



Programa de bienestar laboral para la ferretería S&N ubicada en la comuna

#1 Medellín – Antioquia.

Deicy Yaneth Correa Monsalve

Janeth Milena Martínez Quintero

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa especialización en gerencia de talento humano

11/11/2023.

**Programa de bienestar laboral para la ferretería S&N ubicada en la comuna
#1 Medellín – Antioquia.**

Deicy Yaneth Correa Monsalve

Janeth Milena Martínez Quintero

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de especialista en
Gerencia de talento humano

Asesor(a)

Alexander Marín López

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Gerencia de talento humano

11/11/2023

Dedicatoria

"A mis tías, por su amor incondicional, apoyo y sacrificio a lo largo de mi carrera. Agradezco su constante aliento y confianza en mí. Este logro es también suyo."

A Dios por darme esa fuerza espiritual para culminar esta fase de mi vida.

A mi madre por su legado de esfuerzo y perseverancia para alcanzar los sueños, se que no estás aquí para acompañarme a culminar esta etapa de mi vida, pero desde el cielo me está mirando y está orgullosa de mí. Siempre te llevaré en mi mente y en mi corazón.

A mi familia y allegados por su comprensión, sé que a veces no he podido dedicarles más tiempo del que merecen, pero este trabajo es para ustedes como muestra de amor y gratitud.

A mis docentes por su conocimiento y apoyo en este proceso de formación académica. Especialmente a mi asesor Alexander Marín por su orientación y acompañamiento.

A mi compañera Deicy y a todas las personas que de alguna manera nos ayudaron a hacer posible este proyecto.

Agradecimientos

Agradecemos a nuestros docentes, por su dedicación y conocimientos compartidos. Gracias por guiarnos en este camino académico y por inspirarnos a alcanzar nuestras metas. Su enseñanza ha sido fundamental en nuestra formación.

Agradecemos a todos nuestros seres queridos, por su comprensión, paciencia y palabras de aliento durante este arduo proceso. Su apoyo incondicional ha sido mi fuerza motivadora. Gracias por creer en nosotras.

Contenido

Tabla de contenido	
Resumen	6
CAPÍTULO I	11
1 Planteamiento del Problema	11
1.1 Descripción del Problema	11
1.2 Formulación del Problema	15
2 Objetivos	15
2.1 Objetivo General	15
2.1.1 Objetivos específicos	15
3 Justificación	15
CAPÍTULO II	17
4 Marco Referencial	17
4.1 Marco Conceptual	17
4.2 Marco Contextual	19
4.3 Marco Legal	20
4.4 Marco Teórico	23
CAPÍTULO III	35
5 Diseño Metodológico	35
5.1 Línea de investigación institucional (Programa académico)	35
5.2 Eje temático	35
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)	35
5.4 Diseño	35

	6
No experimenta	35
5.4.1 Alcance (exploratorio, descriptivo, correlacional, explicativo)	35
CAPÍTULO IV	57
6 Conclusiones y/o recomendaciones	57
Referencias	59

Lista de tablas

<i>Tabla 1 Normas, leyes, decretos</i>	22
<i>Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de información</i>	38
<i>Tabla 3 PHVA</i>	42
<i>Tabla 4 Sociodemográfica</i>	43
<i>Tabla 5 Horario laboral</i>	Error! Bookmark not defined.
<i>Tabla 6 Elementos a implementar</i>	45
<i>Tabla 7 Elementos a mejorar</i>	Error! Bookmark not defined.
<i>Tabla 8 Actividades</i>	47
<i>Tabla 9 Temas propuestos para capacitación</i>	48
<i>Tabla 10 Actividades de bienestar ¿Cada cuanto se deben hacer?</i>	49
<i>Tabla 11 SSGG</i>	50
<i>Tabla 12 Brigadas de salud</i>	51
<i>Tabla 13 Frecuencia en actividades físicas</i>	51
<i>Tabla 14 Salario</i>	52
<i>Tabla 15 Vacaciones</i>	53
<i>Tabla 16 Beneficios</i>	53
<i>Tabla 17 Participación</i>	54
<i>Tabla 18 Capacitación en desarrollo de actividades</i>	55
<i>Tabla 19 Plan de bienestar</i>	58

- **Resumen**

La presente investigación aborda la necesidad de la Ferretería S & N en diseñar un programa de bienestar laboral para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. Definiendo la anterior, como la satisfacción del empleado en su función, creando un entorno agradable que reconozca su labor, impactando en su bienestar familiar y social. Con ello, la empresa busca concientizar sobre la importancia de implementar un programa de bienestar laboral para optimizar sus funciones implicando no solo la salud física, sino también el bienestar emocional y el cumplimiento de la normativa legal. El tipo de investigación por el cual se aborda el trabajo es de tipo cualitativa, bajo un diseño no experimental.

La investigación parte de un diagnóstico organizacional, a través de la realización de un check list, evaluación de estándares mínimos de cumplimiento de la resolución 0312 de 2019, cuestionario de percepción de bienestar laboral y entrevista a grupos focales; Los resultados arrojaron cuatro factores relevantes para abordar: Horario laboral , vacaciones, capacitación, salarios e incentivos y condiciones de salud. Cabe resaltar que se realiza una revisión bibliográfica teniendo en cuenta a Chiavenato y teorías de Maslow y Herzberg para respaldar la importancia del bienestar laboral, mostrando cómo impacta en la calidad de vida de los empleados.

Para concluir, la propuesta se centra en diseñar un programa de bienestar asequible para la Ferretería S & N, aprovechando convenios con entidades como ARL, SENA, IPS para brindar servicios educativos, de salud, capacitación y beneficios. Con ello, se hace

necesario que la empresa realice una matriz legal en temas concernientes a las obligaciones y derechos laborales.

Palabras clave: Bienestar laboral, programas de bienestar para empleados, capacitaciones y beneficios.

Abstract

This research addresses the need for Ferretería S & N to design a labor welfare program to improve employees' working conditions. Defining the above, as the employee satisfaction in their function, creating a pleasant environment that recognizes their work, impacting their family and social well-being. With this, the company seeks to raise awareness of the importance of implementing a labor welfare program to optimize its functions involving not only physical health but also emotional well-being and compliance with legal regulations. The type of research through which the work is approached is qualitative, with a non-experimental design.

The research is based on an organizational diagnosis through the completion of a checklist, the evaluation of minimum standards of compliance with Resolution 0312 of 2019, a questionnaire on welfare perception at work, and focus group interviews. The results yielded four relevant factors to address: working hours, vacations, training, wages and incentives, and health conditions. It should be noted that a literature review is carried out, taking into account Chiavenato and the theories of Maslow and Herzberg to support the importance of welfare at work and show how it impacts employees' quality of life.

To conclude, the proposal focuses on designing an affordable welfare program for Ferretería S & N, taking advantage of agreements with entities such as ARL, SENA, IPS to provide educational and health services, training, and benefits. Thus, the company must make a legal matrix on issues concerning labor rights and obligations.

Keywords: Labor welfare, employee well-being programs, training, and benefits.

Introducción

La presente investigación parte de la necesidad que se percibe en la ferretería S & N en diseñar un programa de bienestar laboral que permita propiciar mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Según (decreto ley 1567 de 1998) (...) el bienestar laboral hace referencia a: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Se pretende que la empresa genere conciencia de la importancia de diseñar e implementar un programa de bienestar laboral y lo considere clave principal para el desarrollo óptimo de sus funciones. Al hacer referencia al bienestar laboral, no solo es hacer énfasis en estar sanos de salud y no padecer enfermedades, sino también hacer referencia al bienestar emocional, cumplimiento de normatividad mínima legal establecida para las empresas.

Para lograr diseñar un programa de bienestar laboral en la ferretería S&N se requiere que la organización implemente las estrategias propuestas, las cuales son presentadas partiendo de recolección de información real y análisis de factores internos que se detallan en el presente trabajo, este es de tipo cualitativo el cual aportará a la ferretería S&N valiosas herramientas para el logro de los objetivos propuestos.

Es de resaltar que es la primera vez que la ferretería se dispone a realizar un estudio y diseño de un plan de bienestar laboral para obtener mejores resultados con la

productividad y calidad de trabajo, este diseño de programa de bienestar laboral cuenta con la estructura necesaria y herramientas para su implementación en un momento determinado.

● CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

En el actual contexto, se experimentan cada día diversas exigencias y requerimientos estratégicos desde el punto de vista gerencial en cualquier organización, empresa o compañía. Las estrategias se generan para permitir mejorar competencias laborales en los empleados de la organización resaltando la preocupación por el bienestar de las personas que forman parte de ella. Por lo anterior, se resalta el hecho que el personal de una empresa es una ficha fundamental para el logro de objetivos propuestos.

La Ferretería S&N, establecimiento comercial que fue constituido el 18 de agosto de 2015, y registrado ante entidades competentes como la Cámara de Comercio, el 2 de febrero de 2016, es una pequeña empresa, consolidada a partir de la idea de negocio de dos integrantes de la familia Correa Zapata, está ubicada en el barrio Popular #2, perteneciente a la Comuna 1, Zona Nororiental de la ciudad de Medellín, específicamente en la Carrera 46# 110 - 07, al interior de la vivienda de sus creadores y dueños, la ferretería ha tenido un crecimiento notorio en su infraestructura, mercancía y dos empleados más.

Hace algún tiempo desarrolló actividades para sus empleados como: suspensión de la actividad económica para las vacaciones colectivas de los trabajadores, pero la estrategia no fue efectiva porque es en un periodo en donde las ventas son altas, otra propuesta fue: dos fines de semana semestral dedicados a la integración de los trabajadores en otros

espacios para compartir actividades recreativas, luego se comprobó que los fines de semana son los días donde se incrementan las ventas, por lo cual se toma la decisión de que la ferretería no tiene un día de cierre. A pesar de que se establecieron estrategias de bienestar laboral no fueron adecuadas en su momento.

Con referencia a lo expuesto, al no tener dentro de la empresa un plan de bienestar laboral bien estructurado se percibe que las condiciones laborales se ven afectadas en temas de: horario laboral, vacaciones, capacitación continua, condiciones de salud y salarios e incentivos, algo que se convierte en una preocupación a corto, mediano y largo plazo por las consecuencias que puede manifestar.

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar las condiciones de vida. También, la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

A nivel organizacional, las empresas en Colombia son responsables de diseñar planes, programas y propuestas para mejora constante de la actividad económica y bienestar laboral de los empleados con el fin de crecer en la actividad.

Respecto al tema de bienestar laboral y social las empresas colombianas están supervisadas por el Ministerio del Trabajo, haciendo relevancia en la importancia de

ejecutar intervenciones en las empresas u organizaciones para disminuir, controlar o eliminar riesgos que puedan afectar la calidad de vida los trabajadores. Igualmente, el Congreso de Colombia, a través de la Ley 1562 de 2012 busca mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el mismo, adicionalmente fomentar la cultura de un ambiente sano, un bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso de Colombia, 2012, pág. 1)

Para la Ferretería S&N son muy importantes sus trabajadores por ello un programa de bienestar laboral sería de gran beneficio no sólo para los trabajadores sino también para la empresa en cuanto a componentes como: satisfacción laboral, salario emocional, plan de beneficios, mejor rendimiento en la productividad, horarios flexibles y empleados capacitados con la finalidad que el bienestar laboral sea percibido por la empresa como una inversión que genere resultados positivos a medida que brinde buenas condiciones para los trabajadores.

La empresa ha estado dispuesta a la escucha de los trabajadores, ha tomado en cuenta las percepciones y expectativas de ellos, les ha brindado algunas actividades de integración. A partir de esto se propone un diseño de programa de bienestar laboral que esté al alcance de los recursos de la Ferretería S & N y cumpla con las necesidades específicas, por lo cual puede ayudarse a través de convenios con diferentes entidades como:

- CCF (Caja de compensación familiar): Temas educativos, recreativos, de salud física y mental, capacitaciones, turismo entre otros servicios.

- ARL (Aseguradora de riesgos laborales): Atención asistencial, capacitaciones en tema de riesgos, autocuidado salud física y mental, sistemas de vigilancia epidemiológica, pausas activas.
- SENA (Servicio Nacional de Aprendizaje): formación técnica y tecnológica para los empleados de manera virtual y presencial.
- IPS: Todo el tema de medicina preventiva y vigilancia epidemiológica a los trabajadores.
- Otros: Empresas que ofrecen venta de bonos para el tema de incentivos, empresas que ofrecen servicio para deducción de nómina para adquirir servicios y/o productos.

En la teoría de (Maslow 1943) propone una jerarquía en las necesidades del ser humano y factores que motivan a las personas (fisiológicas, seguridad, afiliación, reconocimiento y autorrealización) , considera que asciende de acuerdo a su nivel de importancia y en la medida que el ser humano satisface unas necesidades, va en busca de otras. La idea es que los trabajadores puedan alternar y no necesariamente suplir unas y luego satisfacer otras, pues un equilibrio entre lo físico, mental y espiritual sería lo más aconsejable para las personas.

En cuanto a la teoría de la motivación (Herzberg 1959) este autor considera que hay dos factores motivacionales: de satisfacción y de insatisfacción; el primero hace referencia a las condiciones de motivación laboral y el segundo es cómo se siente el trabajador si no tuviera las mejores condiciones de higiene, conforme a ello la empresa debe de generar

unas condiciones que impacten positivamente en los factores de trabajo y factores personales.

Por ello, el presente problema de programa de bienestar se desarrollará para lograr dar respuesta a pregunta problema:

1.2 Formulación del Problema

¿Qué programa de bienestar laboral se puede diseñar para la Ferretería S&N que permita promover mejores condiciones laborales?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Diseñar un programa de bienestar laboral en el segundo semestre de 2023, para los empleados de la Ferretería S&N que permita promover mejores condiciones laborales.

Objetivos específicos

- Identificar las expectativas y necesidades de los trabajadores sobre bienestar laboral.
- Identificar los criterios de la norma legal para el cumplimiento de los aspectos de bienestar laboral de la empresa.
- Determinar los factores o características principales a intervenir para el diseño del programa de bienestar laboral.

3 Justificación

El bienestar laboral para la Ferretería S&N, se convierte en un consolidado de gran valor, pues, desde que la organización se creó, si bien desarrolló actividades en torno al bienestar laboral estas no fueron acertadas y fueron de manera ocasional.

Es posible que el programa de bienestar laboral sea de total competencia tanto para los trabajadores como para los directivos, ya que no sólo se plantean alternativas desde el ámbito profesional, sino que también se integran acciones que promuevan desde una perspectiva holística e integrativa, el bienestar en el plan laboral y personal.

La elección del enfoque para el programa de bienestar, surge de una motivación profesional de una trabajadora social y una profesional en seguridad y salud en el trabajo, a partir de las experiencias vividas; desde allí se da el interés por ahondar en conocimientos de trabajo social y seguridad y salud en el trabajo ámbito organizacional como un amplio campo de acción, mediante el cual es factible repensar, posicionar, construir conocimientos teórico-prácticos, aportar en la consolidación y ejecución de acciones estratégicas, entorno al desarrollo humano y que permita mejorar las condiciones laborales.

A nivel organizacional, al tener una base de cómo se debe elaborar e implementar un plan de bienestar laboral se espera que la ferretería pueda tener mayor productividad, calidad de servicio, cumplimiento de normatividad y satisfacción de los trabajadores.

Desde las nuevas tendencias de talento humano se hace necesario investigar, ejecutar y proponer políticas internas para que reconozcan a los trabajadores como eje principal del desarrollo de la actividad económica de la organización y así replicar tal

proyecto de propuesta a otras organizaciones que requieran las bases para investigar el cómo realizar un programa de bienestar.

Pilar & Jericó (2001) define el talento humano de una forma muy parecida, aunque más resumida: Como aquella gente cuyas capacidades están comprometidas a hacer cosas que mejoren los resultados en la organización. Asimismo, define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en su entorno y organización.

- **CAPÍTULO II**

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

- Bienestar laboral: “el bienestar laboral no supone sólo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo y la responsabilidad grupal en las tareas” (Roberts, citado por Moreno & Garrosa, 2013, p.28).
- Diagnóstico organizacional: Análisis del entorno para identificar las oportunidades y amenazas de la empresa, así como, el análisis interno para identificar las fortalezas y debilidades. En tanto, Thompson y Strickland (2004), sugieren que el diagnóstico implica considerar dos grupos de factores: 1) las condiciones competitivas y de la industria y 2) las capacidades competitivas, recursos, fortalezas y debilidades internas, y la posición en el mercado que ocupan las organizaciones.
- Calidad de vida: Calidad de vida es equivalente a la suma de los puntajes de las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación. Este tipo de definición permitiría comparar a una persona con otra desde indicadores estrictamente objetivos, sin embargo, pareciera que estos apuntan más una cantidad que calidad de vida (Caqueo, 2011).

- Calidad de vida laboral: Segurado y Agulló (2002) La calidad de vida laboral está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, así como organizaciones más eficaces, democráticas y participativas, que sean capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros, al igual que ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

Bagtasos (2011) La calidad de vida laboral se considera un concepto multifacético y un constructo multidimensional que ha tomado mayor importancia por las crecientes demandas del entorno a que se enfrentan las empresas, las organizaciones y los negocios de muchas partes del mundo, lo que ha provocado un amplio interés por parte de muchas disciplinas y profesiones.

- Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los colaboradores para alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor (Peña, 2009)
- Condiciones laborales: las condiciones laborales, según Castillo & Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; también según el

Ministerio de Protección Social (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

- Incentivos organizacionales: Nadler y Tushman (1999) Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

4.2 Marco Contextual

La situación actual de la organización permite identificar que los trabajadores no se encuentran afiliados al sistema de seguridad social, reciben oportunamente el salario pero no reciben prestaciones derivadas del contrato laboral, sin embargo se identifica que para el cubrimiento del horario de funcionamiento de la ferretería se debe cubrir un aproximado de 12 horas diarias de lunes a domingo, esto conlleva a que la jornada laboral se exceda y afecte la parte de tiempos de descanso en los trabajadores. Se describe esta situación con el fin de identificar algunos factores que deben ser intervenidos y mejorar las condiciones laborales en cuanto a compromiso, motivación, satisfacción y calidad de vida.

Es importante resaltar el compromiso de la empresa para brindar a los trabajadores un lugar sano y seguro, no solo por exigencias normativas sino también por la convicción que con el establecimiento de políticas internas se pueda dar un bienestar en general. Esto no quiere decir que los trabajadores actualmente se encuentren insatisfechos, desmotivados o inconformes en la realización de sus funciones; es la conciencia que viene

tomando la empresa para crear ambientes de trabajo más fortalecidos donde las estrategias de bienestar propuestas puedan alcanzar un nivel más alto de satisfacción.

La importancia de la satisfacción laboral como lo plantea (Robbins, 1996) la satisfacción en el trabajo principalmente está relacionada con trabajos interesantes, premios y recompensas equitativas, buenas relaciones con los compañeros de trabajo. De esta manera probablemente la empresa pueda alcanzar las metas establecidas.

Así pues, poco a poco las empresas deben ir adoptando estrategias para crear un entorno laboral sano que eviten problemas a la salud física y mental de los trabajadores y que permita mejorar la calidad de vida de estos.

Por tal motivo, Se hace necesario implementar la encuesta instrumento para evaluar la situación actual de los trabajadores y obtener información que permita correlacionar el diagnóstico de la empresa y la percepción de los trabajadores frente al bienestar laboral y de esta manera diseñar un programa acorde a las necesidades, también estos resultados permitirán a la empresa determinar una toma de decisiones.

4.3 Marco Legal

A continuación, se relacionan las normas, leyes, decretos que se emplearon para la realización de esta propuesta del plan de bienestar laboral:

Tabla 1

Normas, leyes, decretos

NOMBRE	CONCEPTO
--------	----------

Convenio OIT sobre la inspección del trabajo, 1947 (número.8).	Mantener un sistema de inspección al trabajo en los establecimientos industriales y comerciales.
Convenio OIT sobre el salario,1949 (número.95).	Salarios justos y razonables
Convenio OIT sobre igualdad de remuneración,1951 (número.100).	Principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajos de igual valor.
Convenio OIT sobre el descanso semanal (comercio y oficinas),1957(número.106).	Tiempo de disfrute de un periodo de descanso de al menos 24 horas consecutivas cada 7 días.
Convenio OIT sobre las vacaciones pagadas,1970 (número.132).	El disfrute de al menos tres semanas de vacaciones anuales por cada año de servicio
Convenio OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo,2006 (número.187).	Políticas de seguridad y salud en el trabajo y mejorar las condiciones de trabajo.
Convenio OIT sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número. 102).	Norma mínima para el nivel de las prestaciones de la seguridad social y las condiciones para acceder a las mismas. Nueve ramas principales (asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y sobrevivientes

<p>Constitución Política de Colombia</p> <p>Art. 25.</p>	<p>El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas</p>
<p>Constitución Política de Colombia</p> <p>Art. 53.</p>	<p>El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:</p> <p>Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad</p>

Constitución Política de Colombia Art. 54.	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
Decreto 614 de 1984.	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País
Ley 100 de 1993.	Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional
Decreto 1567 de 1998 (duda si aplica)	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Decreto 1572 de 1998.	Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
Decreto 2504 de 1998.	Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
Decreto 1072 de 2015	Decreto único reglamentario Sector trabajo.
Decreto 1072 de 2015 Capítulo 6	Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
Ley 2101 de 2021.	Reducción de la jornada laboral.

4.4 Marco Teórico

Bienestar laboral

Bienestar abarca aspectos de diversa índole, principalmente se hace énfasis al bienestar laboral, ya que se enmarca en una organización existente y las acciones están pensadas para la población trabajadora, cumplimiento de la normatividad (legal mínimo establecido para las empresas) y también tiene que ver con el bienestar de la familia, debido a que los creadores y propietarios de la empresa hacen parte de un mismo grupo familiar, e igualmente, trae a colación aspectos de bienestar social en temas de prestación de servicios, teniendo en cuenta la contribución que realizan a la sociedad impactada, mucho más allá del solo intercambio económico de productos, sino, desde la apuesta por el trabajo digno.

Durante años el bienestar laboral ha trascendido como una alternativa que agrupa lo teórico con lo psicosocial. Para López (2015), el bienestar laboral es “la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización” (Pág. (“EL bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las ...”) 10).

Cabe señalar que el bienestar laboral es fundamental para garantizar el desarrollo personal y la salud de los empleados en su totalidad, para ello se establecen metas claras, ser constante en tus esfuerzos y buscar oportunidades de aprendizaje y crecimiento.

Cuando se hace énfasis a bienestar laboral, también está fundamentado en lo siguiente: En la remuneración, horario laboral, vacaciones, clima para trabajo en equipo, la

relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas (Muñoz, 2007, Párr. 8).

Complementario a lo anterior, la Organización Mundial de la Salud (OMS) hace referencia al bienestar laboral como estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de enfermedad o dolencia, en relación con las condiciones en las que las personas trabajan y en relación con su entorno laboral.

A su vez, es posible reconocer que el bienestar laboral puede estar compuesto tanto de situaciones objetivas, como la existencia de condiciones adecuadas (tangibles) para el desarrollo de las funciones laborales, y también por aspectos subjetivos, igualmente importantes para reconocer y potencializar el talento humano de la organización, promoviendo así su desarrollo progresivo y consciente, la adopción de actitudes proactivas, disposición, adaptabilidad, hábitos de vida saludable y formas integrativas de hacerle frente a los retos que cotidianamente se presentan también relacionado con el con el progreso en el trabajo, la autonomía, el reconocimiento y la satisfacción intrínseca en las tareas laborales.

Factores presentes en el Bienestar Laboral

En la actualidad, la satisfacción laboral se basa en factores más allá del sueldo, como la presión de trabajo, el esfuerzo y el reconocimiento. Los empleados valoran la flexibilidad,

el equilibrio entre vida laboral y personal, y los valores de la empresa para comprometerse con ella.

Mientras que un sueldo puede ser igualado, y en ocasiones mejorado por otras compañías en el mercado laboral, existen otros factores que son los que hacen la diferencia entre permanecer o retirarse de la organización. Los empleados buscan cada vez más flexibilidad y un equilibrio entre la vida laboral y la personal; las empresas que sepan ofrecer estos aspectos generadores de valor tendrán mayor capacidad de atraer y de retener colaboradores y, con el paso del tiempo, poder comprometerlos con la filosofía de la empresa. (“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”) Las personas no son realmente fieles a la empresa para la que trabajan, las personas son fieles a lo que la empresa representa para ellos y a los valores que esta sea capaz de ofrecerles (Black & La Venture, 2017; D’Amato & Herzfeldt, 2008; Gilley, Waddell, Hall, Jackson & Gilley, 2015; Guerci, Decramer, Thomas & Aust, 2018; Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent & Alegre, 2016; Sirgy, Efraty, Siegel & Dong-Jin, 2001).

Por tal motivo, considerando el trabajo realizado por Hijazi, Adeel & Mehboob (2007), se concluye que factores presentes del bienestar laboral se basan en:

- Satisfacción en el trabajo: La habilidad de la organización para satisfacer y cubrir las necesidades de los trabajadores.
- Título y actividades del puesto: Se define como el nombramiento formal asignado a un empleado en la organización, basándose en sus actividades laborales que desempeña una persona en su lugar de trabajo.

- Trabajo desafiante y retador: Se refiere a que las actividades que realiza la persona en su puesto de trabajo sean retadoras, que implique un reto intelectual.
- Ambiente de trabajo: Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que, de alguna manera influyen, sobre su conducta. (“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”)
- Oportunidades de crecimiento y desarrollo: Se define como las opciones de promoción en la organización por un buen desempeño o por la experiencia adquirida. Incluye las oportunidades de entrenamiento que pueden ayudar a incrementar las habilidades del empleado. (“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”)
- Reconocimiento al desempeño: Es el reconocimiento al buen desempeño de los empleados por parte de la alta gerencia para reforzar el sentimiento de triunfo del empleado por el alcance de los resultados esperados. (“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”)
- Autonomía para tomar decisiones: Se define como la libertad que los empleados tienen al realizar sus actividades y tomar decisiones relacionadas a sus actividades
- Participación en la toma de decisiones: Se define como la percepción que tiene el empleado acerca de qué tanto influye en el proceso de toma de decisiones de la

organización y qué tanto la gerencia toma en cuenta sus sugerencias. (“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”)

- Solidaridad y compañerismo: Se refiere a la relación que se da por parte del trabajador con sus superiores y compañeros de trabajo al momento de estar realizando sus actividades laborales.
- Alcance de la responsabilidad: Se ofrecen las herramientas, el equipo necesario y los diversos elementos propios para poder desarrollar las actividades laborales sin ningún contratiempo y de la mejor manera posible.
- Ubicación geográfica del lugar de trabajo: Se define como la localización física del edificio u oficinas de la empresa, así como la comodidad de las instalaciones del centro de trabajo.
- Días de descanso y vacaciones: Se refiere a los días en los que al empleado se le permite no asistir a trabajar y pueden ser considerados con o sin goce de sueldo.
(“Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los ... - SciELO”)

De manera complementaria, se busca incidir en la satisfacción y el optimismo, a partir de espacios que le tributen a la integración, concertación de acuerdos en beneficio colectivo, trabajo en equipo y sano esparcimiento; sin olvidar que, se hace también una identificación de necesidades a partir de una perspectiva holística a integrativa, en pro de priorizar la atención de aquellas necesidades que puedan acarrear afecciones en salud, y de este modo, consolidar alternativas para la prevención de enfermedades, mitigación de factores de riesgo y promoción de hábitos que repercutan positivamente en la salud.

Para comprender la identificación de necesidades implica abordar el término de diagnóstico organizacional por tanto se hace necesario iniciar con su definición, desde la perspectiva de diferentes autores, para francés (2001), el Diagnóstico se considera como el proceso de validación principal que funciona en pro de la compañía en el momento actual y de recabar la información necesaria para diseñar las intervenciones del cambio.

Normalmente viene después de una entrada y contratación exitosa, que preparan el terreno para hacerlo bien. Estos procesos le sirven al profesional del desarrollo organizacional y a los empleados para determinar juntos, problemas en los cuales concentrarse, así como la manera de colaborar para tomar medidas a partir del diagnóstico” (Trigueros Estrada, 2019, pág. 7).

Las nuevas tendencias de gestión de talento humano comprenden el bienestar como parte integrante de la gerencia de los recursos humanos y su objetivo se basa en garantizar un desarrollo integral de los trabajadores y su entidad. Si bien es cierto, el concepto de bienestar laboral se ha ido desarrollado a lo largo del tiempo y es importante tener en cuenta que el mismo se ha vinculado a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante, un contexto y demás aspectos relacionados con el accionar de una organización, por ello, las estrategias que se adopten desde el ámbito empresarial estarán definidas por una ideología imperante que no puede dejar de ser analizada porque brinda un sustento práctico sobre la importancia del bienestar en las relaciones profesionales y personales (Vigoya, 2002). Uno de los principales elementos que permite un equilibrio entre el trabajador y la empresa es la jornada laboral, actualmente con la ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce de forma gradual la jornada ordinaria de trabajo, la aplicación de esta norma precisamente es para que el trabajador tenga tiempo

para el disfrute de actividades recreativas, culturales, deportivas, de capacitación y tiempo para compartir en familia. La disminución de horas no puede afectar las obligaciones adquiridas con el trabajador respecto al salario y prestaciones sociales. “Esta ley busca crear un ambiente laboral más fraterno en Colombia, un ambiente laboral de mejor calidad de vida” (Uribe 2021).

Para la ferretería al ser una actividad económica de comercio se podría implementar alternativas de pago de horas extras, esto sin exceder el total de horas permitidas por el Ministerio de trabajo y con previa autorización de acuerdo a la ley 3031 de agosto de 2023, otra propuesta es la contratación de más personal que permita la rotación e intercambio en los turnos de trabajo, también establecer procesos que permitan la optimización del tiempo.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus inicios ha resaltado la importancia de la regulación de los tiempos de trabajo como factor necesario para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, con mayor razón Colombia ha sido uno de los países a nivel internacional que más horas tiene en su jornada laboral (OIT 2017).

El tiempo de descanso que tenga un trabajador incentivo y motiva para que durante su horario de trabajo realice sus funciones con mejor disposición y pueda verse reflejado en productividad. El poder contar con tiempo en la semana y días de descanso permite que el trabajador pueda asistir a citas médicas, a trámites personales, a actividades de ocio, a dormir lo necesario, a pasear, a leer, a realizar otro tipo de actividades y distracciones que con largas jornadas de trabajo no pueden llevar a cabo.

Por lo tanto, la jornada laboral, el día de descanso semanal y los días de vacaciones son tiempos no sólo por ley tiene derecho el trabajador, sino que son realmente necesarios para la motivación, la calidad de vida laboral y personal y para la obtención de mejores resultados en el trabajo. La flexibilización de la jornada laboral no debe verse sólo como tema de costos sino como medio para que los trabajadores puedan tener un salario emocional (Llano 2014).

Otro Factor que debe ser promovido en la empresa es el de la Capacitación a los trabajadores en temas de prevención de riesgos laborales, en el autocuidado, en la salud mental, en emergencias, en temas propios de las funciones a desarrollar. Se debe implementar un plan de capacitación anual acorde a las necesidades propias de la ferretería estas pueden ser tanto virtuales como presenciales y de esta manera garantizar el cumplimiento normativo, la participación de los trabajadores y la inversión-retorno en el bienestar de la población trabajadora. (Decreto ley 10720 de 2015).

En la actualidad las empresas requieren personas con capacidades, que incrementen la creatividad y puedan tomar decisiones efectivas y adaptables en diferentes contextos (Pérez 2004). Por tanto, las empresas necesitan de trabajadores que adquieran conocimiento, que afiancen las habilidades y destrezas para que aporten su trabajo pero también sean partícipes de decisiones que permitan la mejora en la empresa. La capacitación hace que los trabajadores sean más competitivos, a su vez permite el logro profesional, el crecimiento y posible ascenso dentro de la empresa, mejor desarrollo de sus labores.

Para (Mitchel 1995) los Beneficios de la capacitación laboral:

- Ayuda a los trabajadores en la toma de decisiones.
- Alimenta la confianza, el asertividad y el desarrollo.

- Contribuye positivamente en la solución de conflictos.
- Forjas líderes y mejora las habilidades comunicativas.
- Permite el logro de metas individuales.
- Desarrolla un sentido de progreso
- Elimina los temores a la incompetencia.

Para Chiavenato(2000) La capacitación es una inversión y no un gasto, pues permite que los empleados amplíen el conocimiento en la búsqueda por alcanzar los objetivos propuestos por la empresa. Es la oportunidad para que los trabajadores puedan realizar diversas tareas en su puesto de trabajo, que puedan tener la oportunidad de conocer otras funciones de otros puestos de trabajo, generar cambio de actitudes, percepciones y comportamientos, prepararlos para nuevos cambios y todo esto pueda verse reflejado en un incremento de la motivación y productividad.

En la resolución 0312 de 2019, para empresas de menos de 10 trabajadores en el ítem n 3 hace referencia a la capacitación en seguridad y salud en el trabajo: “Elaborar y ejecutar programa o actividades de capacitación en promoción y prevención, que incluya como mínimo lo referente a los peligros/riesgos prioritarios y las medidas de prevención y control” Es un requisito mínimo de obligatorio cumplimiento encaminado a que el trabajador inmediatamente sea contratado reciba la inducción y reinducción al puesto de trabajo.

Condiciones de salud y reconocimiento

Es fundamental reconocer que las condiciones de salud son el resultado de una interacción compleja entre factores biológicos, sociales, económicos y ambientales. Estos

factores pueden incluir la genética, el estilo de vida, el acceso a servicios de salud, el entorno físico y social, entre otros. Además, el reconocimiento de las condiciones de salud implica la identificación y comprensión de los diferentes determinantes sociales que influyen en la salud de las personas. Estos determinantes pueden incluir la educación, el empleo, la vivienda, la alimentación, la seguridad, entre otros. El reconocimiento de estos determinantes es fundamental para implementar políticas y medidas que promuevan la equidad en salud.

Asimismo, es importante destacar que el reconocimiento de las condiciones de salud también implica la detección temprana y el diagnóstico preciso de enfermedades y trastornos. Esto puede incluir la realización de exámenes médicos, pruebas de laboratorio y evaluaciones clínicas para identificar problemas de salud y brindar un tratamiento oportuno.

Las condiciones de salud y reconocimiento se basan en la comprensión de los determinantes sociales y los factores que influyen en la salud de las personas, así como en la importancia del reconocimiento temprano y preciso de las enfermedades. Este marco teórico proporciona una base sólida para desarrollar estrategias y políticas que promuevan la salud y el bienestar de la población.

El marco teórico sobre condiciones de salud y reconocimiento se basa en la comprensión de los factores que influyen en la salud de las personas y en la importancia del reconocimiento de estas condiciones para abordarlas de manera efectiva.

En primer lugar, es fundamental reconocer que las condiciones de salud son el resultado de una interacción compleja entre factores biológicos, sociales, económicos y ambientales. Estos factores pueden incluir la genética, el estilo de vida, el acceso a servicios de salud, el entorno físico y social, entre otros.

- Además, el reconocimiento de las condiciones de salud implica la identificación y comprensión de los diferentes determinantes sociales que influyen en la salud de las personas. Estos determinantes pueden incluir...
- Determinantes sociales de la salud: Según la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los determinantes sociales, como la educación, el empleo, el entorno físico y social, son factores clave que influyen en las condiciones de salud de las personas (OMS, 2008).
- Modelo biopsicosocial: Engel (1977) propuso que las condiciones de salud deben ser comprendidas desde una perspectiva biopsicosocial, que reconoce la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales en la salud y la enfermedad.
- Teoría del reconocimiento: La teoría del reconocimiento desarrollada por Axel Honneth (1995) plantea que el reconocimiento social es fundamental para el desarrollo de una identidad saludable. El reconocimiento implica ser valorado y respetado en diferentes ámbitos sociales, lo cual tiene un impacto significativo en la salud y el bienestar.
- Determinantes individuales de la salud: Antonovsky (1987) propuso el modelo salutogénico, que destaca la importancia de los recursos personales y las habilidades para hacer frente a los desafíos de la vida. Según este modelo, el sentido de coherencia y la capacidad para encontrar sentido y comprensión en las experiencias contribuyen a una mejor salud.

- Enfoque sociopolítico: Navarro (2009) aborda las condiciones de salud desde un enfoque sociopolítico, argumentando que las desigualdades en salud están enraizadas en las estructuras sociales y económicas, y que se requieren políticas públicas para abordar estas inequidades.

Estos autores y enfoques teóricos proporcionan una base sólida para comprender las condiciones de salud y el reconocimiento en un contexto multidimensional y socialmente determinado. Su trabajo destaca la importancia de abordar los factores sociales, individuales y estructurales para promover la salud y el bienestar de las personas.

• **CAPÍTULO III**

5 Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación institucional (Programa académico)

Gestión social, participación y desarrollo comunitario

Tema: Desarrollo organizacional

5.2 Eje temático

Especialización en gerencia del talento humano

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo (cualitativo, cuantitativo)

Enfoque: cualitativo

Paradigma: Interpretativo

5.4 Diseño

- No experimental

5.4.1 Alcance

Esta investigación se realizó bajo el método descriptivo puesto que se analizaron variables partiendo de un diagnóstico que se llevó a cabo en la ferretería S&N, este arroja unos resultados los cuales se basan en el bienestar laboral para trabajadores , se realiza un análisis adecuado de los desventajas que se tiene en la empresa al no cumplir con lo mínimo establecido por la ley, se analizarán factores de: Horario laboral, vacaciones, capacitación, salarios e incentivos. condiciones de salud.

5.4.1.1 Población

Objeto de Estudio:

Se realizará el diseño de un programa de bienestar laboral para los empleados de la ferretería S&N, mediante la aplicación de encuestas (cuestionarios),

focalizadas para establecer cuáles serán los componentes del programa de bienestar laboral para los empleados de la ferretería S&N, y así mejorar las condiciones organizacionales a través de herramientas y técnicas que permitan definir las estrategias y actividades a desarrollar en el programa.

Sujeto de Estudio.

La aplicación de la encuesta se realiza a la totalidad de los empleados de la empresa ferretería S&N, a quienes se les pregunta sobre actividades o temas de cumplimiento legal de la empresa hacia los empleados con ello determinar lo que requiere el programa de bienestar laboral a diseñar.

5.4.1.2 Tamaño de muestra

Para la aplicación de la encuesta se definirá el tamaño de la muestra por el total de la población trabajadora 4 (Cuatro empleados).

5.4.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos

Tabla 2 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Objetivo	Como se va a desarrollar
Identificar las expectativas y necesidades de los trabajadores sobre bienestar laboral por medio de herramientas	(cuestionarios, entrevistas) Satisfacción, conocimiento del trabajo que debe hacer, jornada laboral, tiempos de descanso, capacitación (inducción y reinducción), condiciones de salud y condiciones locativas, motivación y reconocimiento, remuneración, recursos para desempeñar las funciones, relaciones y trabajo en equipo

Identificar los criterios de la norma legal para el cumplimiento de los aspectos de bienestar laboral de la empresa.	Checklist empresa
Determinar los factores o características principales a intervenir para el diseño del programa de bienestar laboral.	Consolidado de respuestas de los trabajadores y las de cumplimiento legal

La presente investigación busca proponer un programa de bienestar laboral que contribuya al mejoramiento de los factores laborales y extralaborales de los trabajadores de la ferretería S&N en temas de: horario laboral, vacaciones, capacitación continua, condiciones de salud, incentivos y motivación. Este se desarrolla bajo las fases del ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar y actuar.

Este ciclo es un instrumento que se enfoca en la solución de problemas y el mejoramiento continuo, por medio de un diagnóstico inicial, se identifican las fallas para mejorar comparando los planes con los resultados, luego se analiza el resultado no deseado se

replantea un nuevo diseño de medidas que anulen el problema y no vuelva a repetirse y conseguir un resultado aceptable. Lo cual permite crecer sistemáticamente basándose en la mejora continua y la innovación (Castillo, 2019, pág. 6)

Los Conceptos se desarrollaron de la siguiente manera:

Planear: Se hizo un diagnóstico empresarial, un cuestionario a grupo focal, observación y escucha de opiniones como herramientas de recolección de la información y determinar los factores a mejorar.

Mediante el código sustantivo de trabajo y el decreto único reglamentario sector trabajo 1072 de 2015 se realizó un diagnóstico para conocer el cumplimiento de la empresa frente a los aspectos legales mínimos en la relación laboral con los trabajadores y determinar los factores más importantes a considerar para la propuesta del programa de bienestar laboral.

En el diagnóstico empresarial se analizan estos aspectos:

- Constitución de la empresa: La empresa cuenta con el Rut
- Población trabajadora: 4 Trabajadores
- Tipo de contratación: Verbal
- Jornada laboral: Excede la jornada máxima legal de trabajo, no se cuenta con el permiso de autorización de horas extras legales.
- Descansos remunerados: No se dan los días de descansos de trabajo por la continuidad del negocio para la atención al cliente.
- Vacaciones: No se cumple con el período de vacaciones para el total de la población trabajadora.

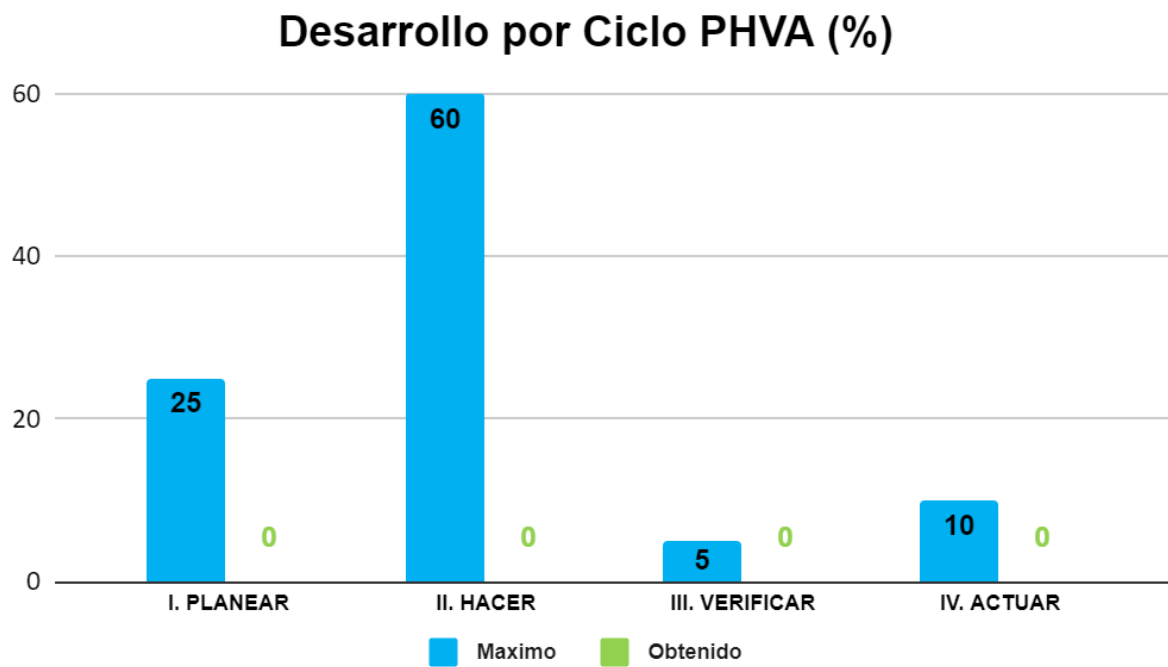
- Actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo: No se han realizado este tipo de programas de bienestar, ni capacitación frente a los riesgos laborales que se encuentran expuestos.
- Prima de servicios: No se paga este tipo de prestación social
- Cesantías e intereses: No se paga este tipo de prestación social
- Dotación y elementos de protección personal: No se entrega dotación completa ni elementos de protección personal de acuerdo con los riesgos de la empresa.
- Trabajo a menores de edad: No hay menores de edad contratados.
- Salarios: Se realiza el pago de salarios periódicamente
- Auxilio de transporte: No aplica el auxilio de transporte
- Aportes a la seguridad social: No se evidencia afiliación ni pago de seguridad social de acuerdo con el tipo de empresa y contratación.
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo: No se cuenta con el cumplimiento de estándares mínimos de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 para empresas de menos de 10 trabajadores con nivel del riesgo I, II, III.

Se analiza el diagnóstico y se identifica que la empresa cumple parcialmente algunos aspectos, se hace necesario que haya un cumplimiento total que garantice como mínimo los derechos laborales y sea este un punto de partida para el bienestar de la población trabajadora de la ferretería S&N.

Se hace la evaluación de estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con la resolución 0312 de 2019 para empresas de menos de 10 trabajadores riesgo I, II y III. Mediante 6 ítems para el cumplimiento mínimo:

1. Asignación de responsable del SST
2. Afiliación general al sistema de riesgos laborales.
3. Programa de capacitación promoción y prevención
4. Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firma.
5. Realización de las evaluaciones médicas ocupacionales: Peligros Periodicidad Comunicación al Trabajador.
6. Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa.

Tabla 3 PHVA



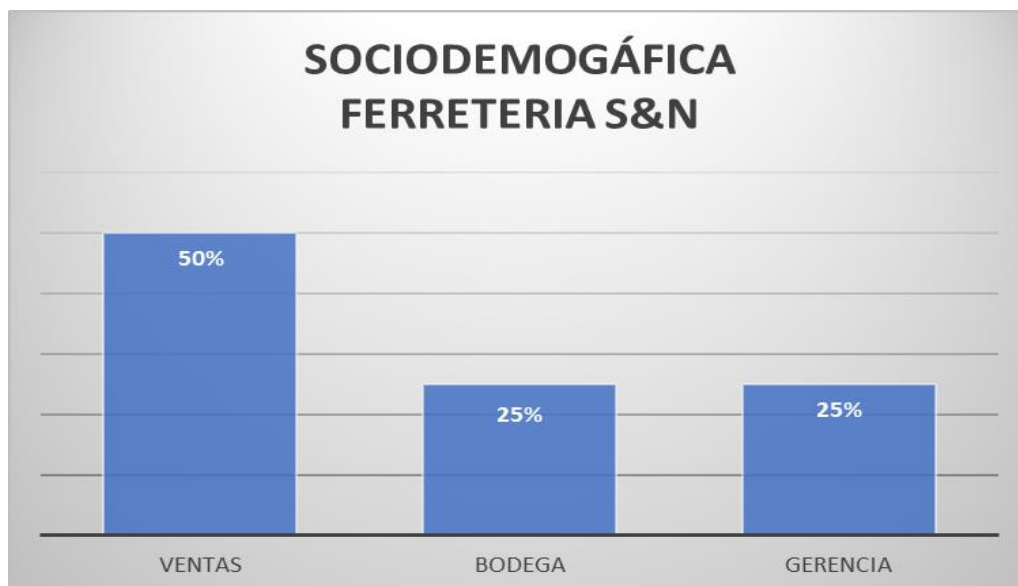
El porcentaje obtenido de cumplimiento fue menor al 60% por lo cual indica una valoración crítica

5.4.1.4 Análisis y tratamiento de datos.

La siguiente encuesta se trabajó bajo pruebas de confiabilidad y validez, partiendo de un análisis de contenido para examinar y evaluar el contenido de las respuestas a las preguntas de la encuesta, y determinar si están relacionadas con el objetivo de la encuesta y si son representativas del tema que se está investigando.

La encuesta consta de 14 preguntas, las primeras 5 preguntas están clasificadas para que la población trabajadora en un nivel de relevancia de 1 a 5 siendo 1 la menor y 5 la de mayor puntuación, contesten de acuerdo con su consideración; el resto de preguntas son de selección múltiple.

Tabla 4 Sociodemográfica



Nota:

elaborado por el autor.

1. ¿Considera que su horario laboral le permite tener tiempo para el disfrute en alguno de los siguientes ámbitos?

Tabla Horario laboral



Nota: elaborado por el autor.

La mayor parte de la población trabajadora considera que el tiempo libre le ha permitido el disfrute de estas actividades: de acuerdo con el nivel de relevancia 5 ha sido para las actividades de formación y capacitación y 4 para las actividades recreativas. Se tiene que los empleados en el tiempo libre lo han dedicado a las actividades de formación y capacitación pues consideran que es muy importante para el desarrollo profesional y como parte de sus logros personales, también se tiene que el personal siente mucho interés en las actividades recreativas pues estas permiten estar en otros entornos, disiparse y descansar de la extensa jornada laboral.

2. ¿Cuál de los siguientes elementos considera que debería implementar la empresa?

Tabla 6 Elementos a implementar

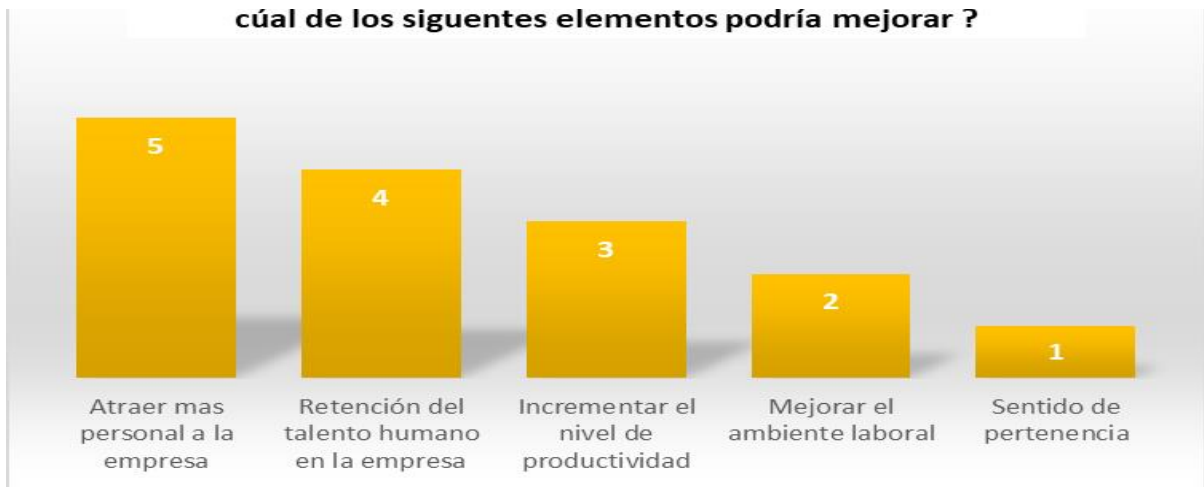


Nota: elaborado por el autor.

De acuerdo al nivel de relevancia 5 la jornada flexible y 4 Incentivos y bonificaciones son elementos que considera la población trabajadora la empresa debe implementar. Los empleados han venido trabajando más tiempo de la jornada laboral ordinaria permitida, pues la ferretería tiene un horario de atención al cliente un aproximado de 12 horas diarias, también consideran que los incentivos y bonificaciones son retribuciones y compensaciones que pueden mejorar la calidad de vida, mejorar el rendimiento laboral, motivar a los empleados a la permanencia dentro de la empresa.

3. Si la empresa implementa un programa de bienestar laboral, ¿cuál de los siguientes elementos podría mejorar?

Tabla Elementos a mejorar



Nota: elaborado por el autor.

De acuerdo al nivel de relevancia 5 Atraer más personal a la empresa y 4 Retención del talento humano en la empresa son elementos que considera la población trabajadora pueden mejorar al implementar un programa de bienestar laboral. Se considera que al tener este programa la empresa puede resultar más atractiva para que las personas deseen y elijan trabajar en la ferretería, igualmente al realizar estas prácticas es muy probable que los trabajadores deseen permanecer mucho tiempo laborando allí.

4. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

Tabla 8 Actividades

Nota: elaborado por el autor.

De acuerdo al nivel de relevancia 5 jornadas recreativas y 4 cocina y nutrición son actividades en las cuales la población trabajadora desea participar. Los empleados consideran que las jornadas recreativas dentro de su horario laboral permiten afianzar las relaciones entre ellos, cambiar un poco la rutina laboral, mejorar la productividad y sentirse más a gusto, las actividades de cocina y nutrición saludable les ha llamado la atención pues en algunas ocasiones las han realizado y han sido momentos de los cuales han podido disfrutar, se debe tener en cuenta que bien orientadas, de manera frecuente y con el objetivo que beneficien la salud.

5. ¿En cuál de los siguientes temas le gustaría recibir capacitación?

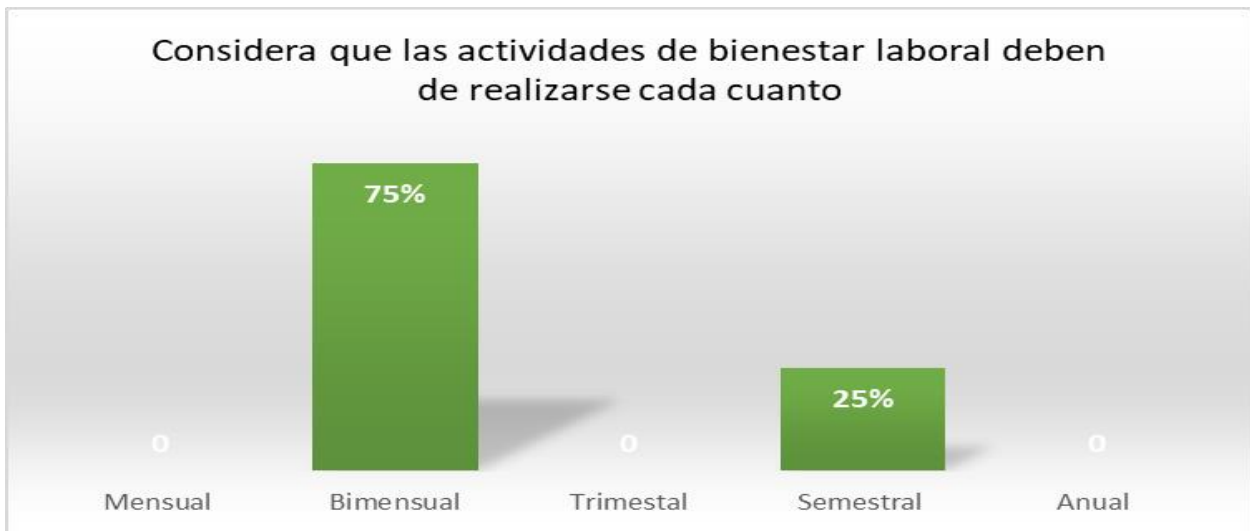
Tabla 9 Temas propuestos para capacitación

Nota: elaborado por el autor.

De acuerdo al nivel de relevancia 5 Riesgos laborales y 4 Manipulación de cargas son capacitaciones que la población trabajadora desea recibir. El tema de riesgos laborales en general es necesario pues en el desarrollo de las actividades se encuentran con riesgos físicos, locativos, químicos, mecánicos, eléctricos, naturales etc. De igual manera el tema de manipulación de cargas e higiene postural es una capacitación que les permite conocer cómo es el proceso para trasladar pesos, posición correcta del cuerpo, pausas activas, levantamiento de cargas.

6. Considera que las actividades de bienestar laboral se deben realizar cada cuanto:

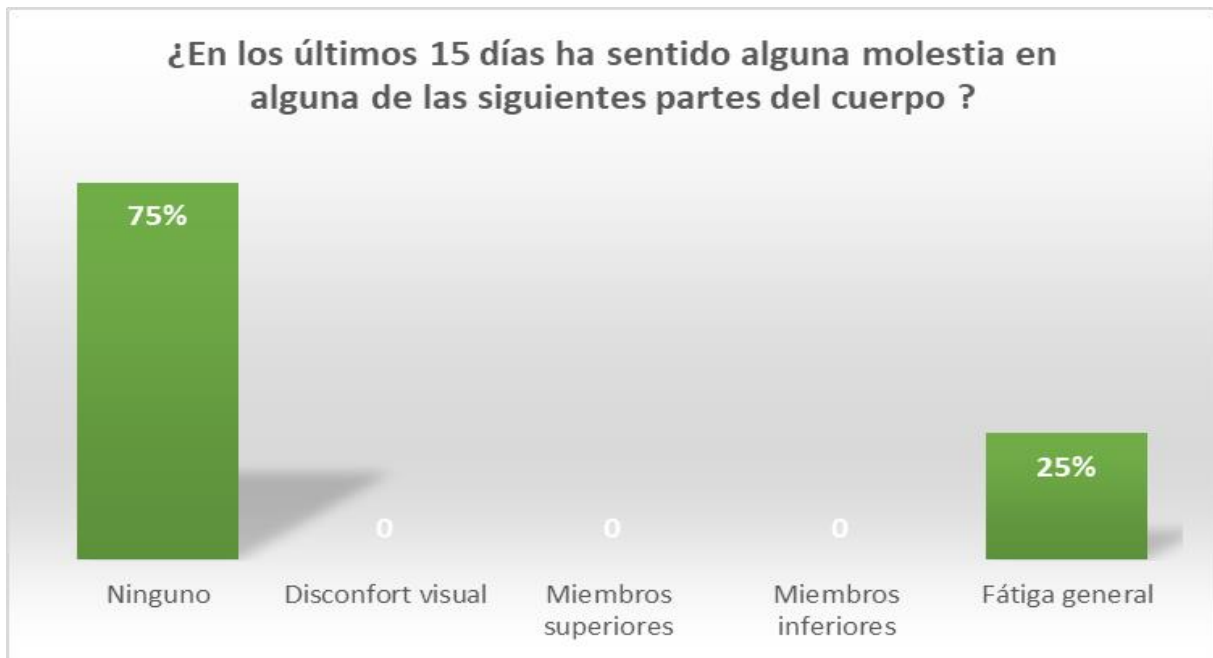
Tabla 10 Actividades de bienestar ¿Cada cuanto se deben hacer?



Nota: elaborado por el autor.

El 75% de la población trabajadora considera que la periodicidad de las actividades de bienestar laboral debe realizarse bimensualmente y el 25% que deben realizarse semestralmente. La frecuencia que propone el personal es bimensual pues con un plan de trabajo bien estructurado en el año se podría llevar a cabo muchas de las actividades propuestas, sería más práctico y permitiría la participación de los trabajadores de una forma más activa.

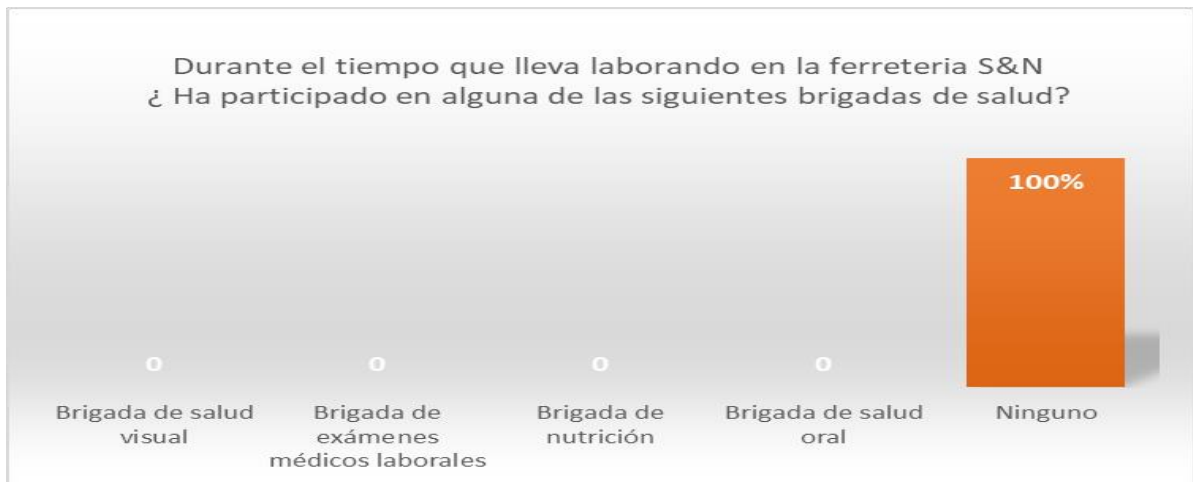
7. ¿En los últimos 15 días ha sentido alguna molestia en alguna de las siguientes partes del cuerpo?

Tabla 11 SSGG

Nota: elaborado por el autor.

El 75% de la población trabajadora considera que no ha sentido ninguna molestia en los últimos 15 días y el 25% ha manifestado sentir fatiga general. Los trabajadores en su mayoría no han manifestado ninguna molestia, aun así, la fatiga general es una alerta para que los empleados tengan un hábito de asistencia médica, reporten y realicen todas las recomendaciones dadas.

8. Durante el tiempo que lleva laborando en la ferretería S & N ¿Ha participado en alguna de las siguientes brigadas de salud?

Tabla 12 Brigadas de salud

Nota: elaborado por el autor.

El 100% de la población trabajadora manifiesta no haber participado en ninguna de las brigadas de salud. Los trabajadores no han participado en ninguna de las brigadas porque la empresa aún no las ha realizado, pero se percibe un gran interés para hacer parte de estas jornadas cuando sean implementadas.

9. ¿Con qué frecuencia hace ejercicio? (0-7 días a la semana)

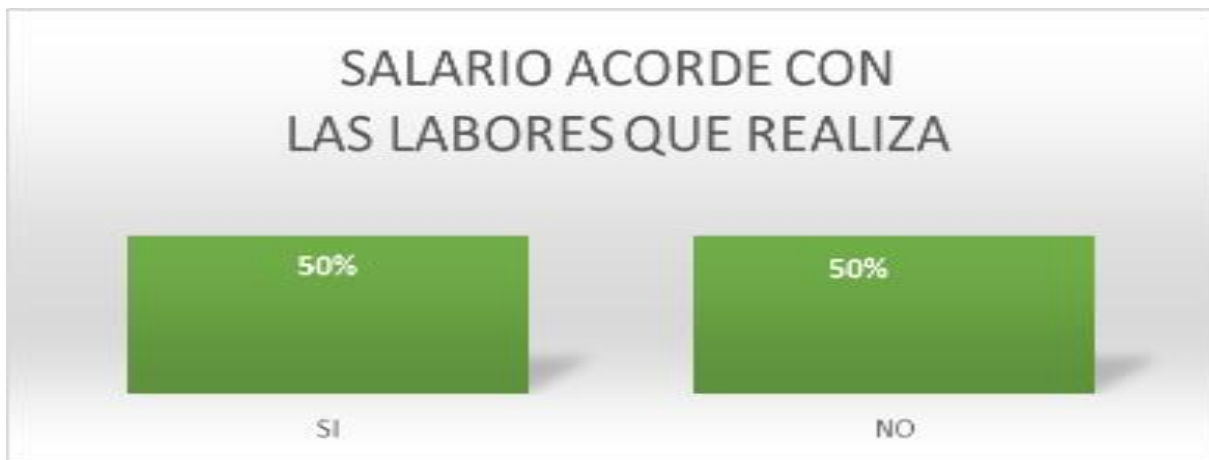
Tabla 13 Frecuencia en actividades físicas

Nota: elaborado por el autor.

El 50% de la población trabajadora manifiesta hacer ejercicio entre 1-2 días a la semana y el otro 50% no realiza ejercicio. La realización de ejercicio físico libera tensiones por lo cual es un impacto muy positivo en la salud física y mental de los trabajadores.

10. ¿Considera que su salario es acorde a la actividad que realiza en su trabajo?

Tabla 14 Salario



Nota: elaborado por el autor.

El 50% de la población trabajadora manifiesta estar de acuerdo con el salario y el otro 50% considera que no es el salario acorde a las funciones que realiza. El salario es un factor considerado justo cuando se retribuye económicamente en la medida que es prestado el servicio, la mitad de los trabajadores perciben que si es el adecuado el resto dice que no.

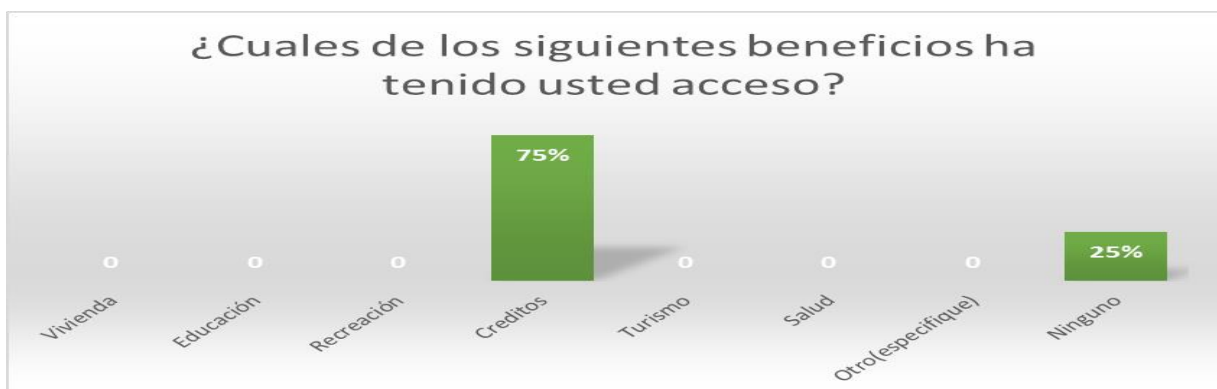
11 ¿Desde que está laborando en la ferretería S & N, ¿Ha tomado el tiempo para el disfrute de las vacaciones ? 15 días establecidos por la ley.

Tabla 15 Vacaciones

Nota: elaborado por el autor.

El 75% de la población trabajadora solo ha tomado vacaciones por días y el 25% restante no ha tenido el tiempo de disfrute para las vacaciones. El descanso se hace necesario para que los trabajadores recarguen energías, para que cambien de actividad rutinaria, para el disfrute de otras actividades en su tiempo libre. Se visualiza que parte de la población trabajadora solo ha podido disfrutar por días, pero no se conoce si hay continuidad en estos o se sacan en el transcurso del año.

12. ¿Cuáles de los siguientes beneficios ha tenido usted acceso?

Tabla 16 Beneficios

Nota: elaborado por el autor.

El 75% de la población trabajadora ha obtenido el beneficio de crédito por la empresa y el 25% no ha obtenido ninguno. El beneficio actual con el que cuenta la empresa es el de préstamos compañía y estos son deducidos de nómina a los trabajadores en común acuerdo entre las partes.

13. ¿Qué tan satisfecho se siente con su participación en las decisiones relacionadas a su trabajo?

Tabla 17 Participación



Nota: elaborado por el autor.

El 50% de la población trabajadora siente que su opinión es tenida en cuenta, un 25% siente que alguna vez le preguntan la opinión y el otro 25% siente que a nadie le importa su opinión. Para la toma de decisiones en la empresa algunos empleados consideran que sus aportes son tenidos en cuenta pues consideran que ellos también son conocedores de la situación de la empresa y que pueden contribuir a buscar soluciones.

14. ¿Con qué frecuencia le brindan capacitación dentro de la empresa para el desarrollo de las actividades?

Tabla 18 Capacitación en desarrollo de actividades



Nota: elaborado por el autor.

El 100% de la población trabajadora manifiesta no haber recibido capacitaciones para el desarrollo de actividades que se ejecutan dentro de la empresa. Se evidencia que no han recibido ningún tipo de capacitación en lo que llevan laborando en la empresa, consideran que estas son muy necesarias para el buen desarrollo de sus actividades, para el cuidado de la salud y por seguridad frente a los riesgos a los que están expuestos.

La encuesta elaborada anteriormente es fuente de elaboración propia.

Luego de hacer un análisis de información: se llega a la siguiente conclusión:

Para los empleados de la ferretería se hace necesario establecer acciones de mejora en temas:

1. Horario laboral- Vacaciones

2. Condiciones de salud
3. Capacitación y formación
4. Incentivos y reconocimiento

Se aclara que todas deben apuntar a cumplir el mínimo legalmente establecido por la ley.

Seguridad social entre otros temas.

Hacer: Se realiza:

- Tabulación y gráficos de resultados técnica de grupos
- Plan de trabajo basado en los principales factores de trabajo a intervenir (matriz de recursos y presupuesto, cronograma de actividades y responsables).
- Vincular en el plan las entidades de apoyo
- Socialización de la propuesta.

Verificar: Mediante el plan de trabajo anual propuesto para el bienestar laboral de los empleados de la Ferretería S & N se plantea un cronograma de actividades de acuerdo a la línea de acción que se considera deben ser realizadas para el cumplimiento de las metas establecidas. A través de esta medición de actividades ejecutadas sobre las planeadas puede evidenciarse el nivel de cumplimiento de objetivos y validar los resultados.

Esta fase permite analizar si la propuesta de actividades está funcionando según lo previsto, de acuerdo con los recursos asignados, a los tiempos, al porcentaje de desarrollo periódico, al presupuesto económico, a los responsables y que permita identificar el nivel de cumplimiento.

Indicador: Número de actividades desarrolladas *100

Número de actividades planeadas

Actuar: En esta fase final se determinan las acciones de mejora para el plan de actividades de bienestar laboral, se determina si lo ejecutado alcanzó la meta establecida o requiere reestructurarse, si es funcional o necesita cambios, si las actividades son las más acertadas, si está acorde a las necesidades de la empresa. En este paso se requiere una toma de decisiones para que las acciones correctivas estén orientadas al mejoramiento continuo. Si el cumplimiento del plan obtiene un resultado esperado se dejan las implementadas y se trabaja sobre el porcentaje de no cumplimiento, si el plan no logra un porcentaje esperado debe revisarse la propuesta y hacer una modificación completa.

5.4.1.5 Subtítulo nivel plan de acción del proyecto

A continuación se presenta la propuesta del plan de bienestar laboral para la Ferretería S&N donde se sugiere unas líneas de acción a intervenir, de igual manera unas actividades con una periodicidad establecida, con el propósito que se realicen para cumplir las metas establecidas y para que desarrollen dando cumplimiento a los objetivos. El plan se llevará a cabo en las siguientes líneas:

Prevención y promoción de la salud

Reconocimientos e incentivos

Social

Cultura Organizacional.

Tabla 19 Propuesta plan de bienestar laboral

LINEA DE ACCION	ACTIVIDADES	MES
-----------------	-------------	-----

		P	E
Prevención y promoción de salud	Realización de exámenes médicos laborales		
	Charla de hábitos de vida saludable		
	Nutrición (cocina Saludable)		
	Brigada de salud (Visual, nutrición, oral, tamizaje seno, toma de presión arterial, rumba aeróbica)		
	Caminatas ecológicas		
	Capacitación en salud mental y manejo del estrés		
Reconocimientos- Incentivos	Día libre por fecha de cumpleaños- detalle		
	Compensación de tiempo por fechas de mayor temporada		
	Celebraciones fechas especiales(Día de madre-padre, amor y amistad, navidad)		
	Beneficios para recreación, turismo, capacitaciones		
Social	Feria de Servicios (ahorros, educación financiera, vivienda)		
Cultura organizacional y general	Capacitación de inducción y reinducción		

	Día de los valores corporativos		
	Visita a museos , cines y sitios de interés social		

• **CAPÍTULO IV**

6 Conclusiones y/o recomendaciones

Se hace necesario que la empresa realice una matriz legal en temas concernientes a las obligaciones y derechos laborales, en temas de seguridad y salud en el trabajo y toda la normatividad que se ajuste al cumplimiento de su actividad económica.

La implementación de estrategias que permitan la flexibilización de la jornada ordinaria laboral establecidas inicialmente en el código sustantivo de trabajo artículo 161 el cual establece una jornada de 48 horas semanales y actualmente con la ley 2101 de 2021 reducción de la jornada laboral progresivamente a 42 horas y para el 2023 a 47 horas semanales. Los descansos dominicales o compensatorios en semana, el tiempo de disfrute de las vacaciones: quince días de descanso remunerado por un año laborado. Esto significa un equilibrio entre el tiempo para realizar el trabajo y el tiempo para el disfrute de otro tipo de actividades que permiten al trabajador el desarrollo de su ser de acuerdo con las expectativas que cada uno tenga.

Las condiciones de seguridad y salud para los trabajadores son un factor importante que debe ser intervenido para conocer el estado de salud física y mental, los riesgos a los que se encuentran expuestos y las condiciones locativas en las cuales se desarrolla la actividad económica, de esta manera asignar los recursos necesarios y desarrollar un plan

de trabajo que asegure el cumplimiento de estos y medidas que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores.

Establecer un plan de capacitación bien estructurado de acuerdo a las necesidades identificadas, permite que los trabajadores puedan afianzar los conocimientos, que aumenten su capacidad de desarrollar de una manera óptima las funciones, la capacitación en los trabajadores hace parte de un requisito legal , desde el inicio de sus labores con el tema de inducción y reinducción al puesto de trabajo, con capacitaciones en temas de riesgos laborales y propios de la actividad que realiza, en temas propios del cargo. La capacitación a los trabajadores es una inversión, es una forma de motivar para que cada día esté más preparado, sea más competitivo y pueda realizar de mejor manera sus funciones.

Es importante implementar un programa de compensaciones, incentivos, bonificaciones y reconocimiento a los trabajadores para así generar en ellos una motivación y un sentido de pertenencia que los haga estar satisfechos en la realización de sus funciones y que puedan influir de manera positiva en toda la empresa.

Se hace necesario para el fortalecimiento de lazos y bienestar de la familia, establecer espacios como celebraciones significativas y estímulos endógenos, de este manera, se le tributa a que los integrantes de la empresa tengan oportunidades de encontrarse, compartir y socializar, no sólo desde su rol de compañeros de trabajo, sino también, como unidad básica que requiere apoyo mutuo y sentimiento de plenitud en el plano personal, lo cual contribuye directamente a la eficacia, consecución de metas y desarrollo humano integral.

- **Referencias**

- API, S. I., & GALLEGOS, D. N. (2020). Importancia del diagnóstico situacional de la empresa. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798, 1015*
<http://ww.revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p02.pdf>
- Vera, P. M. R., Muñoz, A. V., Rojas, L. M. B., & Arana, A. A. T. (2019). Perspectiva teórica del diagnóstico organizacional. *Revista venezolana de gerencia, 24(88), 1316-1328*
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051021/29062051021.pdf>
- Implications of Occupational Safety & Hygiene and the Quality of Work Life in the Companies of the Banana Sector of Bocas del Toro, COOBANA R.L. and CHIQUITA PANAMA L.L.C., 2017 - 2023
https://revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/3408/3003
- de Andrade-Tavares, F., & Farias, D. (2023). Bienestar laboral a través de un abordaje estructural de las representaciones sociales: una reflexión sobre su impacto en la salud de los trabajadores. *Revista Estudios Psicológicos, 3(2), 35-49.*
- Sánchez, E. L., et al. (2021). Fortalecimiento del portafolio de servicios de la empresa BienestarCorp a partir del análisis de los planes de bienestar implementados en empresas Great Place To Work en Colombia. [Trabajo de

grado, Universidad EAN]. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10882/11374>.

- Pro, N. (28 de noviembre de 2020) (28 de noviembre de 2020). Obtenido de

<https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Flores, R. Q., & Sullca, S. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 10(2), 64-83.
- Angarita, J. R. (2007). Teoría de las necesidades de Maslow. *Obtenido de Teoría de las necesidades de Maslow: http://doctorado.josequintero.Net/documentos/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf*.
- Madero Gómez, Sergio Manuel. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020.<https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
- Ley 2101. Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia (15 de julio de 2021).
- Llano Restrepo, P. (2014). La flexibilidad laboral y el salario emocional.

- Decreto ley 1072 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Congreso de la República de Colombia (26 de mayo de 2015).
- Delgado, B. M., Alvarado, W. P., & Ortega, M. V. (2021). La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. *Boletín Redipe*, 10(6), 305-317.
- Bermúdez Carrillo, L. A. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las pymes. *InterSedes*, 16(33), 01-25.

●