro lado, los programas de capacitación brindaban a los empleados oportunidades de crecimiento personal y profesional, lo que incrementaba su satisfacción y compromiso con la empresa. Los programas de salud, por su parte, eran vistos como una muestra tangible de que la empresa se preocupaba genuinamente por el bienestar de sus trabajadores.

López y Valderrama (2019) concluyeron que las cajas de compensación en Medellín no solo proporcionaban beneficios tangibles a los trabajadores, sino que también jugaban un papel crucial en la construcción de ambientes laborales saludables y cohesivos. Estas entidades, al actuar como intermediarias entre empleados y empleadores, reforzaban la idea de que el bienestar laboral es una responsabilidad compartida y un objetivo común.

### **4.3 Marco Legal**

La investigación propuesta sobre el proyecto se encuentra bajo un contexto legal específico que es esencial considerar. A continuación, se describen las principales normativas y documentos legales que respaldan y enmarcan la investigación.

#### **4.3.1 Ley 21 de 1982**

En Colombia, las Cajas de Compensación Familiar han sido el eje central para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Este papel tan crucial se encuentra respaldado en la Ley 21 de 1982, que regula todo lo concerniente a estas entidades, definiendo su objeto, funciones, estructura y la administración de recursos (Congreso de la República. 1982). Esta normativa no solamente establece la base legal de su operatividad, sino que se erige como la principal referencia sobre su misión en el país.

#### **4.3.2 Decreto 3771 de 2007**

Con el objetivo de afinar detalles y garantizar un funcionamiento óptimo de las Cajas de Compensación, el Decreto 3771 de 2007 vino a complementar y reglamentar más a fondo la Ley 21 de 1982. Este decreto establece parámetros más detallados sobre su funcionamiento, así como mecanismos de supervisión y control (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2007).

#### **4.3.3 Ley 1562 de 2012**

En el ámbito laboral, más allá de las cajas de compensación, es esencial considerar la salud y bienestar de los trabajadores. La Ley 1562 de 2012 aborda de manera amplia el Sistema General de Riesgos Laborales, posicionándose como una herramienta fundamental en la promoción de la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales (Congreso de la República, 2012).

#### **4.3.4 Estatuto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

A nivel internacional, la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido esencial. Esta organización ha tratado temas de bienestar laboral y calidad de vida en diferentes convenios y recomendaciones, proporcionando una visión global sobre la salud mental en el trabajo y derechos y condiciones de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 1919).

#### **4.3.5 Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001**

Finalmente, en cuanto a estándares de calidad y seguridad en el ámbito laboral, la Norma Técnica Colombiana NTC-OHSAS 18001 establece requisitos específicos para garantizar un ambiente de trabajo

seguro y saludable, convirtiéndose en una referencia clave para las empresas y organizaciones del país (ICONTEC, 2007).

#### **4.4 Marco Teórico**

El marco teórico constituye una de las bases más sólidas sobre las cuales se erige una investigación. Para el proyecto en cuestión, se han identificado las siguientes categorías teóricas que sustentan y direccionan el estudio:

##### **4.4.1 *La psicología positiva y el trabajo***

La psicología positiva, como disciplina científica, surgió como una respuesta a la psicología tradicional que a menudo se centraba en las patologías y problemas mentales. En lugar de enfocarse en lo que anda mal, la psicología positiva se sumerge en la comprensión de los aspectos positivos del comportamiento humano, aquellos que enriquecen la vida y conducen al florecimiento y la satisfacción. En el corazón de esta disciplina, encontramos a Martin Seligman, quien propuso que el ser humano, en su búsqueda de significado, busca constantemente la felicidad y el bienestar. En este sentido, no es solo la ausencia de enfermedad lo que cuenta, sino la presencia activa de cualidades positivas y experiencias vitales (Seligman, 2000).

Trasladando este enfoque al ámbito laboral, emerge una interesante correlación. Las personas no solo trabajan para ganarse la vida, sino también para encontrar un propósito, un sentido de pertenencia y, en última instancia, la felicidad. La psicología positiva se pregunta cómo se pueden fomentar y cultivar aspectos como el optimismo, la resiliencia y las emociones positivas en el lugar de trabajo. Estas cualidades no solo benefician a los individuos en su bienestar personal, sino que también tienen un impacto tangible en la productividad, la creatividad y la colaboración dentro de las organizaciones. Así, el trabajo deja de ser una mera obligación y se convierte en una fuente de realización y crecimiento personal. Además, Seligman y sus colegas han destacado que las intervenciones basadas en la psicología positiva, como el reconocimiento de fortalezas y la gratitud, pueden tener efectos significativos en la

motivación y satisfacción laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo más saludable y enriquecedor (Seligman, 2000).

Por lo tanto, al adoptar una perspectiva positiva en el mundo laboral, no solo se abordan los desafíos y los conflictos, sino que se busca activamente promover lo mejor de cada individuo, generando así entornos de trabajo que no solo son productivos, sino también humanamente enriquecedores.

#### **4.4.2 Teoría de la autodeterminación**

La Teoría de la Autodeterminación, propuesta por Deci y Ryan en la década de 1980, se sumerge en la comprensión de las motivaciones humanas y cómo estas influyen en el comportamiento y bienestar de las personas. Esta teoría parte de la idea de que todos los seres humanos tienen necesidades psicológicas innatas que buscan satisfacer, y es en la satisfacción de estas necesidades donde radica la clave para alcanzar un bienestar óptimo y una vida plena.

Según Deci y Ryan, existen tres necesidades psicológicas básicas que son fundamentales para la autodeterminación del individuo: autonomía, competencia y relacionamiento. La necesidad de autonomía se refiere a la sensación de ser el origen y regulador de las propias acciones, es decir, sentir que uno tiene control sobre sus decisiones y acciones. Por otro lado, la competencia se relaciona con la percepción de ser capaz y eficaz en las interacciones con el entorno, sintiendo que se tienen las habilidades y capacidades necesarias para lograr metas y desafíos. Finalmente, el relacionamiento se refiere a la necesidad de sentirse conectado con otros, de pertenecer y ser considerado por aquellos que nos rodean.

En el ámbito laboral, la satisfacción de estas necesidades juega un papel crucial. Cuando los trabajadores sienten que tienen control sobre su trabajo, que son competentes en sus tareas y que tienen buenas relaciones con sus colegas, es más probable que estén motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo. Por el contrario, cuando estas necesidades no se satisfacen, pueden surgir problemas como la desmotivación, el descontento y el burnout.

Deci y Ryan también distinguen entre diferentes tipos de motivación, desde la amotivación, que es la falta total de intención de actuar, hasta la motivación intrínseca, que es la forma más autónoma y autodeterminada de motivación, donde las personas actúan por el simple placer y satisfacción inherentes a la actividad en sí. Las organizaciones que logran cultivar ambientes que fomenten la motivación intrínseca y satisfagan las necesidades psicológicas básicas, obtienen beneficios tangibles, como un mayor compromiso y rendimiento de sus empleados (Deci & Ryan, 1985).

Es evidente que esta teoría tiene profundas implicaciones para cómo las organizaciones, líderes y colegas interactúan y crean entornos que apoyen la autodeterminación de los individuos, poniendo de manifiesto la importancia de comprender y atender las motivaciones humanas en cualquier ámbito de la vida.

#### **4.4.3 Teoría del equilibrio trabajo-vida**

La Teoría del Equilibrio Trabajo-Vida aborda una preocupación creciente en el mundo moderno, donde los límites entre la vida profesional y la personal a menudo se desdibujan. Propuesta inicialmente por Greenhaus y Beutell en 1985, esta teoría subraya la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre las responsabilidades y demandas del trabajo y las del hogar o la vida personal. A medida que las sociedades y las economías han evolucionado, las exigencias laborales han aumentado, lo que a menudo lleva a conflictos entre los roles laborales y personales de un individuo.

Según Greenhaus y Beutell, un desequilibrio entre estos dos aspectos fundamentales de la vida puede llevar a una serie de problemas, tanto para el individuo como para las organizaciones en las que trabajan. Por un lado, un trabajador que dedica demasiado tiempo y energía a su trabajo puede enfrentar dificultades en su vida personal, como tensiones familiares, agotamiento o falta de tiempo para el ocio y el autocuidado. A nivel organizacional, este desequilibrio puede traducirse en un mayor absentismo, disminución de la productividad y menor satisfacción laboral.

Por otro lado, si un individuo siente que sus responsabilidades personales interfieren demasiado con su trabajo, puede experimentar culpa, estrés y ansiedad, lo que también tiene repercusiones en su rendimiento laboral. Es evidente que encontrar un equilibrio adecuado es crucial no solo para el bienestar individual, sino también para el buen funcionamiento y éxito de las organizaciones. Las empresas y organizaciones que reconocen y apoyan la necesidad de un equilibrio trabajo-vida en sus empleados tienden a beneficiarse de equipos más comprometidos, motivados y satisfechos, lo que a su vez puede llevar a mejores resultados en términos de rendimiento y productividad (Greenhaus & Beutell, 1985).

En este contexto, las intervenciones y programas diseñados para promover un equilibrio trabajo-vida se vuelven esenciales. Ayudan a los trabajadores a gestionar mejor sus responsabilidades, reduciendo el estrés y mejorando su satisfacción general tanto en el ámbito laboral como personal.

#### **4.4.4 Teoría de la justicia organizacional**

La Teoría de la Justicia Organizacional, propuesta inicialmente por Adams en 1965, busca comprender cómo los individuos perciben y valoran la equidad dentro de su entorno laboral. En el corazón de esta teoría se encuentra el concepto de equidad, es decir, la sensación de que uno está siendo tratado de manera justa en comparación con otros. Adams argumentaba que los empleados continuamente evalúan y comparan las recompensas que reciben (como salario, reconocimientos, promociones) con sus contribuciones al trabajo (esfuerzo, tiempo, habilidades) y comparan esta relación con la de otros compañeros de trabajo. Si perciben una discrepancia o desequilibrio en esta comparación, es probable que experimenten una sensación de injusticia.

Este sentimiento de inequidad puede manifestarse de diversas maneras, desde una disminución en la motivación y el rendimiento hasta un aumento en el absentismo o incluso en intenciones de abandonar la organización. Sin embargo, la justicia en las organizaciones no se limita solo a la distribución equitativa de recompensas. Con el tiempo, los estudios sobre justicia organizacional han identificado

otras dimensiones, como la justicia procesal, que se refiere a la percepción de que los procesos utilizados para tomar decisiones son justos, y la justicia interaccional, que se centra en el trato que los empleados reciben de sus superiores (Greenberg, 1990).

Las organizaciones que priorizan la justicia y la equidad en sus prácticas tienden a disfrutar de una serie de beneficios, entre los que se incluyen una mayor satisfacción laboral, un mayor compromiso y una menor rotación de empleados. Por lo tanto, es fundamental que las empresas sean conscientes de cómo sus decisiones y acciones son percibidas en términos de justicia por sus empleados, ya que esto puede tener un profundo impacto en el bienestar y rendimiento de la organización en su conjunto (Adams, 1965).

#### **4.4.5 Teoría de sistemas sociales**

La Teoría de Sistemas Sociales, propuesta por el sociólogo Talcott Parsons en 1951, nos invita a visualizar la sociedad como un conjunto interconectado de partes, donde cada componente tiene un rol específico que desempeñar para mantener el equilibrio y funcionamiento del sistema global. Parsons argumentaba que, al igual que en los sistemas biológicos, donde cada órgano tiene una función vital, en los sistemas sociales, instituciones como la familia, la educación, la economía y la política, trabajan juntas para garantizar la estabilidad y cohesión del sistema social en su conjunto.

Bajo este enfoque, las cajas de compensación, al ser una entidad dentro del tejido social, no operan en aislamiento, sino que interactúan y se ven influenciadas por otras partes del sistema. Por ejemplo, la forma en que una caja de compensación opera puede verse afectada por cambios en la economía, decisiones políticas o transformaciones culturales. Al mismo tiempo, las acciones e intervenciones de las cajas de compensación pueden tener un impacto en otros componentes del sistema, como empresas, trabajadores o comunidades.

Parsons destacaba que, en un sistema social, los cambios o perturbaciones en una parte del sistema pueden generar reacciones en otras partes, en un esfuerzo por mantener el equilibrio y la estabilidad

del sistema en su conjunto (Parsons, 1951). Por lo tanto, para comprender plenamente el impacto y la relevancia de entidades como las cajas de compensación en la sociedad colombiana, es esencial analizarlas dentro del contexto más amplio del sistema social en el que están insertas. De esta manera, se reconoce que las cajas no solo afectan y son afectadas por sus beneficiarios directos, sino que su existencia y operación tienen resonancia en el tejido social más amplio del país.

## CAPÍTULO III

### 5 Diseño Metodológico

#### 5.1 Línea de investigación institucional (Programa académico)

El proyecto se enmarca en la línea de investigación "Innovaciones Sociales y Productivas", específicamente en la sublínea de "Gestión Estratégica para la Globalidad", teniendo en cuenta el programa académico Especialización en gerencia del talento humano.

#### 5.2 Eje temático (Programa académico)

En cuanto al eje temático, este no contiene temáticas en el documento maestro.

#### 5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo

Se evidencia una necesidad de comprender en profundidad tanto las percepciones y experiencias de los trabajadores afiliados como la efectividad cuantitativa de las cajas de compensación en términos de participación, beneficios y resultados tangibles en la salud mental y calidad de vida. Por lo cual se adoptó un enfoque de investigación mixto. A continuación, se explica cada componente de este enfoque (Cuantitativo y cualitativo).

- **Cualitativo:** Se busca comprender las percepciones y experiencias de los trabajadores con respecto a las cajas de compensación, identificar barreras y motivaciones para su participación y discernir las causas de la baja participación.
- **Cuantitativo:** A través de las preguntas específicas y objetivos, se busca analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados, determinar la relación entre la participación y la salud mental y calidad de vida y evaluar el impacto real de los programas en el bienestar de los afiliados.

En cuanto al paradigma, se eligió el pragmático. Dado que el estudio se enfoca en resolver un problema práctico (baja participación y desconexión entre los trabajadores y las cajas de compensación) y se propone utilizar un enfoque mixto que combina métodos cuantitativos y cualitativos, el paradigma

pragmático es el más adecuado. En este paradigma, lo que importa es lo que funciona para resolver el problema específico y se permite el uso de múltiples métodos y técnicas para obtener una comprensión completa del problema.

## **5.4 Diseño**

Dado que el proyecto busca comprender y analizar la relación entre las cajas de compensación y el bienestar de los afiliados, así como identificar factores que influyen en la participación (o falta de ella) de los trabajadores, el diseño más adecuado sería no experimental.

Este diseño no experimental es adecuado para el proyecto porque no se busca manipular o controlar variables, sino observar y analizar las relaciones y características existentes en un contexto real y natural. Además, permite identificar patrones, tendencias y correlaciones sin intervenir directamente en el fenómeno de estudio.

### **5.4.1 Alcance**

El alcance del proyecto será específicamente descriptivo y correlacional.

- **Descriptivo:** Se realizará una descripción detallada sobre el nivel de conocimiento, participación y percepción de los afiliados respecto a los programas y beneficios de las cajas de compensación. Se buscará obtener una visión clara sobre la situación actual, las barreras, motivaciones y otros factores que influyen en la relación de los trabajadores con estas entidades.
- **Correlacional:** Se investigará si existe alguna relación entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores. Esto permitirá identificar si efectivamente hay un impacto positivo (o negativo) en el bienestar de los afiliados según su nivel de interacción con las cajas de compensación.

#### **5.4.1.1 Población**

La población del estudio son todos los afiliados al magisterio de Medellín que estén vinculados a una caja de compensación. Esto incluye a docentes, administrativos y otros trabajadores relacionados con el sector educativo que reciban beneficios de las cajas de compensación en Medellín.

#### **5.4.1.2 Tamaño de muestra**

Antes de lanzar un estudio a gran escala, es común realizar un estudio piloto para probar y afinar los instrumentos de recolección de datos, identificar posibles problemas y obtener una idea preliminar sobre los resultados. Por ende, se eligió una muestra pequeña, de 10 encuestados, la cual es suficiente para este propósito.

#### **5.4.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.**

##### **5.4.1.3.1 *Encuesta en Google Forms***

- Características: Las preguntas se diseñaron para abordar las áreas clave del estudio: nivel de conocimiento sobre los beneficios de las cajas de compensación, grado de participación en sus actividades y programas, percepción sobre la calidad y relevancia de los servicios ofrecidos, y cómo estos servicios impactan en su calidad de vida y salud mental.

##### **5.4.1.3.2 *Revisión documental***

- Instrumento: Documentos, informes, estudios previos, registros de las cajas de compensación, etc.
- Características: Esta técnica permitirá recopilar información secundaria que pueda complementar y contextualizar los datos obtenidos a través de la encuesta.

#### **5.4.1.4 Análisis y tratamiento de datos.**

Con el fin de obtener resultados importantes y coherentes al proyecto de investigación, se realizará un análisis y tratamiento de datos con el programa Microsoft Excel, teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra es bajo y estos se pueden tratar con facilidad, para la encuesta se trabajará en su mayoría con

preguntas cerradas en escala de Likert y con dos opciones de respuesta, SI/NO. Por lo que se obtendrán estadísticos generales de tendencia central y dispersión y se analizarán las correlaciones existentes entre ciertas variables de estudio.

#### 5.4.1.5 Plan de acción del proyecto

El plan de acción para ejecutar el proyecto se describe en la tabla 1:

**Tabla 1**

*Plan de acción para el proyecto*

<b>Objetivos específicos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Técnicas de investigación</b>	<b>Fuentes de investigación</b>	<b>Resultados</b>
Analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín, identificando las principales barreras y motivaciones.	- Diseñar y aplicar encuestas en Google Forms. - Realizar entrevistas a una muestra representativa.	Encuestas.	Afiliados al magisterio de Medellín. Informes y estudios previos.	Informe detallado sobre el nivel de conocimiento, participación, barreras y motivaciones de los afiliados.
Determinar la relación entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la salud mental y calidad	- Aplicación de encuestas con escala de Likert sobre calidad de vida y salud	Cuantitativo: Encuestas. Cualitativo: Revisión documental.	Afiliados al magisterio de Medellín. Registros y documentos de las cajas de	Reporte estadístico sobre la relación entre la participación en las actividades de las cajas y el bienestar

de vida de los trabajadores, determinando el impacto real de estos programas en el bienestar de los afiliados.	mental. - Revisión documental de registros de las cajas de compensación.		compensación.	de los afiliados.
Proponer estrategias basadas en la investigación que permitan a las cajas de compensación mejorar la participación y percepción de sus afiliados, con el fin de maximizar su impacto en la calidad de vida y salud mental de los trabajadores en el magisterio de Medellín.	- Análisis y tratamiento de los datos recopilados. - Organizar talleres con expertos y stakeholders para discutir hallazgos y propuestas. - Elaborar un plan estratégico con recomendaciones basadas en la investigación.	Cuantitativo: Análisis de datos con Microsoft Excel. Cualitativo: Talleres y discusiones.	Datos recopilados en las encuestas y entrevistas. Expertos en el campo de la gestión del talento humano y la compensación laboral.	Plan estratégico con recomendaciones y estrategias para mejorar la participación y percepción de los afiliados en relación a las cajas de compensación.

*Nota.* Elaboración propia.

## CAPÍTULO IV

### 6 Resultados y Discusiones

#### 6.1 Resultados y análisis

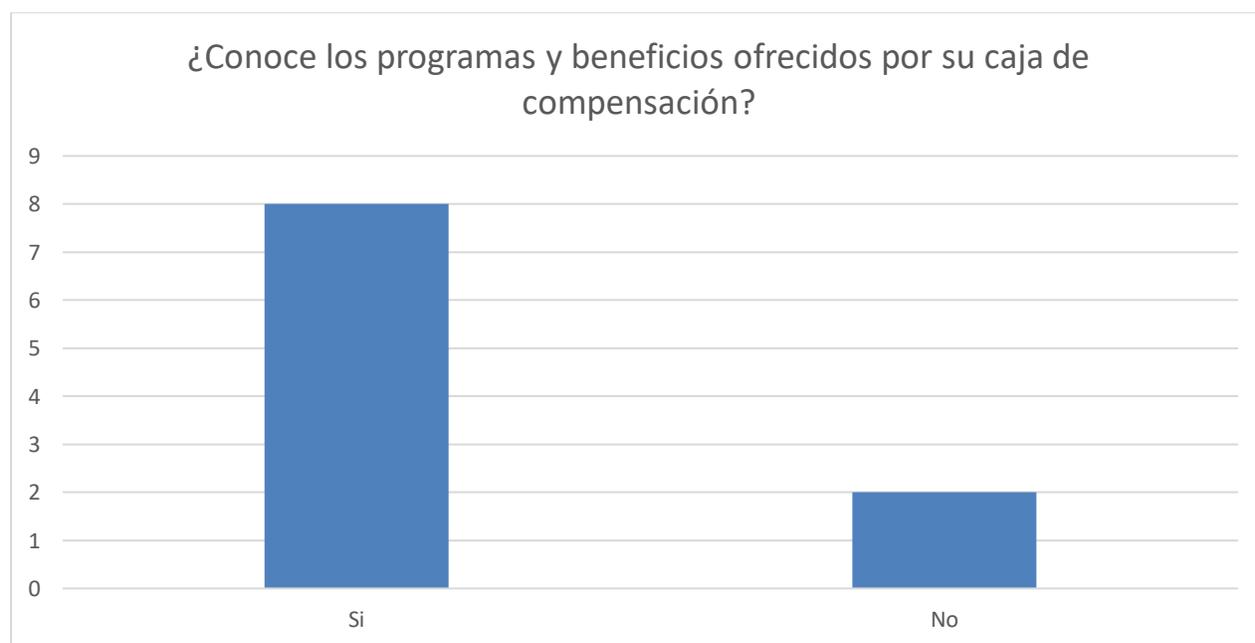
##### 6.1.1 *Objetivo 1: Analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín.*

###### 6.1.1.1 Resultados

A continuación, en las figuras 1 a la 6 se evidencian los resultados obtenidos de la encuesta realizada a la muestra indicada en la fase metodológica de acuerdo con la relación del presente objetivo, es importante destacar que en cada figura se especifican los resultados obtenidos de forma generalizada:

#### Figura 1

##### *Conocimiento de programas y beneficios de la caja de compensación*



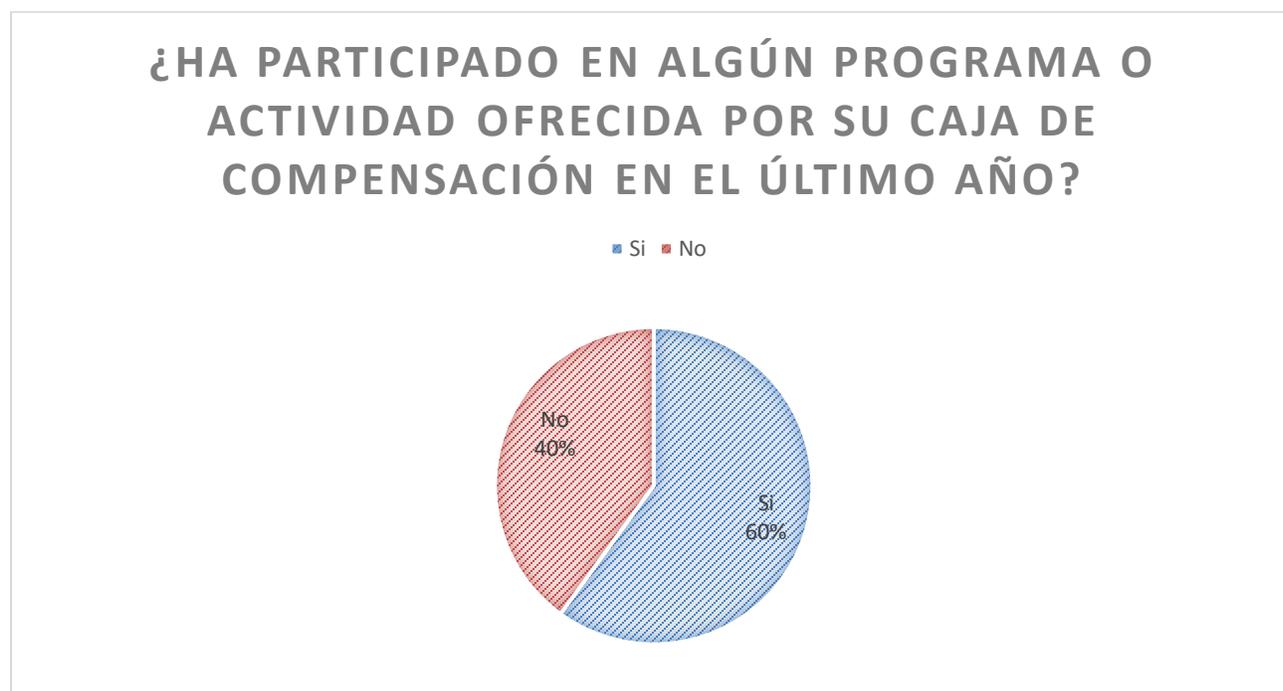
*Nota.* Base de datos encuesta

Se evidencia que el 80% de los encuestados están al tanto de los programas y beneficios ofrecidos por su caja de compensación. Esto indica que la mayoría de los afiliados están informados, lo cual es esencial

para que puedan aprovechar los recursos disponibles. Sin embargo, aún hay un 20% que desconoce estos beneficios, lo que sugiere la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación y difusión.

## Figura 2

*Participación en programas o actividades*

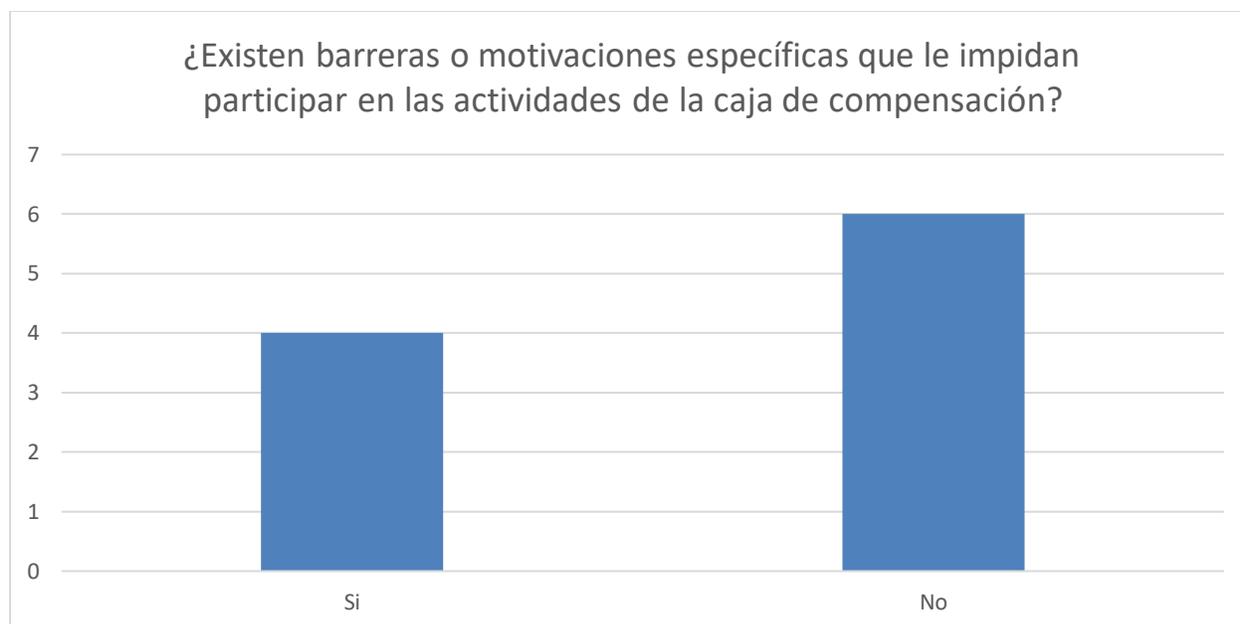


*Nota.* Base de datos encuesta

Aunque la mayoría (60%) ha participado en algún programa o actividad en el último año, todavía hay un 40% que no lo ha hecho. Esto puede deberse a diversas razones, como falta de interés, tiempo o incluso desconocimiento. Es esencial entender las razones detrás de esta falta de participación para poder diseñar estrategias que incentiven una mayor involucración.

## Figura 3

*Existencia de barreras que impiden participar en las actividades de la caja de compensación*

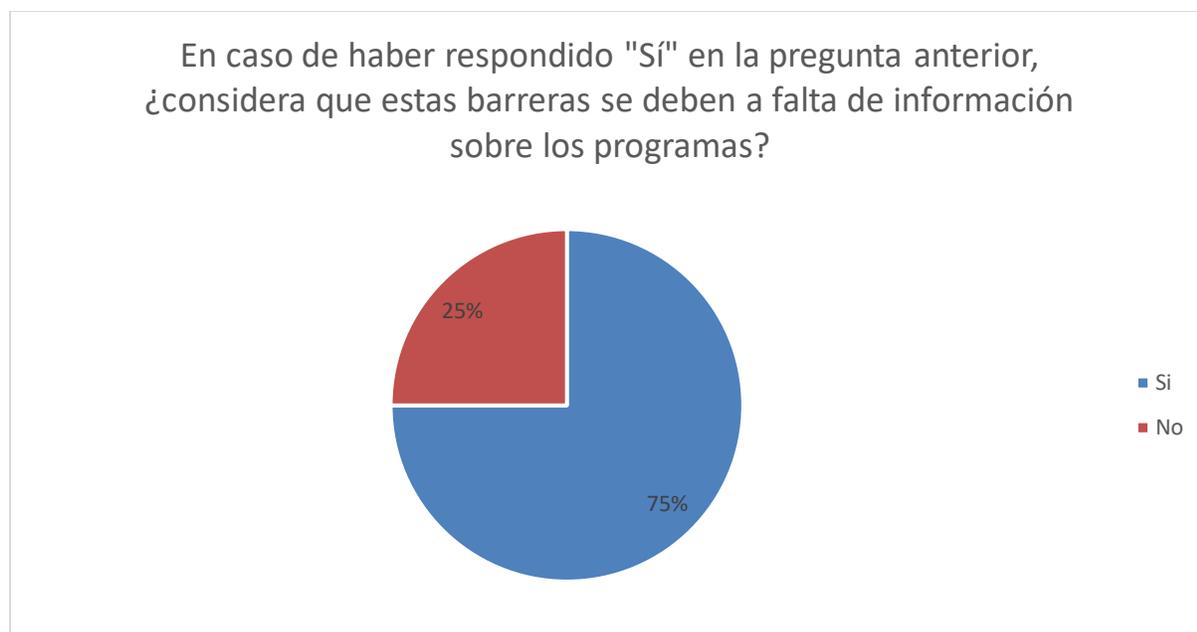


*Nota.* Base de datos encuesta

El 40% de los encuestados siente que existen barreras o motivaciones que les impiden participar en las actividades. Este es un dato crucial, ya que identificar y abordar estas barreras puede aumentar significativamente la participación y, por ende, el impacto positivo de los programas.

#### **Figura 4**

*Falta de información sobre programas*

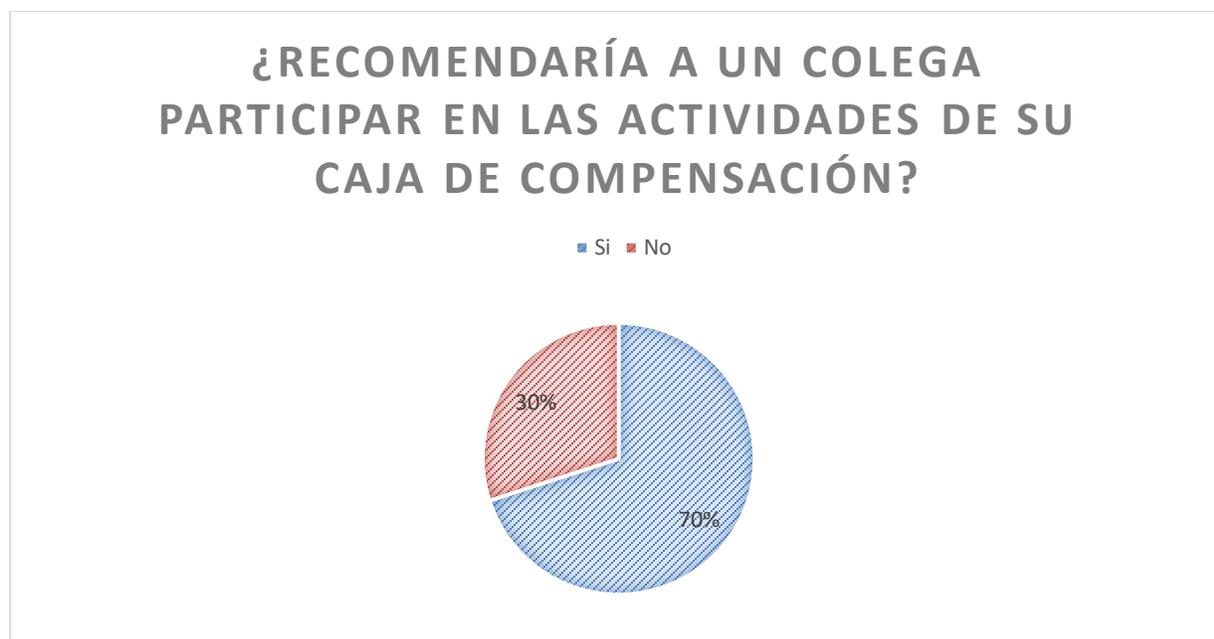


*Nota.* Base de datos encuesta

De aquellos que sienten barreras, el 75% (3 de 4) considera que estas se deben a la falta de información sobre los programas. Esto resalta la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación y hacerlas más efectivas para llegar a todos los afiliados.

### **Figura 5**

*Recomendación a conocidos sobre actividades en la caja de compensación*

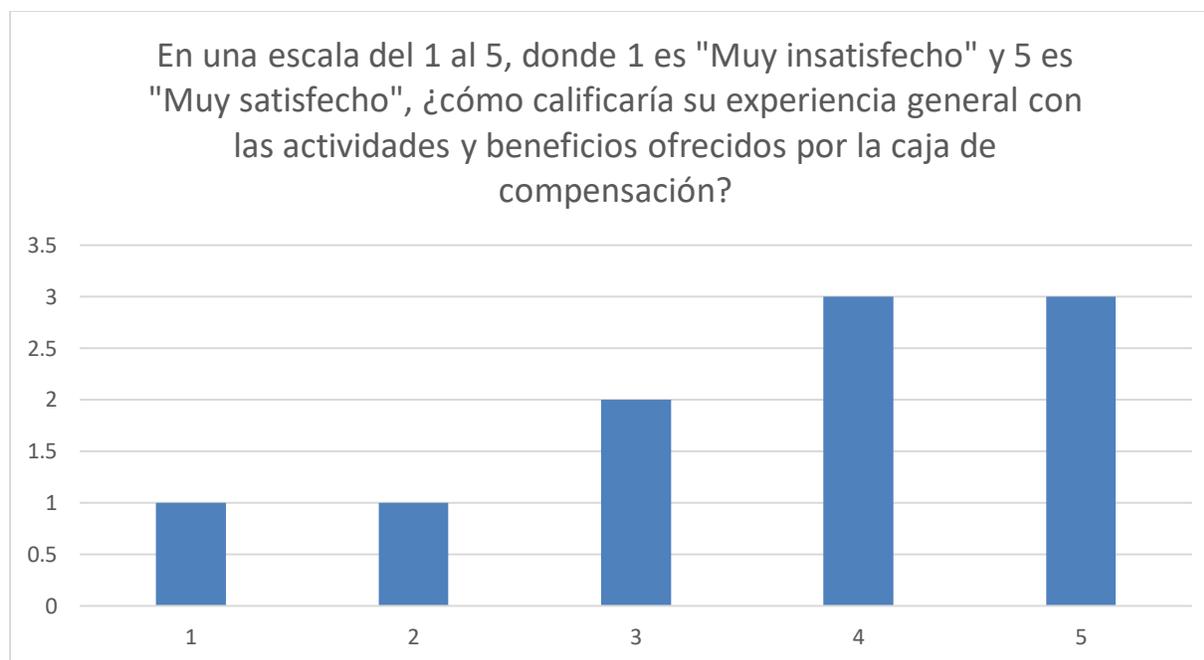


*Nota.* Base de datos encuesta

Un 70% recomendaría a un colega participar en las actividades de su caja de compensación. Este alto porcentaje indica una percepción generalmente positiva y puede ser utilizado como un indicador de la calidad y relevancia de los programas ofrecidos.

### **Figura 6**

*Experiencia general con actividades ofrecidas por la caja de compensación*



*Nota.* Base de datos encuesta

Al observar la distribución de las respuestas, el 60% de los encuestados se siente satisfecho o muy satisfecho con las actividades y beneficios ofrecidos. Sin embargo, un 20% se siente insatisfecho o muy insatisfecho, lo que sugiere que hay áreas de mejora en la oferta o ejecución de los programas.

#### **6.1.1.2 Análisis**

El análisis de los datos recopilados revela una tendencia clara hacia el conocimiento y participación activa de los afiliados en los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación en el magisterio de Medellín. Con un 80% de los encuestados informados sobre los programas y beneficios, es evidente que la mayoría está al tanto de las oportunidades que se les ofrecen. Sin embargo, el hecho de que un 40% no haya participado en actividades en el último año, y que un porcentaje similar sienta que existen barreras para su participación, señala áreas de mejora.

Una de las barreras más destacadas es la falta de información, identificada por el 75% de aquellos que sienten obstáculos para participar. Este dato es crucial, ya que indica que, a pesar del alto nivel de conocimiento general, aún hay deficiencias en la comunicación detallada de los programas específicos.

Por otro lado, el hecho de que el 70% recomendaría las actividades de la caja a un colega es un indicador fuerte de la percepción positiva general sobre la calidad y relevancia de los programas. Sin embargo, es esencial considerar el 20% que se siente insatisfecho o muy insatisfecho con las actividades ofrecidas, ya que este grupo podría proporcionar información valiosa sobre áreas específicas de mejora.

Se puede concluir que se ha logrado analizar el nivel de conocimiento y participación de los afiliados. La mayoría está informada y tiene una percepción positiva, pero las barreras identificadas, especialmente la falta de información detallada, deben abordarse para lograr una participación aún mayor y una satisfacción más amplia entre los afiliados.

### ***6.1.2 Objetivo 2: Determinar la relación entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores***

#### **6.1.2.1 Resultados**

A continuación, se realizó una revisión documental de la literatura y registros disponibles relacionadas con el proyecto de las cajas de compensación del magisterio de Medellín, se encontraron varios estudios y documentos que arrojan luz sobre la relación entre la participación en las actividades de las cajas y la salud mental y calidad de vida de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2017) ha reconocido desde hace tiempo la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo y cómo esta influye directamente en la productividad y bienestar general de los empleados. En su informe de 2017, la OIT arrojó luz sobre varios aspectos clave relacionados con los programas de bienestar y su impacto en la salud mental de los trabajadores.

El estrés laboral y el agotamiento son dos de los problemas más comunes enfrentados por los trabajadores en el mundo moderno. Factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de equilibrio entre la vida laboral y personal, y la presión constante para cumplir con los objetivos pueden llevar a niveles elevados de estrés. Si no se abordan adecuadamente, estos niveles de estrés pueden desencadenar el síndrome de burnout o agotamiento, que se caracteriza por la fatiga crónica, la despersonalización y una

disminución del rendimiento laboral. Los programas de bienestar, al ofrecer actividades como sesiones de relajación, talleres de manejo del estrés y espacios recreativos, pueden ayudar a los empleados a desconectarse y recargar energías, reduciendo así los niveles de estrés y previniendo el agotamiento.

La salud mental es tan crucial como la salud física para el bienestar general de una persona. Una fuerza laboral mentalmente saludable es más resiliente, adaptativa y productiva. Los programas de bienestar, al abordar aspectos de la salud mental, no solo benefician a los empleados individualmente, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Esto, a su vez, puede llevar a una reducción en el absentismo laboral, una mayor retención de empleados y un mejor rendimiento general de la organización.

No basta con simplemente ofrecer programas de bienestar; es esencial que estos se implementen correctamente. Esto implica asegurarse de que los programas sean relevantes para las necesidades de los empleados, que se comuniquen adecuadamente y que se les dé seguimiento. La participación activa de los empleados en la planificación y ejecución de estos programas también es crucial, ya que esto asegura que los programas sean realmente efectivos y cumplan con su propósito.

En resumen, la salud mental en el lugar de trabajo es un aspecto esencial que las organizaciones no deben pasar por alto. Los programas de bienestar, cuando se implementan y gestionan adecuadamente, pueden ser una herramienta valiosa para garantizar que los empleados estén mentalmente saludables, lo que a su vez beneficia a toda la organización.

Del mismo modo, El estudio realizado por García et al. (2019) en Colombia es un testimonio del impacto positivo que los programas de bienestar pueden tener en la salud mental y la calidad de vida de los trabajadores. A continuación, se profundiza en los hallazgos y aspectos clave de este estudio:

La investigación de García et al. destacó la importancia de la participación activa de los trabajadores en los programas de bienestar. No se trata solo de estar inscrito en un programa, sino de involucrarse activamente, ya sea asistiendo a sesiones, participando en actividades o aplicando aprendizajes en la

vida diaria. Esta participación activa es la que realmente genera un cambio en el bienestar de los empleados.

La depresión es una de las enfermedades mentales más comunes en el mundo y puede tener un impacto significativo en la calidad de vida de una persona. Los hallazgos del estudio mostraron que aquellos trabajadores que participaban activamente en programas de bienestar reportaban una reducción en los síntomas asociados con la depresión. Esto puede deberse a varios factores, como la oportunidad de socializar, aprender técnicas de manejo del estrés o simplemente tener un espacio para relajarse y desconectar.

Más allá de la reducción de síntomas depresivos, el estudio también encontró que los trabajadores que participaban en programas de bienestar reportaban una mejor calidad de vida en general. Esto incluye aspectos como una mayor satisfacción con la vida, mejor salud física, relaciones interpersonales más fuertes y un mayor sentido de propósito. Los programas de bienestar, al abordar múltiples aspectos del bienestar humano, pueden contribuir a una vida más plena y satisfactoria.

El estudio también destacó el papel crucial de las cajas de compensación en la promoción del bienestar de los trabajadores. Estas instituciones, al ofrecer una variedad de programas y actividades, se convierten en un recurso valioso para los empleados que buscan mejorar su salud mental y calidad de vida.

Finalmente, en cuanto a esta revisión de literatura, La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha sido una voz líder en la promoción de la salud mental a nivel global. Su énfasis en la importancia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo en 2018 refleja una creciente conciencia sobre cómo el ambiente laboral puede influir, tanto positiva como negativamente, en el bienestar mental de los empleados. A continuación, se detallan los aspectos clave de esta declaración y su relevancia:

La OMS reconoce que el lugar de trabajo es uno de los ambientes donde los adultos pasan una cantidad significativa de tiempo. Por lo tanto, tiene un papel crucial en determinar el bienestar mental general de

una persona. Factores como la carga de trabajo, las relaciones con colegas, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la cultura organizacional pueden influir en la salud mental de los empleados. Un ambiente laboral tóxico o estresante puede aumentar el riesgo de problemas de salud mental, mientras que un ambiente de apoyo y positivo puede promover el bienestar y la resiliencia.

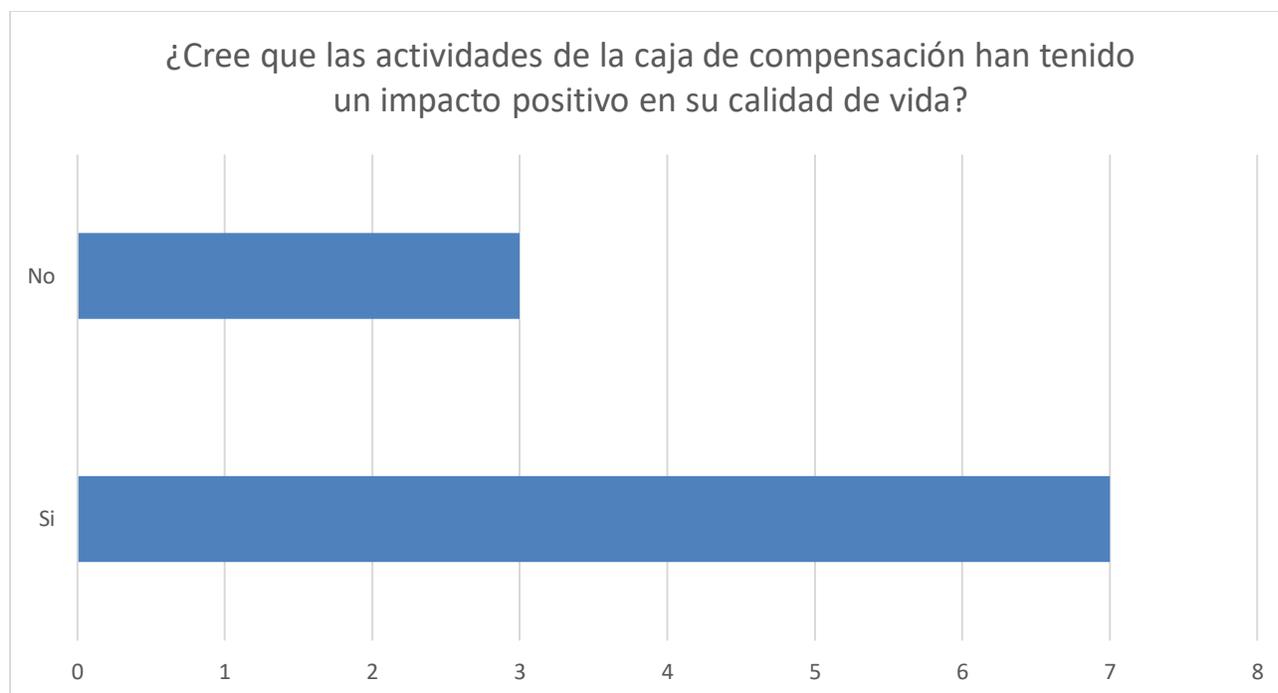
La OMS destaca que los programas de bienestar, especialmente aquellos que abordan específicamente la salud mental, son herramientas valiosas en el esfuerzo por promover el bienestar en el lugar de trabajo. Estos programas pueden incluir talleres sobre manejo del estrés, sesiones de terapia grupal, actividades recreativas, y programas de conciencia sobre salud mental, entre otros. Al ofrecer a los empleados herramientas y recursos para manejar el estrés, las emociones y las relaciones interpersonales, estos programas pueden ayudar a prevenir problemas de salud mental y promover una cultura de apoyo y comprensión en el lugar de trabajo.

La mención de la OMS sobre las cajas de compensación refleja la importancia de estas instituciones en la promoción del bienestar de los trabajadores. Las cajas de compensación, al ofrecer una variedad de programas y beneficios, tienen un papel crucial en la creación de un ambiente laboral saludable. Estos programas, al estar diseñados específicamente para las necesidades de los trabajadores, pueden ser especialmente efectivos en abordar y prevenir problemas de salud mental.

Por otra parte, y de acuerdo a la encuesta realizada, en las figuras 7 a la 9 se evidencian los resultados obtenidos de la encuesta realizada a la muestra indicada en la fase metodológica de acuerdo con la relación del presente objetivo, es importante destacar que en cada figura se especifican los resultados obtenidos de forma generalizada:

### **Figura 7**

*Impacto de las actividades de la caja de compensación*

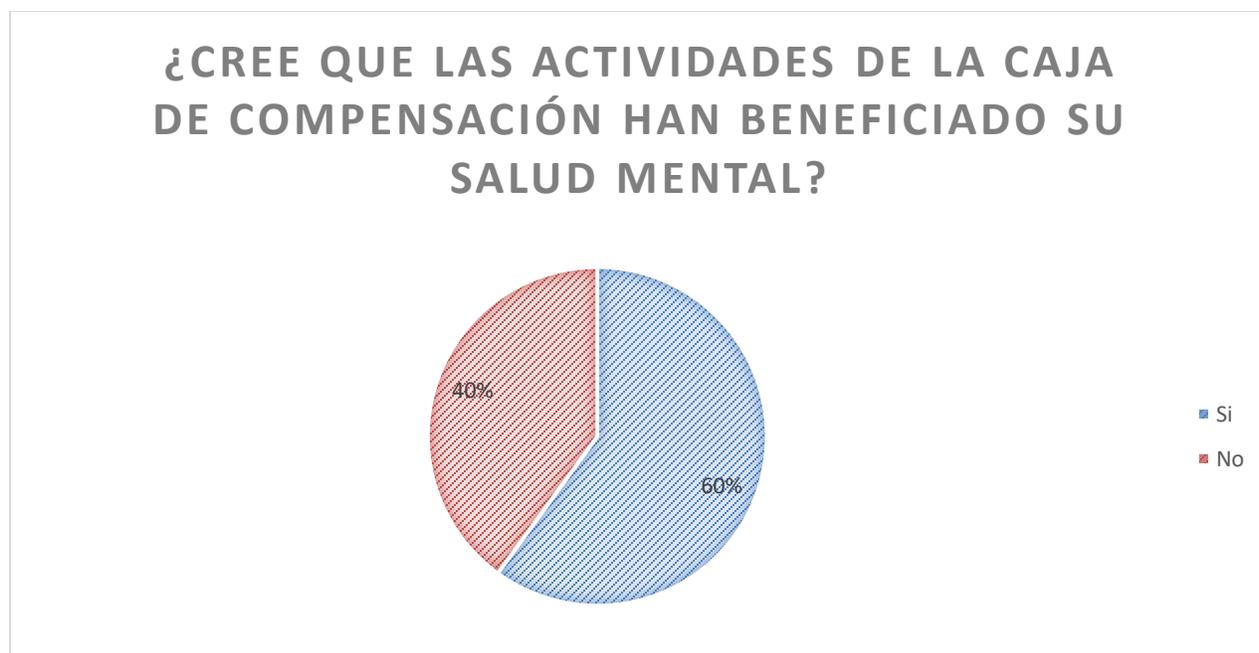


*Nota.* Base de datos encuesta

Un 70% de los encuestados percibe que las actividades de la caja de compensación han tenido un impacto positivo en su calidad de vida. Esto es una clara indicación de que las cajas están logrando su objetivo de mejorar la calidad de vida de sus afiliados. Sin embargo, aún hay un 30% que no percibe este impacto, lo que podría deberse a la falta de participación o a que los programas no se ajustan a sus necesidades específicas.

### **Figura 8**

*Beneficios de las actividades de la caja de compensación*

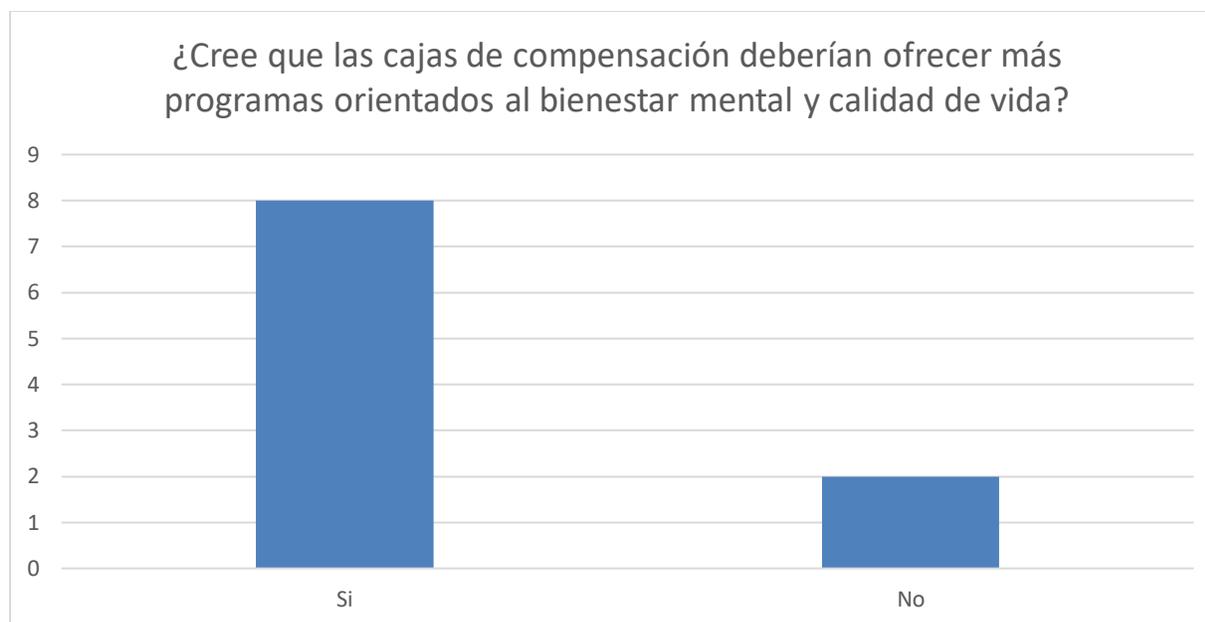


*Nota.* Base de datos encuesta

Similarmente, el 60% cree que las actividades han beneficiado su salud mental. Dado que la salud mental es una de las áreas focales del proyecto, este dato es alentador. No obstante, el 40% restante que no percibe este beneficio sugiere que aún hay margen de mejora en la oferta o en la comunicación de los programas orientados a la salud mental.

### **Figura 9**

*Creencia en que las cajas de compensación ofrezcan más programas*



*Nota.* Base de datos encuesta

Un contundente 80% cree que las cajas de compensación deberían ofrecer más programas orientados al bienestar mental y calidad de vida. Esto refuerza la relevancia del proyecto y subraya la demanda existente por parte de los afiliados.

#### **6.1.2.2 Análisis**

A través de la revisión de literatura, se han identificado varios hallazgos clave que arrojan luz sobre esta relación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han enfatizado la importancia de abordar la salud mental en el lugar de trabajo. Ambas organizaciones reconocen que los programas de bienestar, incluidos los ofrecidos por las cajas de compensación, pueden tener un impacto significativo en la reducción de factores como el estrés y el agotamiento, que son comunes en entornos laborales.

El estudio de García et al. (2019) en Colombia es particularmente revelador, mostrando que los trabajadores que participan activamente en programas de bienestar reportan niveles más bajos de

síntomas depresivos. Esto indica que la participación en estas actividades no solo mejora la calidad de vida general, sino que también aborda problemas específicos de salud mental.

Por otra parte, es evidente que una mayoría significativa de los encuestados ve un impacto positivo de las actividades de las cajas de compensación en su vida. Con un 70% que siente que estas actividades han mejorado su calidad de vida y un 60% que cree que han beneficiado su salud mental, se destaca la contribución positiva de las cajas en estos aspectos vitales de la vida de los afiliados. Estos datos respaldan la idea de que la participación activa en los programas y actividades ofrecidos puede tener un efecto beneficioso en el bienestar general de los trabajadores.

Sin embargo, es importante no pasar por alto a aquellos que no perciben estos beneficios. El 30% que no siente un impacto positivo en su calidad de vida y el 40% que no ve beneficios en su salud mental representan áreas de oportunidad. Estos porcentajes sugieren que, aunque las cajas están haciendo un trabajo valioso, aún hay espacio para adaptar, mejorar o diversificar los programas para satisfacer las necesidades de un grupo más amplio de afiliados.

Adicionalmente, el hecho de que un 80% de los encuestados cree que deberían ofrecerse más programas orientados al bienestar mental y calidad de vida es una señal clara de la demanda y necesidad percibida en esta área. Esto no solo refuerza la relevancia del proyecto, sino que también subraya la importancia de continuar innovando y expandiendo la oferta de programas que aborden estas áreas de bienestar.

Se ha determinado que existe una relación positiva percibida entre la participación en las actividades de las cajas de compensación y la mejora en la salud mental y calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, para maximizar este impacto, es esencial considerar las necesidades y percepciones de aquellos que aún no sienten estos beneficios y trabajar en estrategias que aborden estas áreas de mejora.

En este apartado se lograron identificar aspectos clave, uno de los más importantes es que los programas de bienestar no solo benefician a los empleados a nivel individual, sino que también contribuyen a un ambiente de trabajo más positivo y colaborativo. Una fuerza laboral mentalmente saludable es más resiliente, adaptativa y productiva. La efectividad de los programas de bienestar depende en gran medida de su correcta implementación. Es esencial que estos programas sean relevantes, bien comunicados y tengan seguimiento para asegurar que cumplan con su propósito.

Por tanto, las cajas de compensación juegan un papel crucial en la promoción del bienestar de los trabajadores. Al ofrecer una variedad de programas adaptados a las necesidades de los trabajadores, estas instituciones se posicionan como aliados esenciales en la promoción de la salud mental y calidad de vida en el lugar de trabajo.

**6.1.3 Objetivo 3: Proponer estrategias basadas en la investigación que permitan a las cajas de compensación mejorar la participación y percepción de sus afiliados.**

**6.1.3.1 Resultados**

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en los objetivos 1 y 2 y su respectivo análisis, es necesario a través de un plan de acción proponer las estrategias para mejorar la participación y percepción de los afiliados, a continuación, en la tabla 2 se describe el plan de acción para el proyecto:

**Tabla 2**

*Estrategias y plan de acción*

<b>Estrategia</b>	<b>Actividades</b>	<b>Plazo</b>	<b>Responsables</b>	<b>Recursos</b>
1. Mejorar la comunicación de los programas	(-) Diseñar campañas informativas sobre los beneficios y actividades. - Realizar jornadas de	6 meses	Departamento de Comunicaciones	(-) Diseñadores gráficos - Plataforma web y app

	<p>socialización en las empresas afiliadas.</p> <p>- Crear un portal web y app móvil con información actualizada.</p>			- Material promocional
2. Personalizar los programas según las necesidades de los afiliados	<p>(-) Realizar encuestas para identificar intereses y necesidades.</p> <p>- Diseñar programas específicos basados en los resultados.</p> <p>- Implementar programas piloto y recoger feedback.</p>	1 año	Departamento de Programas y Bienestar	<p>(-) Herramientas de encuestas</p> <p>- Equipos de diseño de programas</p> <p>- Espacios para actividades</p>
3. Fomentar la participación activa	<p>(-) Organizar eventos de lanzamiento para nuevos programas.</p> <p>- Crear sistemas de recompensas para los participantes activos.</p> <p>- Establecer grupos de apoyo o comunidades de afiliados.</p>	8 meses	Departamento de Eventos y Participación	<p>(-) Organizadores de eventos</p> <p>- Sistema de recompensas</p> <p>- Plataformas de comunidad en línea</p>
4. Capacitar al personal de las cajas	<p>(-) Diseñar programas de formación sobre salud mental y bienestar.</p> <p>- Realizar talleres sobre atención al cliente y comunicación</p>	6 meses	Departamento de Recursos Humanos	<p>(-) Expertos en formación</p> <p>- Material de capacitación</p> <p>- Espacios para</p>

	<p>efectiva.</p> <p>- Establecer protocolos de atención personalizada.</p>			talleres
5. Establecer alianzas estratégicas	<p>(-) identificar organizaciones y Expertos en bienestar y salud mental.</p> <p>- Firmar convenios de colaboración.</p> <p>- Co-Organizar eventos y actividades conjuntas.</p>	1 año	Departamento de Alianzas y Convenios	<p>(-) Contactos en organizaciones relacionadas</p> <p>- Equipos legales para convenios</p> <p>- Recursos compartidos para eventos</p>

*Nota.* Elaboración propia

### 6.1.3.2 Análisis

El plan de acción diseñado para el proyecto se centra en mejorar la participación y percepción de los afiliados hacia las cajas de compensación. A través de cinco estrategias clave, se busca abordar las principales áreas de mejora identificadas en la investigación. A continuación, se presenta un análisis detallado de este plan:

La primera estrategia destaca la importancia de una comunicación efectiva. Es esencial que los afiliados estén bien informados sobre los programas y beneficios disponibles. Al mejorar la comunicación a través de campañas, jornadas y plataformas digitales, se espera aumentar la conciencia y, por ende, la participación en los programas ofrecidos. Reconociendo que cada afiliado tiene necesidades y preferencias únicas, la segunda estrategia se centra en personalizar los programas. Al recopilar feedback directo y diseñar programas basados en las necesidades reales, las cajas de compensación pueden

ofrecer soluciones más relevantes y atractivas. La tercera estrategia busca crear un sentido de comunidad y pertenencia entre los afiliados. Al organizar eventos, ofrecer recompensas y establecer grupos de apoyo, se espera fomentar una participación más activa y consistente en las actividades propuestas.

La calidad de la interacción entre el personal de las cajas de compensación y los afiliados es crucial. La cuarta estrategia se centra en garantizar que el personal esté bien capacitado, no solo en los programas ofrecidos, sino también en habilidades de atención al cliente y comunicación. La última estrategia reconoce el valor de las colaboraciones. Al establecer alianzas con organizaciones y expertos en bienestar y salud mental, las cajas de compensación pueden ampliar su oferta, compartir recursos y alcanzar a un público más amplio.

## **CAPÍTULO V**

### **7 Conclusiones y/o recomendaciones**

#### **7.1 Conclusiones**

La mayoría de los afiliados al magisterio de Medellín están informados sobre los programas y beneficios ofrecidos por las cajas de compensación. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo que no participa activamente en estas actividades, lo que sugiere barreras o limitaciones que deben ser abordadas.

Los programas y actividades de las cajas de compensación tienen un impacto positivo percibido en la calidad de vida y salud mental de la mayoría de los afiliados. No obstante, hay margen de mejora, ya que no todos los afiliados perciben estos beneficios.

Una proporción significativa de los afiliados que identifican barreras para la participación señala la falta de información como un factor principal. Esto subraya la necesidad de mejorar las estrategias de comunicación.

La literatura revisada, incluyendo estudios y reportes de organizaciones como la OIT y la OMS, respalda la importancia de los programas de bienestar en el lugar de trabajo. Estos programas, cuando se implementan adecuadamente, pueden tener un impacto significativo en la salud mental y calidad de vida de los empleados.

## **7.2 Recomendaciones**

Las cajas de compensación deben invertir en estrategias de comunicación más efectivas para garantizar que todos los afiliados estén al tanto de los programas y beneficios disponibles.

Se recomienda considerar la implementación de programas personalizados basados en las necesidades y preferencias de los afiliados para aumentar la relevancia y el impacto de las actividades.

Es esencial que el personal de las cajas de compensación reciba capacitación regular para garantizar que estén bien informados y puedan comunicar efectivamente los beneficios y programas a los afiliados.

Las cajas de compensación podrían beneficiarse de alianzas con organizaciones especializadas en bienestar y salud mental para mejorar y expandir su oferta de programas.

Implementar mecanismos de feedback regular con los afiliados para evaluar la efectividad de los programas y realizar ajustes según sea necesario.

## Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Arnstein, S. R. (1969). A Ladder of Citizen Participation. *Journal of the American Institute of Planners*, 35(4), 216-224.
- Congreso de la República. (1982). Ley 21 de 1982. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 35.773.
- Congreso de la República. (2012). Ley 1562 de 2012. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 48.489.
- DANE. (2020). Estadísticas de empresas afiliadas a cajas de compensación. Bogotá: DANE.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum.
- Felce, D., & Perry, J. (1995). Quality of life: Its definition and measurement. *Research in Developmental Disabilities*, 16(1), 51-74.
- García, A., & Martínez, P. (2017). Bienestar laboral y salud mental: una perspectiva integradora. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(1), 15-28.
- García, L., Rodríguez, A., & Fernández, M. (2019). Impacto de los programas de bienestar en la salud mental de los trabajadores en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 39(1), 23-30.
- Gómez, A., & Martínez, L. (2020). El papel de las cajas de compensación en la calidad de vida de los empleados. *Revista de Estudios Sociales*, 58, 123-137.
- Gómez, L., & Martínez, P. (2018). El impacto de las cajas de compensación en el bienestar laboral en Colombia. Editorial Universitaria.
- González, L., & Mora, D. (2018). Relevancia de la comunicación en programas de bienestar laboral. *Revista de Comunicación y Salud*, 15(2), 23-37.
- González, R. (2021). Estrés laboral y bienestar en trabajadores colombianos: un análisis regional. *Revista Colombiana de Psicología Ocupacional*, 41(2), 45-59.

- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- ICONTEC. (2007). NTC-OHSAS 18001. Bogotá, Colombia.
- Kawakami, N., Abdulghani, E. A., Alonso, J., Bromet, E. J., Bruffaerts, R., Caldas-de-Almeida, J. M. & Ferry, F. (2012). Early-life mental disorders and adult household income in the World Mental Health Surveys. *Biological Psychiatry*, 72(3), 228-237.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization & Stress*. Organización Mundial de la Salud.
- López, M., & Valderrama, P. (2019). Bienestar laboral y cajas de compensación: un estudio de caso en Medellín. *Revista Antioqueña de Economía y Desarrollo*, 10(1), 28-42.
- Martínez, L., & García, J. (2016). *Bienestar laboral y compromiso organizacional: perspectivas actuales*. Editorial Universitaria.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2007). Decreto 3771 de 2007. Bogotá, D.C.: Diario Oficial No. 46.806.
- Ministerio de Trabajo. (2019). *Informe anual de cajas de compensación*. Bogotá: Ministerio de Trabajo.
- OMS. (1995). *La calidad de vida: un estudio teórico*. Organización Mundial de la Salud.
- OMS. (2019). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Salud mental en el lugar de trabajo*. Ginebra: OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1919). *Estatuto de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2018). *Salud mental: fortalecimiento de nuestra respuesta*. Ginebra: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Salud mental: un estado de bienestar*. Ginebra: OMS.

- Parsons, T. (1951). *The social system*. London: Routledge.
- Pérez, J., & López, M. (2020). Participación y percepción de los programas de bienestar laboral en Antioquia. *Revista de Investigación Laboral*, 12(3), 45-60.
- Ramírez, J., & Fernández, A. (2016). *Impacto de las demandas laborales en la salud mental*. Editorial Salud Laboral.
- Ramírez, P., & Rodríguez, S. (2018). Influencia de las cajas de compensación en la salud mental de los trabajadores bogotanos. *Revista Colombiana de Psicología Laboral*, 14(2), 45-60.
- Restrepo, O., & Gómez, M. (2015). *El rol de las cajas de compensación en el sistema de seguridad social colombiano*. Editorial Nacional.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Rodríguez, A., & Sánchez, R. (2017). *Bienestar laboral y participación en programas de cajas de compensación*. Editorial Laboral.
- Rodríguez-Pérez, M. (2016). La eficacia de las mutuas en la promoción de la salud laboral. *Revista de Salud Laboral*, 4(1), 23-30.
- Seligman, M. E. P. (2000). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. In *Handbook of positive psychology* (Vol. 2, pp. 3-12).
- Superintendencia del Subsidio Familiar. (2018). *Funciones y objetivos de las cajas de compensación*. Bogotá: Superintendencia del Subsidio Familiar.
- Torres, A., & Valdez, J. (2019). Participación activa y su relación con el bienestar laboral. *Journal of Work and Health*, 10(1), 12-25.
- Torres, L., & Ramírez, M. (2019). Participación y percepción de los trabajadores en los programas de cajas de compensación. *Revista de Estudios Sociales*, 58, 123-135.

## Anexos

### Anexo 1. Formato de encuesta

Estimado encuestado: El propósito de esta encuesta es evaluar el impacto de las cajas de compensación en la calidad de vida y salud mental de los afiliados al magisterio de Medellín. Agradecemos su valiosa colaboración respondiendo a las siguientes preguntas. Las respuestas son anónimas y se utilizarán exclusivamente con fines investigativos.

1. ¿Conoce los programas y beneficios ofrecidos por su caja de compensación?
  - Sí
  - No
2. ¿Ha participado en algún programa o actividad ofrecida por su caja de compensación en el último año?
  - Sí
  - No
3. ¿Cree que las actividades de la caja de compensación han tenido un impacto positivo en su calidad de vida?
  - Sí
  - No
4. ¿Cree que las actividades de la caja de compensación han beneficiado su salud mental?
  - Sí
  - No
5. ¿Existen barreras o motivaciones específicas que le impidan participar en las actividades de la caja de compensación?
  - Sí
  - No

6. En caso de haber respondido "Sí" en la pregunta anterior, ¿considera que estas barreras se deben a falta de información sobre los programas?
- Sí
  - No
7. ¿Recomendaría a un colega participar en las actividades de su caja de compensación?
- Sí
  - No
8. En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Muy insatisfecho" y 5 es "Muy satisfecho", ¿cómo calificaría su experiencia general con las actividades y beneficios ofrecidos por la caja de compensación?
- 1 - Muy insatisfecho
  - 2 - Insatisfecho
  - 3 - Neutral
  - 4 - Satisfecho
  - 5 - Muy satisfecho
9. ¿Cree que las cajas de compensación deberían ofrecer más programas orientados al bienestar mental y calidad de vida?
- Sí
  - No

¡Gracias por su tiempo y colaboración!