

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Facultad De Ciencias Humanas Y Sociales

Programa: Psicología

Semestre: X

Impacto De La Implementación de un Plan De Bienestar Social Laboral en los
Colaboradores de la Empresa Futuraseo S.A.S E.S.P del Municipio de Apartadó



Tesis De Grado

Asesor: **Osman Josué Perea Castro**

Integrantes:

Cabrales Díaz Celis Johana

Patiño Acosta Dina Luz

Apartado – Antioquia

Julio de 2016



Tabla de Contenido

1. Introducción.....	4
2. Descripción del problema	7
3. Formulación del problema.....	8
4. Justificación.....	9
5. Objetivos.....	11
5.1.1 Objetivo General.....	11
5.1.2 Objetivos Específicos.....	11
6. Marco Teórico.....	12
7. Diseño Metodológico.....	27
8. Análisis de la Información y hallazgos.....	29
9. Conclusiones.....	37
10. Recomendaciones.....	39
11. Anexos.....	43
12. Referencias bibliográficas.....	47



Impacto De La Implementación de un Plan De Bienestar Social Laboral en los Colaboradores de
la Empresa Futuraseo S.A.S E.S.P del Municipio de Apartadó

1. Introducción

Futuraseo S.A.S E.S.P, se ha consolidado como una excelente Empresa de Servicios Públicos de Aseo; sus componentes fundamentales son el barrido y la limpieza de parques, áreas y vías públicas, recolección, transporte, separación, aprovechamiento y disposición final de residuos sólidos ordinarios, industriales, peligrosos, hospitalarios y similares.

La empresa ha hecho inversiones de gran importancia para transformar el relleno sanitario en un parque ambiental de grandes potencialidades, en diversos campos de la investigación y el desarrollo científico, académico y empresarial, con la perspectiva de aumentar gradualmente su vida útil. Algunos especialistas en la materia nos hacen el reconocimiento como uno de los rellenos sanitarios mejor manejados técnicamente y digno de imitar en el país. (Futuroaseo SA ESP, 2016)

El bienestar laboral en Futuraseo S.A.S E.S.P, es importante y positivo para la mejora de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias.

Se le denomina bienestar laboral a la condición infundida con la que cuenta un trabajador en su ambiente de trabajo, en todas aquellas actividades que realiza diariamente.

De acuerdo a lo anterior la OMS expresa el siguiente concepto:

“La salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores son de fundamental importancia para los propios trabajadores y sus familias, y también para la productividad, la competitividad y la sostenibilidad de las empresas y, por ende, para las economías de los países y del mundo”.

(OMS, 2010)

Es obligatorio para las organizaciones empresariales, planear propuestas referentes a la responsabilidad social, debe ser un compromiso de todos, éstas propuestas diseñadas con anterioridad deben centrarse en la mejora de la calidad de vida laboral de los empleados, por medio de la creación y estructuración del programa de bienestar laboral que la empresa proponga.

Si se quiere lograr que el impacto del programa de bienestar laboral sea exitoso, es necesario que se construya en complemento con la misión, la visión y los objetivos de la empresa Futuraseo; deben estar ligados entre sí como una interfaz constante de mejora continua en los procesos, siendo éste programa un modelo único y propio de la empresa, a partir de información suficiente que sirva como guía para innovar y construir un modelo acorde que pueda suplir las necesidades de los colaboradores y la empresa, generando un cambio importante en la vida de las personas dentro de la organización, incentivándolos en los procesos productivos y que estos obtengan los rendimientos deseados.

Es necesario un planteamiento y estructuración del programa de bienestar social, para lo que se debe tener en cuenta los siguientes parámetros:

- Se requiere realizar un estudio acerca de las necesidades que tienen los colaboradores y sus familias, donde se tenga como objetivo básico la adaptación de las necesidades básicas.
- En el mismo plan de Bienestar laboral consecuentemente se plantean alternativas de solución de acuerdo a la urgencia de cada colaborador

- Se deben socializar estas alternativas con los colaboradores y sus familias, con el fin de hacerles saber los planes y la importancia que todos tienen para la empresa.
- Un aspecto influyente en la empresa radica en los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se deben tener en cuenta para el proceso productivo en las empresas.
- La razón de ser en las empresas son los recursos humanos, gracias a estos se establecen aspectos generales de mejoramiento en materia universal.
- Los recursos humanos son la cara de la empresa, por esto es necesario hacerles saber la importancia que tienen para la empresa en todo momento.
- Establecimiento del programa de bienestar social, como elemento fundamental, para llevar a cabo actividades que brinden un bienestar para los colaboradores y sus familias.
- Establecimiento del comité de bienestar laboral.
- Su aprobación anual, por parte del comité de bienestar laboral.

Por las razones anteriormente establecidas, en el siguiente escrito, se analiza el impacto de la implementación del plan de bienestar social laboral, en los colaboradores de la empresa Futuraseo S.A.S E.S.P, del municipio de Apartadó, y la influencia que tendrán en los colaboradores y sus familias, con actividades propuestas adecuadamente.

2. Descripción del problema

El logro del bienestar laboral y social en los colaboradores es de vital importancia para cada organización.

Cuando la empresa no interviene en las áreas adecuadas, el clima organizacional se tornará negativo, desfavoreciendo grandemente el bienestar y la calidad de vida laboral de los empleados observándose en este sentido que el establecimiento de incentivos por mérito propio en las organizaciones hace que los empleados se sientan motivados a seguir laborando de una forma productiva, por esta razón es necesario favorecer el desarrollo integral de los empleados de la empresa y su desempeño productivo, además de promover la integración de los colaboradores y sus familias, estimula permanentemente el sentido de pertenencia y el compromiso institucional; de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional, a través de la realización de programas en las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, posibilita la identificación del trabajador con la actividad directa realizada por la empresa. (Accorh Consultores, 2011)

Los incentivos hacen parte del hecho de reconocer o premiar, los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los empleados, dependiendo claramente de los resultados de la organización, estos incentivos hacen parte fundamental de la motivación que tiene el ser humano para el alcance de lo planeado inicialmente.

3. Formulación del problema

¿Cuál es el impacto que se generaría a nivel psicosocial con la implementación del plan de bienestar social laboral en los colaboradores de la empresa Futuraseo S.A.S E.SP, del municipio de Apartado?

El enfoque psicosocial contempla la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: 'La construcción de recursos frente a las dificultades y conflictos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este concepto, relativamente joven y multidimensional, se acepta como integrador de otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y frecuencia de los estados afectivos. Se define operativamente la asociación de las emociones positivas y negativas vinculadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la capacidad de manejo de los conflictos y la participación en actividades ocupacionales y laborales. (Cassel, 1998,p.16).

Lo que se desea dar a entender con la cita anterior, es la responsabilidad que debe tener la empresa respecto al buen manejo de los recursos humanos en la empresa y además los incentivos que se deben mostrar, para motivarlos a trabajar con ganas y en armonía. Existen diversas razones por las cuales los trabajadores no se encuentran motivados, en este caso la tarea de la empresa es investigar por medio de ayuda psicosocial cuales son las dificultades que hacen que esta persona no desarrolle sus actividades a cabalidad. En el plan de bienestar laboral el impacto que este tendrá debe ser muy positivo y así se genera un excelente ambiente físico y humano.

4. Justificación

El beneficio de la creación e implementación del programa de bienestar laboral en la empresa Futuraseo, es necesario para el mejoramiento y organización del clima laboral, es fundamental e imprescindible tener en cuenta que uno de los factores claves de desarrollo positivo en las empresas para mejora de los procesos es la motivación.

El bienestar laboral es sumamente importante en todas aquellas actividades que se realizan a diario en las empresas, para los colaboradores, mejora permanentemente su calidad de vida, reduciendo factores psicosociales.

Es necesario impulsar intervenciones que optimicen los procesos productivos en la Empresa Futuraseo S.A.S E.S.P. Para preservar el buen ambiente de trabajo, un entorno de vida saludable, beneficiará grandemente a los colaboradores, y a su vez estructurará los procesos de la empresa de forma organizada, que conlleven al bienestar laboral, siendo ésta su principal prioridad.

Será un beneficio integral tripartito, donde cada uno de sus integrantes, recibirá una retroalimentación, que mejorará su vida, personal, laboral y social. Para que haya un impacto en el Programa de Bienestar Laboral, es imprescindible que la empresa conozca previamente las necesidades como se ha expuesto anteriormente, a fin de que exista un impacto holístico efectivo relacionado con las necesidades. Para la empresa es beneficioso el tener recursos humanos motivados, esto genera mayor sentido de pertenencia mejorando grandemente su producción y finanzas.



Partiendo desde esta óptica, la idea principal de este proyecto es dimensionar algunos beneficios de la importancia de implementar estrategias de bienestar laboral que apunten a la motivación de los colaboradores como un pilar que busca reunir e integrar recursos cuyo propósito es accionar hacia un bienestar individual y colectivo; desde el compromiso de la empresa como entidad y el colaborador a manera individual desde la motivación, para conformar un equipo de trabajo sólido e integral de acuerdo a las capacidades y las diferencias individuales de cada sujeto.

Esto con el fin de proponer ideas que se puedan ejecutar en aras de un mejoramiento al plan de bienestar laboral, encaminado todo esto al mejoramiento del bienestar integral de los colaboradores, con miras a que se sientan motivados de pertenecer a la empresa en que laboran y esto pueda verse reflejado en un mayor sentido de pertenencia y fuerza laboral o de desempeño para la empresa, consolidándose así como una empresa con un equipo humano sólido y con responsabilidad social-laboral.

5. Objetivos

5.1 Objetivo General

Analizar el impacto que conlleva la implementación del plan de bienestar social laboral en los colaboradores de la empresa Futuraseo S.A.S E.SP, del municipio de Apartadó, con el fin de la mejora continua de su calidad de vida y la de sus familias desde la organización.

5.2 Objetivos Específicos

Observar las necesidades que se presentan en el ambiente laboral de los colaboradores en la empresa Futuraseo S.A. S E.S.P.

Identificar los principales factores que contribuyen a una óptima implementación del plan de bienestar social laboral de la empresa Futuraseo S.A. S E.S.P

Proponer estrategias que favorezcan la implementación del plan de bienestar laboral de la empresa Futuraseo S.A. S E.S.P

6 Marco Teórico

A continuación relacionaremos algunos conceptos teóricos y conceptuales que serán base fundamental, para conocer definiciones, en lo que sería el impacto de un bienestar social laboral dentro de las empresas u organizaciones

El clima organizacional se refiere al ambiente existente entre los miembros de la organización. Está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional. Por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación moral de los miembros, y desfavorable cuando no se logra satisfacer esas necesidades”. (Chiavenato, 2009)

El termino Bienestar hace alusión al buen estado de personas o colectivos, siendo éste “buen estado” un término completamente relativo, por ejemplo puede considerarse en estado de bienestar a aquél individuo que ha acumulado riquezas a costa del deterioro de su cuerpo o de su mente, debido a que, el rodearse de comodidades y lujos puede ser visto como bienestar. Sin embargo, al referirnos a un bienestar integral, se alude a un estado en dónde, el individuo goce de salud física, mental, emocional y espiritual, siendo capaz así de obtener satisfactores tanto personales, como para su familia. En éste punto es donde cobra vida el concepto de bienestar laboral y su importancia, tanto para el empleado como para la empresa. (Domínguez, 2016).

La finalidad del individuo al incorporarse a un equipo de trabajo dentro de una organización, será siempre, mejorar su calidad de vida. En la constante búsqueda del bienestar, ya sea para sí o para el colectivo, el individuo trabaja arduamente para conseguirlo, a veces a costa de su propio bienestar. Para entender mejor éste concepto hay que definir el término “bienestar”. (Domínguez, 2016).

Desde este punto de vista el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueve el bienestar social, de los individuos y sus familias. En las empresas existen diferentes actividades a desempeñar, regularmente son ejecutadas de manera constante, en largos periodos de tiempo. Por lo que el colaborador desgasta y atrofia sus recursos físicos y mentales al pasar de los años. Ya sea por permanecer mucho tiempo sentado, mantenerse de pie, estático o en movimiento, esfuerzos visuales, gran actividad mental, incluso el acarrear cargas pesadas, se generarán estragos en la salud del individuo. Situación que afecta a la organización y al colaborador de manera conjunta; generando ausentismo, rotación de personal, bajo desempeño por parte de los trabajadores, baja en la motivación, provocando que el individuo no se identifique con la empresa.

Es de gran utilidad conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. Para mejorar la cotidianidad laboral existen ejercicios para cada tipo de actividad, que no requieren el abandono del puesto de trabajo, por ejemplo flexiones, cambios de postura, estiramientos, desplazamientos, ejercicios respiratorios etc. Por otra parte también existen dinámicas y

actividades de las que se puede hacer partícipes a los empleados con el fin de bajar el estrés, activar zonas del cuerpo que los empleados no utilizan durante sus actividades laborales y promover mejoras en el ambiente social de las áreas de trabajo. De éste modo la organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad”. (Domínguez, 2016).

Administración del Talento Humano

“Nivel de percepción de los trabajadores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional”. (Rubiano, pág. 28)

“La GRRHH desarrolla las actividades que estimulen la generación de competencias para que las empresas alcancen exitosamente sus metas En la actualidad constituye la ventaja competitiva empresarial básica, desplazando de un primer plano tanto a los recursos naturales, energéticos, tecnológicos como a los financieros. Su objetivo básico se centra en organizar a los trabajadores de acuerdo a la estrategia de la organización y la puesta en marcha de dicha estrategia a través del accionar de los trabajadores, con el fin de lograr el éxito organizacional y enfrentar a la competencia.. (Anido, 2013)

La interacción entre empleado y organización

Es un proceso de reciprocidad: la organización realiza ciertas cosas por el trabajador y para el trabajador, lo remunera, le da seguridad y status; de modo recíproco, el empleado responde trabajando y desempeñando sus tareas. “Contrato psicológico” (o norma de reciprocidad). Se refiere a la expectativa recíproca del individuo. Y de la organización, que se extiende más allá de cualquier contrato formal de empleo. Es un acuerdo tácito entre individuo y organización, en el sentido de que una amplia variedad de derechos, privilegios y obligaciones, consagrados por la costumbre serán respetados y observados por las dos partes. Un contrato es una especie de acuerdo o expectativa que las personas mantienen consigo mismas y con los demás. (Chiavenato, 1999,p.2).

La motivación

“La motivación es el impulso que tiene el ser humano de satisfacer sus necesidades. Como se puede observar, en la base están las necesidades básicas, que son necesidades referentes a la supervivencia; en el segundo escalón están las necesidades de seguridad y protección; en el tercero están las relacionadas con nuestro carácter social, llamadas necesidades de afiliación; en el cuarto escalón se encuentran aquellas relacionadas con la estima hacia uno mismo, llamadas necesidades de reconocimiento, y en último término, en la cúspide, están las necesidades de autorrealización. La idea principal es que sólo se satisfacen las necesidades superiores cuando se han satisfecho las de más abajo, es decir, no puedes pasar a la siguiente hasta que no hayas satisfecho las anteriores”. (Maslow, 1991)

Abraham Maslow planteó una teoría muy sugestiva de la motivación en el individuo, establece una jerarquía de las necesidades que el ser humano busca satisfacer, esta se refleja en forma de “La Pirámide de Maslow”.

Según Maslow un ser humano requiere satisfacer las necesidades primarias, escritas en las más bajas de la pirámide, justo antes de buscar las que se encuentran en el más alto nivel.

“En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del trabajador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional”. (Maslow, 1991)

Marco conceptual

Definiciones de Clima Laboral

“Se refiere únicamente a la motivación para producir. Los factores que determinan en cada individuo la motivación para producir son: a) los objetivos individuo; b) la relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos particulares; y, c) la capacidad del individuo para influir en su nivel de productividad. Propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios y graduales (medios) que conducen a un objetivo final (fines)”. (Vroom, 2016)

Comunicación e integración

“Es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en las entidades, orientados a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros de la entidad”. (Rubiano, 2007)

Estilo de dirección

Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo. (Rubiano, 2007)

Medición del Clima Laboral

“El Clima Laboral se refiere a la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los trabajadores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales” (Rubiano, 2007).

“Existen dos variables fundamentales que son antecedentes ineludibles del comportamiento laboral y sobre las cuales han de incidir todos los trabajadores que en una u otra forma tengan la responsabilidad de gestionar el rendimiento de los trabajadores (profesionales de las Áreas de Talento Humano, jefes y coordinadores): Las competencias laborales y la voluntad de los empleados para que con su desempeño sobresaliente y su compromiso (comportamientos laborales y resultados) las entidades puedan cumplir a cabalidad sus finalidades estratégicas”. Decreto Ley 1567 de 1998.

Orientación organizacional

“Claridad de los trabajadores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor”. (Rubiano, 2007).

Trabajo en grupo

“Es el realizado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables”. (Rubiano, 2007)

Medio ambiente físico

“Condiciones físicas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores”. (Rubiano, 2007)

Incentivos

“Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del trabajador, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro”. (Rubiano, 2007)

Clases de incentivos.

“Las entidades deberán incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia, ya sea de la emisión de conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y con las características previstas. “A continuación se ofrece una serie de clasificaciones de los incentivos presentadas desde diferentes ángulos, con el objeto de ampliar las posibilidades de reflexión por parte de los responsables del talento humano en las entidades

del Estado y de viabilizar, a su interior, la respectiva implementación. Un mismo estímulo puede ser objeto de diferentes clasificaciones”

Reconocimientos y recompensas

“Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser verbal (lo cual facilita que sea inmediato), mímico (un gesto de aprobación) o escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento)”.

“En este sentido, los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36, literal e), el cual establece que todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida”. (Rubiano, 2007).

“La recompensa, por otra parte, es un premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, o la emisión de determinados comportamientos o el logro de determinados resultados. Dicha recompensa puede consistir en concesiones, privilegios u objetos tangibles que valore el empleado (Rubiano, 2007)

Informales y formales.

“El incentivo informal se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado. Los incentivos formales hacen relación a estímulos institucionales planeados

previamente, ante los cuales todo trabajador cree tener derecho, siempre y cuando cumplan con los requisitos exigidos para su otorgamiento” (Rubiano, 2007)

Monetarios y no monetarios

Monetarios.

“Aun cuando dentro de la investigación existen diferentes posiciones en relación con la capacidad motivadora del dinero, lo cierto es que dentro del sector público colombiano se ha reservado los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual” (Decreto 1227 de 2005, artículo 77).

“Es muy importante que al premiar a los mejores equipos de trabajo, ya sea con incentivos pecuniarios o con incentivos no pecuniarios, las entidades realmente refuercen la capacidad de sinergia lograda por ellos, el liderazgo mostrado por cada integrante en aquellos aspectos de un proyecto en los que es especialmente competente, la capacidad de compromiso ante objetivos compartidos, la adecuada coordinación de esfuerzos y la calidad técnica de los resultados”.
(Decreto 1227 de 2005, artículo 77).

“En este sentido, los evaluadores de los proyectos presentados a su consideración por los diferentes equipos de las entidades públicas (Decreto 1227 de 2005, artículo 83) deberán ser muy exigentes y estrictos en sus valoraciones, con el objeto de no desincentivar el real trabajo de equipo, premiando lo que simplemente pudiera ser un trabajo de grupo”. (Decreto 1227 de 2005, artículo 77).

No monetarios.

“El artículo 77 del Decreto 1227 de 2005 establece, igualmente, que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Para otorgar dichos incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78)”.

Intrínsecos y extrínsecos

Intrínsecos.

“Las entidades deberán tener un cuidado especial en el diseño de cada uno de los cargos que conforman su planta de personal, ya que de la calidad con que se diseñen dependerán en un gran porcentaje los niveles de satisfacción de sus titulares (motivación primaria). Este buen diseño de los cargos implica, entre otros aspectos, desempeño de variedad de funciones, posibilidad de que los empleados participen en la realización de procesos completos, conocimiento de los beneficios obtenidos por la entidad gracias a sus aportes, margen suficiente de autonomía en muchas de sus actuaciones y posibilidad de poner en juego los nuevos aprendizajes logrados”.

Extrínsecos.

“Los estímulos tomados del entorno, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por un buen diseño de los cargos. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77”.

“Deben definirse para el componente de Protección y Servicios Sociales las actividades que la entidad estaría en capacidad de cubrir, teniendo en cuenta de un lado el presupuesto disponible y de otro, aquellas actividades que pueden ser realizadas sin necesidad de invertir recursos o a través de convenios interinstitucionales o por medio de las cajas de compensación”.

“Sobre el Bienestar Laboral, (Cassel, 1998) refiere”, En la definición de Bienestar básicamente se distingue cuatro perspectivas teóricas:

El enfoque ecologista estudia y analiza la relación entre las personas y los espacios físicos que lo circundan. Se abordan las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan (Aragonés, 1998)

El enfoque económico del bienestar se centra en los niveles de ingreso, gasto social e inversión de los individuos, grupos o comunidades contemplados. La financiación y manejo de los recursos de una sociedad suele ser el rasero de medición vinculado al grado de Bienestar Social de una sociedad.

El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la

familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010).

“La piedra angular de estas perspectivas es la satisfacción laboral, pues los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo, el Bienestar Laboral es el grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente y que se caracteriza por la armonía entre las facultades, las necesidades y las expectativas del trabajador y las vicisitudes y oportunidades que el medio ambiente le brinda. El papel activo de la empresa moderna está formado por la inteligencia, comprensión, las habilidades y la experiencia de sus empleados. Una empresa logra su mayor ventaja cuando la cultura de los resultados y la estrategia se refuerzan mutuamente”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

“Generalmente a nivel organizacional los estudios se han centrado en la investigación de la motivación, pero una de las condicionantes de la motivación es el bienestar laboral. Es necesario conocer cuál es el problema de por qué el trabajador no está motivado y satisfecho con el trabajo que realiza, también determinar cuáles son las dificultades que pueden estar presentándose en la comunicación organizacional o en las relaciones interpersonales, que se refleja en atributos ante el desempeño laboral”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

“El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber hacer de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para con el grupo laboral y la organización. El trabajador se identifica con su empresa al verse reflejada en ella, enriqueciéndose así su sentimiento de autoestima y autovaloración pero si no dispone de márgenes de libertad para el desarrollo de su trabajo, no ejerce su autoridad personal al respecto y se limita a cumplir órdenes o a realizar las tareas que otros crearon, su capacidad de trabajo se le vuelve ajena y extraña”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

“La realidad es que las organizaciones son sistemas sociales y por lo tanto están regidas por procesos dinámicos, la dinámica hace que el cambio sea una constante que debe de afrontar para poder sobrevivir. La organización es un sistema social integrado por procesos bien estructurados, en los que intervienen personas que trabajan en tareas diferenciadas para lograr un objetivo en común. Se compone a su vez por subsistemas estructurales, normativos, de objetivos, de tecnología y social humano”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

“Por lo que conocer el comportamiento y las necesidades del trabajador y grupo al que pertenece, por parte de los directivos a cualquier nivel de mando se convierte en una herramienta eficaz para la comprensión y manejo de los procesos psicosociales facilitando la funcionalidad y satisfacción de estos en la organización y con ello la eficacia e incremento de la calidad de vida laboral”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

“Todo esto hace necesario que los directivos tengan en cuenta el elemento psicosocial en su organización siendo esta una tarea que demanda de ellos el valorar la relación de los trabajadores entre sí y con la organización, sus expectativas, intereses, logros y satisfacciones, crear las condiciones de intercambio reflexivo, crítico y creativo, propiciar la participación, en fin, comprometerlos con la misión de la organización y su estrategia de dirección para lograrla”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010).

Comunicación Ascendente. Estimular la participación, preguntando, propiciando debate y análisis de documentos rectores, decisiones. Mantenerse abiertos a las opiniones de los trabajadores y considerarlas en la toma de decisiones.

Comunicación Descendente. Explicar a los trabajadores las decisiones tomadas y los motivos que tuvieron para ello. Ofrecer información sobre los logros y/o deficiencias de la organización en los diferentes niveles.

Comunicación Horizontal. Incorporar en los matutinos temas relacionados con la comunicación, valores, trabajo en equipo. Exponer ejemplos positivos y limitaciones existentes así como resaltar por los jefes la importancia de las diferentes especialidades para el desempeño exitoso de los servicios. ”. (Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes, 2010)

7 Diseño Metodológico

Tipo de investigación

La presente investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, que busca la comprensión e interpretación de la realidad humana y social, con un interés práctico, es decir con el propósito de ubicar y orientar la acción humana y su realidad subjetiva. Por esto en los estudios cualitativos se pretende llegar a comprender la singularidad de las personas y comunidades, dentro de su propio marco referencial y en su contexto histórico-cultural. Se busca examinar la realidad tal como otros la experimentan, a partir de la interpretación de sus propios significados, sentimientos, creencias y valores.

Población Y Muestra

La población total de los trabajadores de la empresa Futuraseo, es un total de 70 personas, para los que se tomó la muestra de 35 personas al azar, en la encuesta aplicada. Principalmente los colaboradores, con el fin de garantizar la efectiva participación de cada uno de los grupos de interés es importante indagar sobre los horarios de su comodidad y preferencia.

Técnicas de recolección de la información

Observación.

El primer instrumento utilizado según la percepción de los investigadores fue la observación en los puestos de trabajo de cada persona, analizando su forma de realizar su actividad competente.

Encuesta.

El segundo instrumento de acercamiento con los colaboradores usado para la recolección de la información se basó en una encuesta semiestructurada de 8 preguntas. La encuesta se realizó con el objetivo de conocer la perspectiva que cada colaborador tiene sobre lo que es el bienestar social laboral.

Siendo la entrevista un instrumento esencial que se adapta a cada una de las necesidades de los operarios, es un aspecto positivo donde los colaboradores expresaran sus pensamientos, proyecciones y perspectivas respecto a lo que desean que pueda ser agradable para ellos.

Las encuestas son un instrumento acorde a la percepción que los operarios tienen acerca del impacto positivo que causa un plan de bienestar e incentivos para todos ellos, donde juntos se esforzaran por hacer estos planes realidad.

La información suministrada por los empleados en las encuestas y entrevistas realizadas, solo será utilizada para el fin de esta investigación que se realiza con fines académicos para optar por el título en pregrado de psicología.

8 Análisis de la información y hallazgos



Figura 1. Perspectivas sobre bienestar laboral: 10 personas respondieron que sí, y 25 respondieron que no conocían ese concepto.

Entre las respuestas positivas, existieron estas explicaciones a este concepto:

- Es cuando la empresa lo da todo a los empleados.
- Es un beneficio que ofrece una empresa.

Análisis de la pregunta y hallazgos

Existe un desconocimiento por parte de los empleados de lo que significa el bienestar laboral, pues un 71%, de la muestra tomada no asimilan este concepto; mientras un 29% tiene una mediana idea de lo que significa este concepto. No es algo que tengan realmente claro.

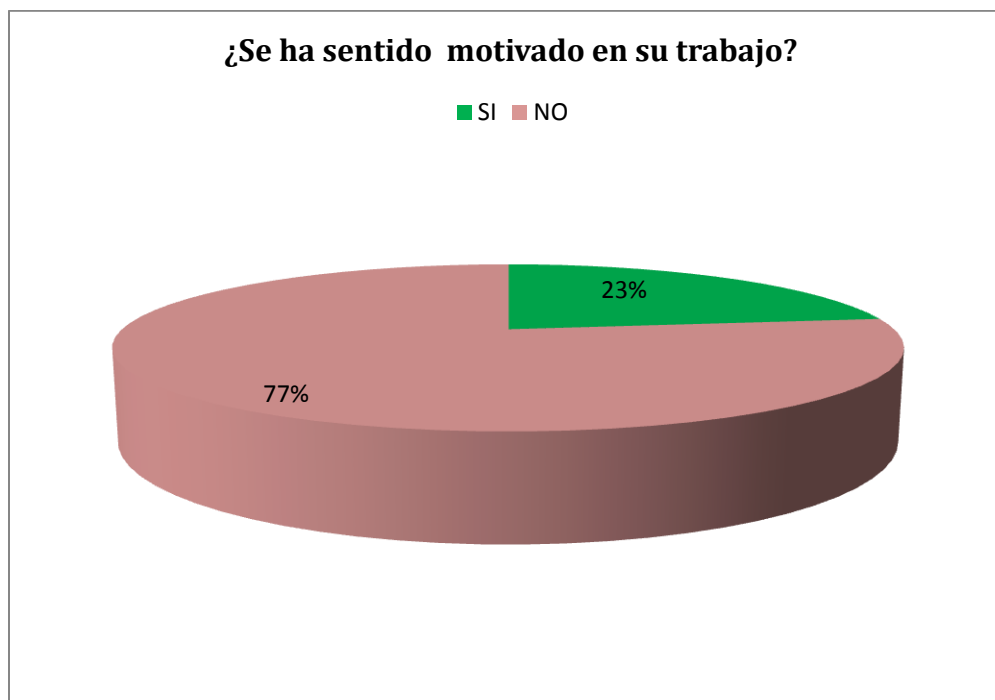


Figura 2. Motivación laboral:

Análisis de la pregunta y hallazgos

En este tipo de pregunta 8 personas que corresponden al 23% de los encuestados, respondieron no haberse sentido motivados en algún momento; se da la respuesta negativa por parte de 27 personas que corresponden al 77% las cuales niegan el sentirse motivados en sus labores diarias.

Sus respuestas radican en que muchos de ellos expresan que no se les dan la importancia requerida, y además no se les tiene en cuenta en muchos aspectos en cuanto a su bienestar.

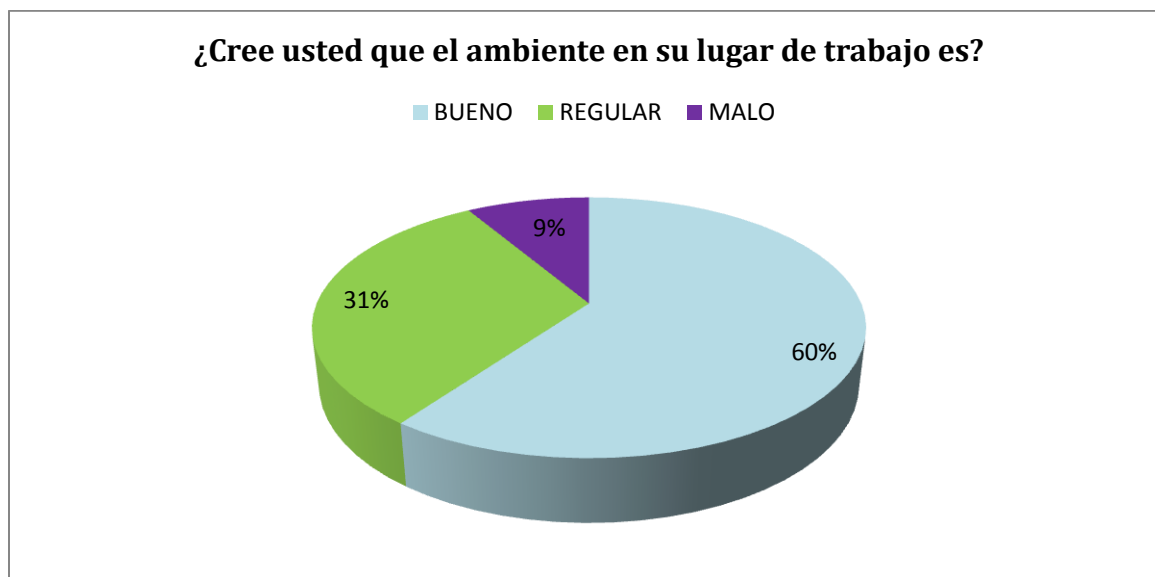


Figura 3. Ambiente laboral: Bueno, regular o malo

Análisis de la pregunta y hallazgos

De las 35 personas encuestadas, 21 respondieron que se encontraban en un ambiente agradable, 11 personas respondieron que su ambiente es regular, puesto que les afecta un poco los olores de la basura, pero que no era del todo malo, sus labores son de recolección y 3 personas respondieron que su ambiente lo consideraban malo, ya que han tenido problemas respiratorios por no tener a la mano sus elementos de protección personal al momento de recolectar la basura de los hogares.



Figura 4. Vivencias laborales:

Análisis de la pregunta y hallazgos

En esta pregunta 8 personas aseguran no sentirse frustradas que corresponden al 23% que aseguraron en su explicación que de forma general, les han tenido en cuenta en alguna reunión, aunque no de forma frecuente y 27 personas que corresponden al 77% creen haber realizado labores bien hechas y la empresa no los ha tenido en cuenta de forma individual, En este caso 27 personas expresaron sentirse frustrados, argumentando que por parte de la empresa debe haber más control y más motivación de manera individual, y que se tenga en cuenta la importancia de la labor de cada uno.

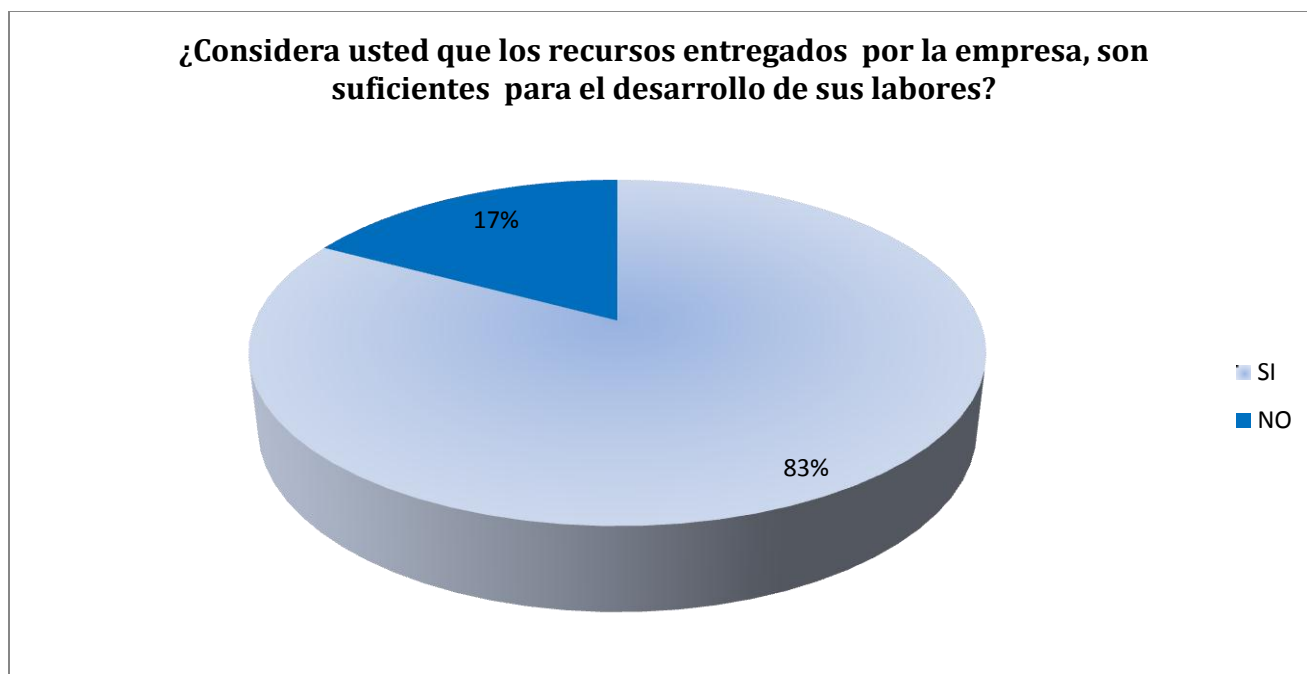


Figura 5. Herramientas para realizar labores:

Análisis de la pregunta y hallazgos

En este caso 29 personas que corresponden al 83% respondieron positivamente, porque piensan que los recursos físicos entregados por la empresa, han sido suficientes para el desarrollo de las labores diarias, aunque 6 de ellos que corresponden al 17% dicen que en cuanto a los elementos de protección personal y dotación, se los deben entregar con mayor frecuencia y deben ser de mejor calidad, pues dicen que fácilmente se deterioran, y no están muchas veces en su mejor estado posible.

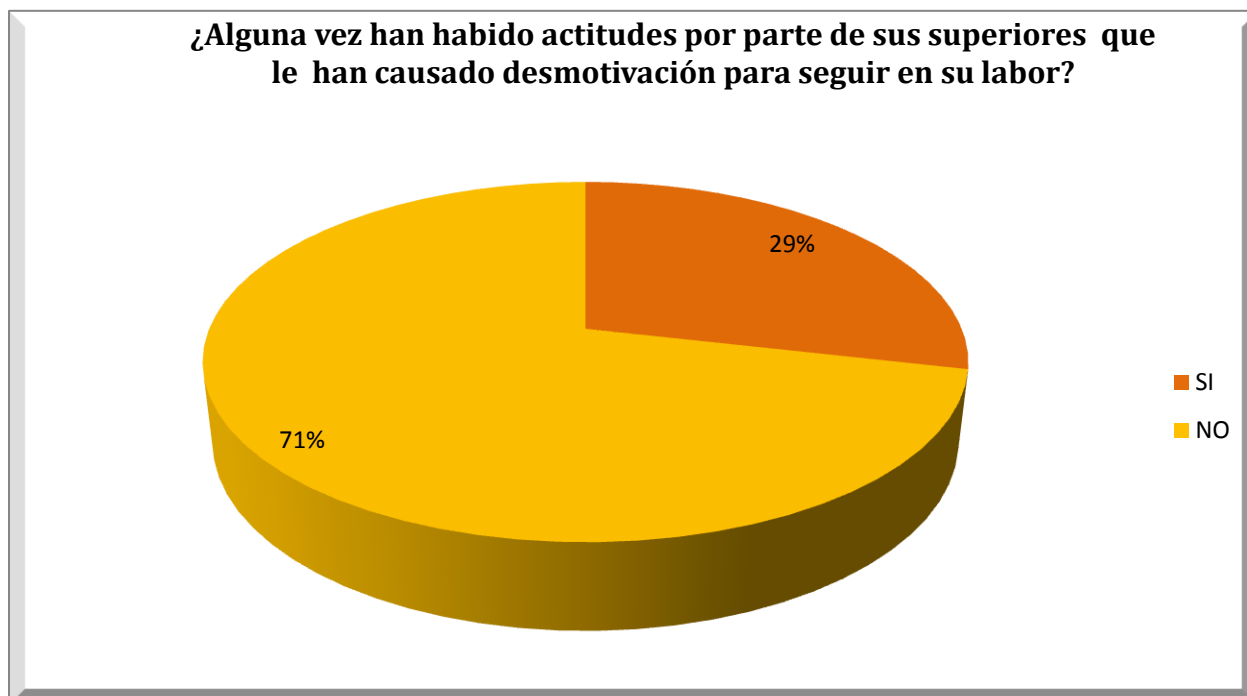


Figura 6.factores desmotivacionales:

Análisis de la pregunta y hallazgos

En las encuestas analizadas 25 personas respondieron que nunca han habido actitudes por parte de sus superiores que le han causado desmotivación para seguir en su labor, sin embargo 10 personas respondieron que ha existido algún tipo de actitud negativa por parte de su superior que no les hace grato su ambiente de trabajo, y por ende causa desmotivación para la realización de sus labores, aseguran alguna vez haberse sentido acosado laboralmente, y esto le hizo pasar un momento bastante difícil, teniendo en cuenta que existen diversas formas de acoso laboral.



Figura 7. Reconocimientos e incentivos:

Análisis de la pregunta y hallazgos

De las personas encuestadas, 10 persona que corresponden al 29% expresan que si ha recibido incentivos por parte de la empresa al momento de realizar bien su actividad.

Los 25 restantes que corresponden al 71% de la población encuestada asegura nunca haber recibido de forma individual, un incentivo por parte de la empresa, como muestra a la importancia que radica tener empleados eficientes.

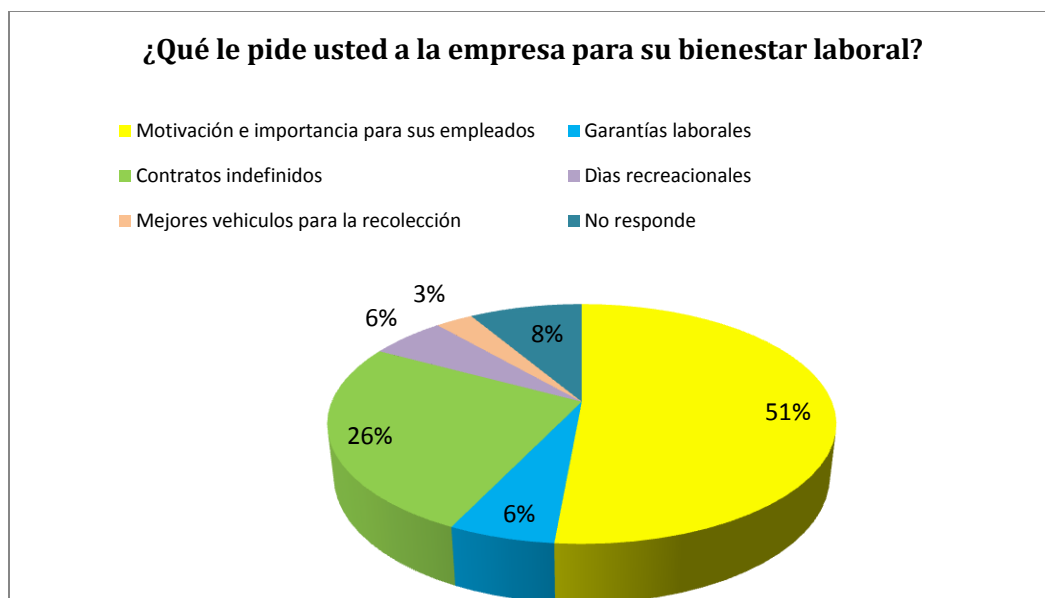


Figura 8. Expectativas de bienestar: En esta pregunta los trabajadores tuvieron en cuenta las siguientes respuestas.

- Motivación e importancia para sus empleados:18
- Garantías laborales:2
- Contratos indefinidos:9
- Días recreacionales:2
- Mejores vehículos:1
- No responde: 3

Análisis de la pregunta y hallazgos

En este tipo de pregunta se quiso profundizar mucho más acerca de las respuestas que dieron los empleados, la mayoría, solicitó, que haya más importancia para los empleados, es decir, los recursos humanos; expresando que son la cara de la empresa, algunos no le dieron la relevancia propuesta a esta pregunta y se abstuvieron de responder, algunos solicitaron a gritos contratos indefinidos, sin conocer que la norma establece que los contratos por ley deben ser de 3 meses en adelante, analizando así el comportamiento de la persona mediante el proceso de adaptación a su entorno laboral y su armonía con los compañeros.

9 Conclusiones

El bienestar laboral, se conceptualiza como un completo estado de confort, de las personas en la realización de sus actividades diarias, es por esto que es necesario tener aspectos de prevención de acuerdo a estas actividades y situaciones que ponen en riesgo la estabilidad emocional de los colaboradores. Las encuestas realizadas, establecen un claro resultado que se requiere la intervención urgente al plan de bienestar, que debe causar un impacto positivo en los procesos que se ejecutan diariamente

Al tener la oportunidad de incursionar más de cerca con los colaboradores, se pudo evidenciar la desmotivación que hay en la gran mayoría de quienes laboran para la empresa, haciéndose latente la necesidad de poder implementar estrategias que generen un impacto que permita tener un mejor ambiente laboral; donde se pueda dimensionar un compromiso de manera recíproca, esto con el fin de mejorar e innovar cada uno de los procesos de bienestar social laboral.

Es relevante resaltar que uno de los principales factores que contribuyen para que los colaboradores obtengan un bienestar social laboral es centrarse en las necesidades, para poder planear estrategias que apunten a mejorar el ambiente laboral, esto con el fin de que los colaboradores se sientan motivados, teniendo en cuenta que los capitales dentro de la empresa son en gran parte los recursos humanos, por lo que se hace necesario hacerles saber y sentir que son importantes y así mejorar para ellos las condiciones psicosociales del ambiente laboral en el cual se desempeña el colaborador. Cada una de las estrategias deben ser enfocadas el clima dentro de la organización favoreciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

Dentro de la implementación de las estrategias del plan de bienestar social, se debe tener en cuenta el impacto en muchas áreas del ser humano. De acuerdo con el Decreto 1567/98, “en el área de protección y servicios sociales se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”. Todo esto con el único fin de generar un impacto en el bienestar social laboral de cada uno de los colaboradores y



por consiguiente de sus familias, en busca de generar ambientes saludables que aporten al crecimiento de los colaboradores y la empresa logrando generar mayor sentido de pertenencia.

El bienestar social laboral hace alusión al buen estado físico, mental, emocional y espiritual de los colaboradores. Sin embargo, se puede evidenciar por medio de las encuestas que algunos colaboradores de la empresa no se sienten satisfechos con las actividades que la empresa realiza en pro del bienestar, ya que no motivan al buen desempeño de las labores diarias, a la identificación con su trabajo, al reconocimiento, al crecimiento, al clima organizacional y a la satisfacción de las necesidades básicas; cabe resaltar que la motivación es un sentimiento de energía que impulsa al ser humano para realizar una actividad y que puede disminuir cuando la persona no recibe motivación extrínseca por parte de la empresa. De acuerdo a lo transcurrido del siglo XXI dentro de empresa las personas deben ser reconocidas como seres humanos dotados de inteligencia y habilidades, que desarrolladas contribuyen al cumplimiento de la visión organizacional.

10 Recomendaciones

Dentro de las recomendaciones se suman las siguientes:

- Es necesario que la empresa reestructure el plan de bienestar en beneficio de sus colaboradores para incentivar y lograr que los procesos mejoren.
- Aun cuando los recursos que se proveen para el desempeño de las labores diarias de los colaboradores son suficientes, es importante establecer estímulos ya sean monetarios o no monetarios para motivarles, todo ello con el fin de lograr que se genere un impacto positivo a nivel general.

Actividades propositivas

De acuerdo con el Decreto 1567/98, “en el área de protección y servicios sociales se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación” y como resultado de la presente propuesta de investigación, se proponen las siguientes actividades para un plan de bienestar social laboral que genere impacto de manera positiva:

1. Celebración de cumpleaños de los colaboradores de Futuraseo. haciendo llegar a ellos un cumplido el día de su cumpleaños, un pequeño detalle, o tarjeta
Objetivo: que el colaborador se sienta alegre en su día y que el cumplido de parte de la empresa sea un detalle más para sus recuerdos agradables
2. Celebración día del niño. integración, juegos y detalles para los hijos de los colaboradores
Objetivo: lograr que los niños de los colaboradores tengan un espacio para integrarse y entre ellos y se lleven un millón de sonrisas en sus corazones.
3. Día del padre y de la madre. Celebración del día del padre y de la madre , regalos, sorpresas

Objetivo: hacer de esta fecha tan memorable un día de alegría donde puedan compartir lo bello de ser seres que ha dado vida a este mundo

4. Día de la familia o campamento familiar. Esto buscando generar un espacio para compartir en familia.

Objetivo: se extenderá la invitación para que los colaboradores de Futuraseo inviten a su familia nuclear (esposa, hijos) en caso de no tener hijos (Madre, hermanos), donde se hagan actividades que propicien un ambiente familiar y la importancia de la misma.

5. Desafío entre padres e hijos. Esta actividad se puede realizar el mismo día de la familia

Objetivo: promover las relaciones entre padres e hijos que tanto conozco a mis padres y lo que hacen y que tanto conozco a mi hijo(a) s

6. Actividades lúdicas recreativas. Actividades de esparcimiento donde participen los colaboradores

Objetivo: Mejorar las relaciones entre el equipo de trabajo y el fortalecimiento de vínculos entre compañeros

7. Frases de motivación. Fomentar un ambiente favorable frente a las adversidades que surgen.

Objetivo: tratar de mantener un ambiente sano donde la motivación sea un pilar fundamental para que se fomente la resiliencia en los colaboradores

8. Premio al mejor trabajador. Incentivos que premien el esfuerzo y la dedicación colaborador.

Objetivo: que cada día se motiven más los colaboradores, al servicio por la empresa y generen sentido de pertenencia por ella. Entre alguno de los incentivo podrían ser Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

Mención Honorífica, con cargo a hoja de vida y un día de permiso con pago.

Programas de turismo social

9. Feria de la creatividad. Exploración de talentos

Objetivos: que puedan generar nuevas ideas propositivas de innovación y encontrarse con lo que les guste hacer y los apasione

10. tablero de ideas y creatividad. Tu opinión cuenta

Objetivo: permitir que se generen espacios para nuevas propuestas e ideas

11. Convenios con gimnasios. Pasión por la salud y el cuidado personal

Objetivo: propiciar espacios de esparcimiento, bienestar físico y mental a través de actividades como estas

12. Torneos de fútbol. Integración y esparcimiento al ruedo de la pelota

Objetivo: propiciar espacios lúdicos y recreativos con metas que a la vez sea una enseñanza de práctica, lucha y perseverancia por alcanzar el triunfo.

13. Salud y prevención. Actividades que promuevan la sana convivencia, y el autocuidado

14. Talleres lúdico-educativos. para adolescentes y jóvenes hijos de los colaboradores

Objetivo: educar a los adolescentes y jóvenes a través de talleres lúdicos que incidan en su para su crecimiento personal y proyecto de vida.

15. Talleres prevención en cuanto a sustancias psicoactivas. Para el personal colaborador y familia

Objetivo: lograr que haya educación y que conozcan las consecuencias de sumergirse en el mundo de las sustancias psicoactivas.

16. Formación de Economía Familiar. Formación a los colaboradores en el manejo del presupuesto familiar.

Objetivo: Orientarlos a la creación de estrategias para generar y optimizar los ingresos.

17. Navidad y Novenas. Se organizara el pesebre en las instalaciones del Hospital y se decoraran con adornos navideños.

Objetivo: que no se pierdan las tradiciones navideñas y que se tenga un ambiente de armonía durante esta epoca tan bella del año. A partir del 10 de diciembre se dará inicio a las novenas, cada día estará a cargo de un equipo de trabajo, el cual será responsable de convocar a todos los funcionarios a la novena y de brindar el refrigerio. Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral distribuir los días con los respectivos equipos de trabajo.

18. Caminata ecológica

19. Bonos para cine en familia. Gestionar bonos para ir a cine en familia

Objetivo: Rescatar momentos en familia de esparcimiento fuera de la rutina

20. Recreativos y vacacionales. Programas de bienestar y recreación para época de vacaciones de los colaboradores y su familia.

Objetivo: que disfruten al máximo esos días de vacaciones de acuerdo a sus expectativas, de allí la importancia de ofrecer variedad en los programas y los planes vacacionales



21. Bonos escolares. Gestionar bonos escolares para la época de regreso al colegio.

Objetivo: Brindar un aporte a muchos padres que para esa época tienen más de un hijo(a) en etapa escolar, esto sería de gran ayuda para ellos.

22. fondos para vivienda. Se tendrá en cuenta los subsidios de vivienda de acuerdo a lo estipulado a la normatividad.

23. Realizar la fiesta de despedida de fin de año. Planeación de una actividad en la que participen todos los colaboradores.

Objetivo: integrarse, compartir y recordar momentos importantes del año que fueron cruciales para sacar sonrisas, alegrías, tristezas y alcanzar las metas.

11 Anexos



Imagen 1. Encuesta: Impacto de un plan de bienestar laboral social

ENCUESTA: Impacto de un plan de bienestar laboral social. ESTO VA EN LA

TABLA DE ANEXOS AL FINAL

PSICOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

Impacto De La Implementación de un Plan De Bienestar Social Laboral

Versión: 1- FECHA: 2016

1. DATOS GENERALES
Nombre completo de la Empresa. FUTURASEO S.A.S. E.S.P
Marque con una X la respuesta con la que se identifique y explique su respuesta dado el caso.
1. ¿sabe usted que es bienestar laboral? a. Si (<input checked="" type="checkbox"/>) explique <u>estar bien en todas los aspectos laborales</u> b. No () explique _____
2. Se ha sentido motivado en su trabajo? a. si (<input checked="" type="checkbox"/>) b. no () c. algunas veces () d. nunca () ¿Por qué? <u>por la estabilidad económica</u>
3. ¿Cree usted que el ambiente en su lugar de trabajo es? a. Bueno (<input checked="" type="checkbox"/>) b. Regular () c. Malo () ¿Por qué? <u>por el compañerismo</u>
4. ¿Alguna vez ha sentido frustración por alguna labor que cree que ha realizado bien y la empresa no lo ha tenido en cuenta? a. Si () b. No (<input checked="" type="checkbox"/>)
5. ¿Considera usted que los recursos entregados por la empresa, son suficientes para el desarrollo de sus labores? a. Si (<input checked="" type="checkbox"/>) ¿Por qué? <u>han sido suficientes para la propia</u>

b. No () ¿Por qué? _____

6. Alguna vez han habido actitudes por parte de sus superiores que le han causado desmotivación para seguir en su labor?

a. Si ()

b. No ()

7. ¿Alguna vez ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo?

a. Si ()

b. No ()

¿Cuál? El agradecimiento de mi jefe inmediato por cumplir con mis labores

8. ¿Qué le pide usted a la empresa para su bienestar laboral?

Expresa estabilidad laboral

Imagen 2. Encuesta

Imagen N° 3: Encuesta realizada a operario

ENCUESTA: Impacto de un plan de bienestar laboral social. ESTO VA EN LA TABLA DE ANEXOS AL FINAL	
PSICOLOGÍA	
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES	
Impacto De La Implementación de un Plan De Bienestar Social Laboral	
Versión: 1- FECHA: 2016	
I. DATOS GENERALES	
Nombre completo de la Empresa. <u>Angelica maria Quintero y los</u>	
FUTURASEO S.A.S. E.S.P	
Marque con una X la respuesta con la que se identifique y explique su respuesta dado el caso.	
1. ¿sabe usted que es bienestar laboral?	
a. Si (x) explique <u>La persona o personas q' se en</u>	
b. No () explique <u>cargan de los trabajadores en</u> <u>la empresa. q' están bien.</u>	
2. Se ha sentido motivado en su trabajo?	
a. si (x)	
b. no ()	
c. algunas veces ()	
d. nunca ()	
Por qué? _____	
3. ¿Cree usted que el ambiente en su lugar de trabajo es?	
a. Bueno (x)	
b. Regular ()	
c. Malo ()	
¿Porque? _____	
4. ¿Alguna vez ha sentido frustración por alguna labor que cree que ha realizado bien y la empresa no lo ha tenido en cuenta?	
a. Si ()	
b. No(x)	
5. ¿Considera usted que los recursos entregados por la empresa, son suficientes para el desarrollo de sus labores?	
a. Si () ¿Por qué? <u>Has veces hace falta</u>	
b. No () ¿Por qué? _____	
6. Alguna vez han habido actitudes por parte de sus superiores que le han causado desmotivación para seguir en su labor?	
a. Si ()	
b. No (x)	
7. ¿Alguna vez ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo?	
a. Si (x)	
b. No ()	
¿Cuál? _____	
8. ¿Qué le pide usted a la empresa para su bienestar laboral?	
Expres <u>q' cada día estén más</u> <u>pendiente de las inquietudes de</u> <u>los trabajadores.</u>	

Imagen 3. Encuesta

<p style="text-align: center;">ENCUESTA: Impacto de un plan de bienestar laboral social. ESTO VA EN LA TABLA DE ANEXOS AL FINAL</p> <div style="text-align: center; border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: 80%;"> <p>UNIMINUTO</p> <p>PSICOLOGÍA</p> <p>FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES</p> <p>Impacto De La Implementación de un Plan De Bienestar Social Laboral</p> <p>Versión: 1- FECHA: 2016</p> </div> <p>I. DATOS GENERALES</p> <p>Nombre completo de la Empresa.</p> <p>FUTURASEO S.A.S. E.S.P</p> <p>Marque con una X la respuesta con la que se identifique y explique su respuesta dado el caso.</p> <p>1. ¿sabe usted que es bienestar laboral?</p> <p>a. Si () explique _____</p> <p>b. No (X) explique _____</p> <p>2. Se ha sentido motivado en su trabajo?</p> <p>a. si (X)</p> <p>b. no ()</p> <p>c. algunas veces ()</p> <p>d. nunca ()</p> <p>¿Por qué? _____</p> <p>3. ¿Cree usted que el ambiente en su lugar de trabajo es?</p> <p>a. Bueno (X)</p> <p>b. Regular ()</p> <p>c. Malo ()</p> <p>¿Porque? _____</p> <p>4. ¿Alguna vez ha sentido frustración por alguna labor que cree que ha realizado bien y la empresa no lo ha tenido en cuenta?</p> <p>a. Sí (X)</p> <p>b. No ()</p> <p>5. ¿Considera usted que los recursos entregados por la empresa, son suficientes para el desarrollo de sus labores?</p> <p>a. Si (X) ¿Por qué? _____</p>	<p>b. No () ¿Por qué? _____</p> <p>6. ¿Alguna vez han habido actitudes por parte de sus superiores que le han causado desmotivación para seguir en su labor?</p> <p>a. Si ()</p> <p>b. No (X)</p> <p>7. ¿Alguna vez ha obtenido algún reconocimiento por su trabajo?</p> <p>a. Si (X)</p> <p>b. No ()</p> <p>¿Cuál? _____</p> <p>8. ¿Qué le pide usted a la empresa para su bienestar laboral?</p> <p>Expresé</p> <p><i>Para mi bienestar laboral le pido contrato indefinido</i></p>
---	--

Imagen 4. Encuesta

12. Referencias Bibliográficas

- (2010), O. M. (s.f.). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS. *World Health Organization*.
- Accorh Consultores. (03 de 06 de 2011). Clima Organizacional y Objetivos de la Empresa. Colombia.
- Anido, S. (2013). clima organizacional en el ambito empresarial . *eumed.net*.
- Aragonés, J. I. (1998). Psicología Ambiental. *Psicología Ambiental. Aspectos conceptuales y metodológicos*. España: Piramide.
- Cassel. (1998). Factores Psicosociales y de Organización. En P. Jeanne Mager Stellman, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo Volumen 1* (pág. 55). España: Chantal Dufresne, BA.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos - Quinta Edición*. Mc Graw Hill.
- Domínguez, C. (17 de 06 de 2016). *Codigos del Ser*. Obtenido de <http://www.codigosdelsers.com/holistica-empresarial-articulos/bienestar-laboral/>
- Futuroaseo SA ESP. (01 de 06 de 2016). *Futuroaseo SA ESP*. Obtenido de <http://www.futuroaseo.com/index.php/conocenos/resena-historica>
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid - España: Díaz de Santos.
- OMS. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelos de la OMS. *World Health Organization*.
- Rubiano, F. G. (07 de 2007). Sistemas de Estimulos. Colombia.
- Vroom, V. H. (02 de 07 de 2016). *Motivación Humana*. Obtenido de Modelo situacional de Vroom: <https://sites.google.com/site/automotivacionlaboral/motivacion-en-el-trabajo/clima-organizacional/modelo-situacional-de-vroom>
- Yulién Estrada Rodríguez y Miguel Ramírez Reyes. (2010). El Bienestar Laboral y se Incidencia en la Gestión Exitosa de las Empresas en el Turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*.