

Evaluación del Impacto del Programa de Bienestar Laboral para la IPS

Serviclínicos Dromédica S.A.

Estudiante(s):

Edgar Alfonso Prada Robles

Belcy Lizcano Espinosa

Lina Sarmiento

Director Metodológico

Teresa de Jesús Altahona Quijano

Director de Línea

Juan Carlos Mejía

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Vicerrectoría Santanderes – Centro Regional Bucaramanga

Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo

Bucaramanga, 9 de abril de 2022

Tabla de Contenido

Resumen.....	9
1 Introducción.....	10
2 Justificación.....	11
3 Descripción del Problema.....	12
3.1 Planteamiento del Problema.....	12
3.2 Formulación del Problema.....	14
4 Objetivos.....	14
4.1 Objetivo General.....	14
4.2 Objetivos Específicos.....	14
5 Marco Referencial.....	15
5.1 Estado del Arte.....	15
5.2 Marco Teórico.....	19
5.3 Marco Conceptual.....	21
5.4 Marco Legal.....	23
6 Metodología.....	25
6.1 Tipo de Investigación.....	25
6.2 Enfoque de Investigación.....	26
6.3 Diseño de Investigación.....	26
6.4 Fases:.....	26

	3
6.5 Propósito.....	28
6.6 Población.....	28
6.7 Muestra.....	29
6.8 Técnica de Recolección de Información	29
6.9 Técnica de Análisis de Información.....	30
7 Presupuesto.....	31
8 Cronograma	32
9 Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Programa de Bienestar Laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.....	33
9.1 Generalidades de la Empresa	33
9.2 Misión de la Empresa.....	33
9.3 Visión de la Empresa.....	34
9.4 Organigrama.....	35
9.5 Aplicación del Instrumento	35
9.6 Resultados	36
9.7 Factor de Riesgo.....	53
10 Diseño de la Propuesta de Mejora del Programa de Bienestar Laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.....	54
10.1 Introducción.....	54
10.2 Justificación.....	55

10.3	Objetivo General.....	56
10.4	Objetivos Específicos	56
10.5	Marco Conceptual.....	57
10.6	Estímulos e Incentivos.....	58
10.7	Metodología.....	59
10.8	Procesos de Bienestar y su Duración.....	59
11	Determinación el Efecto de la Propuesta de Mejora del Programa de Bienestar Laboral en la IPS Serviclínicos S.A.....	64
12	Conclusiones.....	69
13	Recomendaciones	71
14	Referencias Bibliográficas.....	72
15	Apéndice.....	79

Listado de Tablas

Tabla 1 - Presupuesto	31
Tabla 2 - Cronograma del proyecto	32
Tabla 3 - Índice de los factores de diagnóstico	60
Tabla 4 - Actividades Programadas	61

Listado de Figuras

Figura 1. Ecuación estadística para proporciones poblacionales. (Salcido, 2018).	29
Figura 2. Organigrama – tomado de IPS Serviclínicos Dromédica S.A.	35
Figura 3. Análisis de las condiciones físicas del puesto de trabajo.	37
Figura 4. Análisis del clima laboral.	38
Figura 5. Análisis sobre actividades de integración.....	38
Figura 6. Análisis sobre la importancia dentro de la organización.	39
Figura 7. Análisis sobre el conocimiento dado sobre los planes de carrera.....	39
Figura 8. Análisis sobre el suministro de dotación e insumos para el desarrollo de las actividades.....	40
Figura 9. Análisis sobre organización de actividades con participación de la familia.	40
Figura 10. Análisis sobre la realización de jornadas de prevención de accidentes laborales.	41
Figura 11. Análisis sobre estímulos y reconocimiento de logros.	41
Figura 12. Análisis de satisfacción de la remuneración que se recibe.	42
Figura 13. Análisis sobre el trato adecuado de los jefes.	42
Figura 14. Análisis sobre problemas con compañeros de trabajo.	43
Figura 15. Análisis sobre la comunicación asertiva con jefes y compañeros de trabajo. .	43
Figura 16. Análisis sobre participación en comités en la empresa.	44
Figura 17. Análisis sobre el conocimiento del plan de beneficios con que cuenta la empresa.	44
Figura 18. Análisis del reconocimiento o estímulo a las competencias con qué cuentan los empleados.	45

Figura 19. Análisis sobre la concentración de los empleados.....	45
Figura 20. Análisis sobre si en los 2 últimos meses ha tenido dificultad para toma de decisiones.....	46
Figura 21. Análisis del acompañamiento de la organización ante factores de estrés laboral.....	46
Figura 22. Análisis sobre si el empleado es capaz de disfrutar sus actividades normales diarias.....	47
Figura 23. Análisis acerca de si se ha sentido deprimido	48
Figura 24. Análisis sobre si el trabajo se desarrolla en condiciones de presión, plazos estrictos o difíciles de alcanzar	48
Figura 25. Análisis acerca de si las tareas son aburridas o monótonas en el cargo que desempeña.....	49
Figura 26. Análisis si se siente satisfecho con el equipo de trabajo	50
Figura 27. Análisis acerca de si el trabajo interfiere en sus responsabilidades familiares y tiempo libre	50
Figura 28. Análisis si se siente estresado en el trabajo	51
Figura 29. Análisis sobre el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida	51
Figura 30. Análisis sobre si ha habido participación en el programa de bienestar laboral.....	52
Figura 31. Análisis acerca si siente que el programa de bienestar laboral ha aportado de manera positiva	52

Listado de Apéndice

Apéndice A	79
Apéndice B	84

Resumen

El proyecto realizó una evaluación sobre el impacto del programa de Bienestar Laboral de la IPS Serviclínicos Dromédica S.A. teniendo en cuenta el capital humano, usando como punto de partida la necesidad de un progreso en contenidos afines al bienestar laboral, el clima organizacional y las situaciones laborales. La realización de este programa busca la correlación entre los objetivos institucionales, el desarrollo, la motivación, la satisfacción y la relación laboral visto como elemento que favorecen un mejor estado de salud mental, física y social. Se tiene en cuenta la evaluación del Riesgo Psicosocial con el objetivo de reconocer los factores claves que permitieran mejora, y con ellos contribuir a la calidad de vida de los mismos.

Palabras claves: bienestar, clima laboral, estrategias, factores de riesgos, mejora, programa

1 Introducción

Este proyecto busca poner en contexto la inferencia que hace la legislación colombiana en proteger a los trabajadores contra aquellos peligros que se enfrentan en el desarrollo de sus actividades diarias, entre ellos el riesgo de estrés ocupacional, derivado de la actividad profesional, es por ello que nace la importancia de evaluar la propuesta mencionada apuntando a identificar, prevenir y contrarrestar las enfermedades y todo tipo de riesgo, de la misma manera plantear plan de mejora como herramienta oportuna para contribuir al fortalecimiento de la salud y el bienestar de los colaboradores.

Los equipos de trabajo, y el personal en las organizaciones son la parte más importante en su funcionamiento, por lo tanto, es deber del empleador cuidarlo, protegerlo y brindarle un bienestar psicológico confortable. Es así como se opta por extraer las derivaciones obtenidas en la aplicación de evaluación de riesgo psicosocial anteriormente realizada a los empleados de la IPS Serviclínicos Dromédica la cual brindó la información necesaria dejando en evidencia dimensiones que son generadoras de respuestas de estrés ocupacional.

Partiendo de la aplicación de este evento se procede a evaluar el impacto generado en la organización permitiendo conocer su efectividad, así como su mitigación del riesgo a la que está expuesto el capital humano de la empresa y del mismo modo acatar la Resolución 2646 de 2008 donde instituye y precisa gravámenes para la valoración, prevención, mediación y continua supervisión de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2019).

2 Justificación

El clima de trabajo o contexto empresarial es un aspecto de gran significación e interés tanto para los trabajadores como para todas las organizaciones, ya que contribuye al proceso vital de los empleados y a su vez satisface sus necesidades económicas y laborales permitiendo progresos en los diferentes entornos y enriqueciendo su ámbito social.

Este proyecto tiene como finalidad percibir el impacto del planteamiento expuesto, así como su contribución en mejora al progreso integral en pro de los empleados de la institución, dado que la intención principal ha sido fomentar y proponer alternativas que aporten en las relaciones positivas, mejorando el contexto laboral, disminución de riesgos laborales y bajo la aplicabilidad del instrumento poder conocer situaciones e indicadores influyentes en tal diagnóstico.

Cabe resaltar que de no ser diagnosticado o tenida en cuenta dicha investigación tal vez la organización irrumpa en la desconexión de salud mental, salud organizacional, física, productiva y social dado que la carencia de ergonomía, ambiente laboral agradable, desmotivación y muchos factores más sin tratar repercuten sobre indicadores negativos llevando a la organización a perder talento humano de calidad, a que su productividad baje, y el cliente externo note la problemática interna. Para ello se ha diseñado el programa de bienestar laboral oportuno y adecuado acorde con el direccionamiento estratégico de la organización, el cual brinda una serie de lineamientos y estrategias que ayudan a la IPS Serviclinicos Dromédica y a su capital humano afrontar y a mejorar sus falencias, en especial el estrés laboral, indicador más representativo (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud., 2020).

Dada la importancia del riesgo psicosocial y para dar cumplimiento a la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social, esta IPS aplicó una serie de evaluaciones

empresariales con el fin de conocer la efectividad del programa de bienestar laboral actual, con base a los resultados poder diagnosticar determinar y/o poner en estudio sintomatologías presuntamente ocasionadas por el estrés ocupacional, de la misma manera saber las condiciones en que viven los empleados dentro y fuera de la organización, con miras a ampliar la producción y el ser competitivo en la empresa. (Ministerio del Trabajo, 2008).

Debido a que se tienen las respuestas y las variables anteriormente aplicadas, y teniendo en cuenta que los trabajadores de la IPS interactúan constantemente con otras personas (tanto usuarios, pacientes y compañeros de trabajo), se ha percibido la importancia de presentar un diseño de proyecto mejora, incluyendo planes asertivos, llamativos y buscando un estímulo generador de respuestas positivas, con el fin de establecer medidas en la organización y así mismo mitigar cualquier riesgo que atente contra la salud física y mental de los empleados de la organización

Teniendo en cuenta las estrategias anteriormente mencionadas como, fortalecer el ambiente de trabajo, así como robustecer las buenas relaciones y la integración entre pares propone y se desea que los trabajadores estén motivados ya que para la organización este es un factor importante pues se evidencia mejora en la productividad y al mismo tiempo impacto positivo.

3 Descripción del Problema

3.1 Planteamiento del Problema

Al abordar esta problemática que enmarca los diferentes factores de riesgos que existen en la IPS Serviclínicos Dromédica S.A se contextualiza con el entorno y el factor de riesgo psicosocial derivado de la misma organización y el medio.

Al hablar de relaciones sociales e interpersonales en las organizaciones hace inferencia al tipo de relación que se desarrolla dentro de las organizaciones dado que se presenta interacción empresa - usuarios, empleador - trabajador, entre pares y personas ajenas a la organización. Es por ello que se hace necesario mencionar los índices o factores más relevantes.

Dentro de los factores se hace importante citar la desmotivación laboral, el proceso de adaptación al medio ambiente, problemas de inseguridad en el sitio de trabajo, falta de iluminación y ventilación en el puesto de cada persona, presión del tiempo, conflictos interpersonales, falta de comunicación adecuada y ausencia de reconocimiento para la buena realización del trabajo y sobre todo oportunidad en la remuneración económica lo que genera y desencadena otros factores. Entre la población en general, el estrés ocupacional hace parte de los elementos negativos que hacen presencia en su ámbito de trabajo, es decir, en su condición locativa, jornadas de trabajo extenuantes, relaciones interpersonales y estímulos.

Además, siendo la insatisfacción un factor que provoca problemas importantes ya que tiene efectos nocivos, tales como bajo rendimiento laboral, altas cifras de accidentes y deterioro en la vida emocional del colaborador. Teniendo en cuenta la Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2013, los factores de riesgo descritos como prioritarios por los colaboradores fueron los ergonómicos y psicosociales dado que el mayor índice apunta al nivel de estrés laboral. (Ministerio de Trabajo, 2013).

Según la OMS infiere la salud mental como múltiples maneras, considerándolo como un bienestar subjetivo, autonomía y potencia emocional del individuo, en pocas palabras tiene que ver como las personas se relacionan con su entorno. En cuanto a los diagnósticos de enfermedad mental, los más frecuentes son los trastornos de ansiedad, el trastorno depresivo recurrente, el estrés grave y los trastornos de adaptación. Con forme al DSM-IV las enfermedades mentales se

caracterizan por mostrar una sintomatología con presencia emocional, conductual debido a la presencia de agentes estresores. (Morales Sosa, 2010).

La necesidad de producir, de tener más cada día ha llevado a las personas a trabajar, a avanzar a velocidades cada vez mayores. Dejando que las exigencias del medio nos generen afán por conseguir altas posiciones, ascensos, prestigio, sin ver lo que nos está provocando: tensión, estrés y presión. En muchas oportunidades el trabajador está sometido a una sobrecarga laboral, siendo una situación que lleva a que las personas presenten ansiedad, irritabilidad, tensión.

Por lo tanto, se hace necesario un programa de bienestar laboral para promover la salud mental y así lograr favorecer el bienestar personal y emocional del trabajador. Además, trabajar la necesidad del reconocimiento por parte de todos los empleados de la IPS, se necesita fomentar el grado de aceptación en nuestras fortalezas, debilidades y aspiraciones.

3.2 Formulación del Problema

¿Cuál es el impacto del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.?

4 Objetivos

4.1 Objetivo General

Evaluar el impacto del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S. A mediante la aplicación de instrumento de medición para conocer su efectividad.

4.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosocial del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.

- Diseñar una propuesta de mejora del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.
- Determinar el efecto que tendría la propuesta de mejora del programa de bienestar laboral en la IPS Serviclínicos S.A.

5 Marco Referencial

5.1 Estado del Arte

Dado que este proyecto está puesto sobre el bienestar laboral que tiene el personal internamente en una empresa, es necesario plantear algunos criterios que sirven como ejes conceptuales para apoyar la investigación.

Hoy en día los cambios que se están presentando en las organizaciones son cada vez más impredecible, cada vez las nuevas exigencias hacen que la vida laboral se convierta en situaciones estresantes. Considerando el estrés laboral como una presión que es producida cuando una persona contempla un escenario donde se le exige más allá de sus capacidades para enfrentarla, provocando agotamiento emocional, apatía ante su trabajo, desagrado, irritabilidad, tristeza, etc.

Estos programas de bienestar laboral, no solo son importantes en el País si no que es un concepto que a nivel mundial se maneja, se encuentra que en Perú, mediante una investigación se buscó conocer cómo se relacionaba la cultura organizacional con el bienestar laboral en los empleados de la Universidad Nacional José María, el resultado de la investigación concluyó que está ligado directamente proporcional entre aquellos, normas y creencias que diariamente posee los empleados con la creación de conmociones asociados a su actividad laboral. De la misma

manera, variables como el salario, incentivos, lealtad, entre otros influyen en la tranquilidad laboral de una organización. (Llacchua Quino, 2015).

En Argentina, se hizo un estudio de la percepción del bienestar laboral en trabajadores, teniendo en cuenta su género, el estudio luego realizó un método de muestreo pudo determinar que el bienestar psicosocial ambientado en apegos, capacidades y expectativas no establece diferencias según el género, sin embargo este estudio demostró que existe una diferencia significativa de género en aspectos colaterales tales como somatización (dolores de cabeza, agotamiento, etc.), alineación (mal humor, frustración, etc.) y agotamiento, lo que indica que son factores a tener en cuenta para la preparación del programa de bienestar laboral el cual se desea realizar. (Echevarría Alicea & Ortega, 2017).

Otro estudio realizado en Ecuador, en la empresa EPM-GIDSA se ha diseñado un programa de riesgos psicosocial el cual se ha creado para evaluar las condiciones y detectar presencia de factores o condiciones inadecuadas en el trabajo que están afectando de manera notable la salud de los colaboradores, para de manera oportuna se pueda desarrollar y llevar a cabo una intervención adecuada basados en los resultados obtenidos de dicha evaluación, se hace necesario el crear herramientas que ayude a mejorar el clima laboral, dado que debe ser direccionado ya que si los colaboradores de las organizaciones realizan malas prácticas se reflejara en la productividad, en la prestación de los servicios, pues es ahí donde los riesgos psicosociales empiezan hacer presencia lo cual se debe acudir a planes de mejora, con el fin de reducir el riesgo. (Moya Rubio, 2016).

Un programa de bienestar laboral, comprende procesos que buscan conservar, optimizar y diseñar condiciones de trabajo que permitan un desarrollo en todos los ámbitos de los empleados, sin importar su cargo o funciones dentro de una organización, de igual forma se busca mejorar

las condiciones de vida y el de su ambiente en el hogar, con el objetivo que se incremente su satisfacción en la empresa y esto traiga como consecuencia una mayor eficiencia, eficacia y efectividad en las labores y responsabilidades que le son asignadas. (Ministerio de Educación Nacional, 2009).

En Colombia este concepto de bienestar laboral ha sido importante durante los últimos años, en Medellín, investigando y explorando sobre los programas de bienestar laboral, salud mental en empresas, donde se comprueba que el bienestar laboral es de vital valor para que la organización alcance sus objetivos, un entorno es determinante en la productividad y calidad de las labores que se desempeñan día a día, con un gran impacto de generar factores como la confianza, el optimismo y la motivación para generar un mejor ambiente en la organización.. (Herrera Castañeda, Betancourt, Salazar Jiménez, & Mora Martínez, 2017).

Así mismo la ciudad de Pereira realizó el rediseño del programa de bienestar laboral en una organización de confecciones específicamente en el municipio de Dos Quebradas, con el objetivo de promover practicas saludables entre colaboradores y así generar buen ambiente laboral, motivación, higiene de salud mental, física, psicológica emocional y social, en beneficio de una actividad productiva y que los colaboradores perciban de la organización, un ambiente sano y saludable para desempeñarse a plenitud en cada cargo. (Aristizábal Bedoya, Mejía & Loaiza Guzmán, 2019).

Por otro lado en Bogotá, se aplicó el mejoramiento e implementación de un programa virtual de Bienestar Laboral, llamado Bienestar APP, para dispositivos tecnológicos para fomentar el trabajo exitoso, motivando a los miembros de las empresas, en el cual se evidenció que la digitalización trae consigo ventajas como implementación de programas de capacitación e inducción al personal, además la tecnología fortalece el conocimiento sobre el bienestar laboral,

temas de norma y brinda mejoras que deben hacer las empresas para mejorar el bienestar físico e intelectual de sus colaboradores. (Arias Manrique, Baustista, & León Villa, 2021).

En Barranquilla, se hizo un estudio de las carencias de bienestar laboral de los trabajadores de la universidad en la región Caribe, el cual concluye que las empresas deben reconocer a sus empleados como individuos teniendo en cuenta los entornos los cuales se despliegan tanto laboral como familiar, factores como la satisfacción socio afectiva y familiar intervienen en la productividad de los trabajadores. El estudio indica que es significativo la ejecución de un programa de bienestar laboral donde se implemente y evalúe el grado de aceptación y los impactos que se generen en los empleados, para buscar la mejora continua siempre. (Arrieta Valderrama, Cabarcas Velasquez, & Rodriguez Arias, 2019).

A nivel regional, en el Departamento de Santander, también se han hecho estudios y análisis sobre los programas de bienestar laboral, se encuentra en el municipio del Socorro, se diseñó un programa de bienestar laboral para Estupasta S.A.S Socorro, donde se determina que los empleados de la empresa no sienten que se cumplen sus expectativas laborales y personales, que deben ser mejoradas por este programa que fortalezca aspectos de la empresa y mejore el nivel de vida de los colaboradores, y a su vez con el talento humano tiene una gran importancia ya que debe fortalecer además de los objetivos de la empresa, también las metas y habilidades de sus funcionarios. (Bautista Pedraza, Cala Sepúlveda, & Santacruz Padilla, 2020).

A nivel local se encuentra que en Bucaramanga, se presentó una sugerencia para el mejoramiento al proceso de bienestar laboral en Enviamos Comunicaciones S.A.S, donde se identifica que la empresa no tenía un planteamiento estratégico para crecer, aunque los trabajadores muestran un gran compromiso por la empresa, al no existir un programa de bienestar laboral sus aportes no son tan significativos, y se encuentra gran resistencia para

generar cambios por parte de la dirección por lo cual es vital que se conozca la importancia del programa para generar estrategias de cultura organizacional. (Rincón Gómez & Poveda Ortiz, 2019).

5.2 Marco Teórico

Antiguamente no se evaluaban los riesgos laborales, los problemas en la salud eran vistos como circunstancias en cada individuo y jamás se contemplaba el medio. Robert Karasek, a finales de los años 70 expuso que existía una relación entre los trastornos cardiovasculares, en particular los infartos agudos de miocardio tenían relación con circunstancias laborales. Karasek menciona que, si no se quiere afectar la salud de los trabajadores, no se deben permitir actividades con alta tensión, en general se deben evitar trabajos pasivos y que los empleados no tengan participación en la sociedad donde viven ni que practiquen actividades de ocio. (Artazco, 2010).

También es importante destacar la importancia de un ambiente sano en el lugar de trabajo dado que en el invertimos la mayor parte de nuestro tiempo, basándonos en la investigación de Elton Mayo quien incluyó los análisis de Hawthorne la razón de las emociones de los trabajadores y la lógica de la validez de los directivos, quien compartió la idea de cambiar el comportamiento institucional para adoptar otro más humanista involucrando la parte psicológica como aspecto sobresaliente. Después de los años 50, surgió un nuevo enfoque nuevo en el área administrativa. Se tiene en cuenta las actitudes de los trabajadores de una manera más centralizada, y la teoría de las relaciones humanas hace énfasis en que las organizaciones se forman gracias a grupos de individuos. Es decir que se cambia hacia una perspectiva más humanizada, se tiene en cuenta que cada trabajador es único y sus hábitos son complejos y si se desean entender, se deben tener en cuenta sus motivaciones personales. (mayo, 2017).

Por lo tanto, en 1984 nacen los primeros indicios en riesgos psicosociales en el trabajo, catalogado como contextos laborales que logran incidir de modo negativa en la salud física, mental y social de los trabajadores. Identificados como riesgos que perturban los derechos de los trabajadores y del mismo creando cuadros de enfermedades (Kalimo,1988).

Las primeras normas sobre prevención de riesgos laborales, inicio en los siglos V y IV A.C. en la antigua Grecia por los hipocráticos a través quienes estudiaban enfermedades que se originaban en las actividades laborales, la dificultad principal aparecía con la distinción que se hacía entre los individuos libres y esclavos. En el siglo XIV aparecieron inicialmente normas de higiene en las compañías industriales, generando propagación en los accidentes de trabajo, despertando el interés en los sectores que veían indignación en las consecuencias que ocasionaban los accidentes. (Arce García, 2017).

Del mismo modo la Ley 31 de 1995 busca dar una respuesta eficiente a la dificultad que suponen los accidentes y enfermedades profesional, al mismo tiempo busca prevenir, reconocer y suprimir los elementos que atenten sobre la salud de los trabajadores. Esta teoría fue incorporada por varias legislaciones con el objetivo en atribuir a la industria en consecuencias de los riesgos.

Expertos en higiene laboral han visto que el ambiente laboral además de generar enfermedades, tiene una influencia en la vida del empleado, a partir de esta teoría surge paulatinamente nace la importancia de fijarse en la relación que existe ente las condiciones laborales y la salud del individuo. También es importante destacar que la ley de 25 de octubre de 1919 define a los accidentes laborales como un riesgo y enfermedad profesional. (Kalimo et al.1988, pag.17).

Por otro lado, el bienestar laboral es concebido hace varias décadas como una opción que mezcla la teoría y la parte psicosocial, desde sus inicios se le dio prioridad al desarrollo de

programas sociales para mejorar aspectos morales y mentales en el empleado, pero luego surgieron proyectos que buscaban cambiar y la mejora continua en las condiciones de trabajo. Que se traduce en ganancia para la organización ya que se alcanzan los objetivos organizacionales.(Ramirez, 2010).

5.3 Marco Conceptual

Un programa de bienestar laboral se entiende como el conjunto de variables permitiendo llevar buena relación de un empleado de su vida en el trabajo, y le permiten sentirse bien laborando dentro de la empresa. Factores como la satisfacción, motivación y estrés son variables que se incluyan en el programa de bienestar laboral; además factores como la relación con el jefe, presiones, horarios, monotonía, relación con los demás compañeros, crecimiento personal, desconfianza, entre otras, terminan determinando la productividad de las personas dentro de una organización. (Castellanos, Martínez, & Posso, 2021).

A su vez es importante conocer que es un entorno laboral, este se define como la suma de variables en las empresas que hacen que el ejercicio de las funciones sea fácil o difícil para llevarse a cabo, entre ellas se puede encontrar la comunicación, el crecimiento profesional, la pro actividad de los trabajadores, la colaboración, entre otros. De igual manera el clima organizacional, se debe tener en cuenta, ya que es la consecuencia de la interacción entre los individuos, sus compañeros con la misma organización. Por su parte cultura organizacional se entiende como aquellas conductas, valores o creencias que poseen los integrantes de una organización y que influyen en el clima laboral. Los anteriores conceptos repercuten la productividad en las organizaciones y en la misma salud de los empleados. (Serrano & Parro, 2015).

Sin embargo, para tener claro el programa de bienestar laboral, se debe tener claro el conocimiento de riesgo como un factor de riesgo. El riesgo se describe como la posibilidad de perder algo, tener una consecuencia no esperada, perjudicial o peligroso. El riesgo va asociado a la posibilidad o probabilidad que se llegue a dar un suceso y de la pérdida potencial que esto implica, la interacción de estos dos factores determinase que tan mayor o menor puede ser este riesgo. (Echemendia Tocabens, 2011).

Para complementar y entender el programa de bienestar laboral, es sustancial conocer una definición de riesgos psicosociales, y estos son las condiciones que están en la organización y que, debido a una situación en el trabajo, y que incuben con la empresa, el tipo de labor y la realización de la actividad y que afectan el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del empleado en la ejecución normal de la labor. Por lo tanto, factores de riesgo psicosociales constituyen aquellos valores que son desfavorables y que influyen de manera negativa en la seguridad y salud de los trabajadores y que como consecuencia se tiene un resultado adverso en el ejercicio de sus funciones en la empresa. Los factores psicosociales pueden surgir de situaciones en la organización, contenido y/o realización de un trabajo, y el entorno del trabajador. (Meliá, y otros, 2006).

Para identificar los factores de riesgos psicosociales, existe una herramienta llamada batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial, esté instrumento oficial diseñado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social junto a la Pontificia Universidad Javeriana; la batería es el conjunto de instrumentos válidos y confiables que es usado por el experto de la seguridad y salud en el trabajo, para conocer todos los factores de riesgo psicosociales, a los cuales se exponen los empleados de acuerdo a sus a las funciones que desempeñan, por medio de esta herramienta se

cualifican los procesos y se extrae información para crear programas, planes y acciones de preparación y control. (Ministerio de la Protección Social, 2010).

5.4 Marco Legal

En la actualidad existen Leyes, reglamentos, resoluciones, Decretos y normatividad en general que se deben considerar y tener en cuenta al construir, aplicar o implementar un programa de bienestar laboral, teniendo en cuenta que este concepto está relacionado directamente con una buena vida laboral y el progreso integral del participante dentro de la organización.

A través de la resolución 2646 de 2008 el gobierno nacional reconoce los factores psicosociales como dispositivo activo dentro de las organizaciones, para la correcta identificación de las causas que lo producen y las acciones a través de diferentes herramientas que desarrollen las empresas para mitigar aquellos factores que tengan riesgos más altos. Es por esto que se deben definir responsabilidades que permitan identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear permanentemente estos factores de riesgo y una vez realizados estos procedimientos se identifiquen aquellas patologías que son producidas por el estrés laboral. (Ministerio de la Protección Social 2008).

En México, la Secretaría del Trabajo y Previsión social mediante la NOM 035 STPS 2018, determina las condiciones mínimas necesarias que se deben tener en cuenta en el tema de la seguridad y ambiente laboral, buscando prevenir accidentes y enfermedades laborales. Esta norma busca la construcción de herramientas que permitan ver, identificar y prevenir estos riesgos psicosociales y fomentar ambientes sanos en las empresas. (Secretaría del trabajo & previsión social, 2018).

Por su parte, en Colombia se establecen interrelaciones de la seguridad y salud en el

trabajo, con la salud mental, laboral y el bienestar de los trabajadores de las organizaciones, para ello se ha creado la cartilla entornos laborales saludables, Fundamentos y Modelo de la OMS con el fin de delinear y hacer un llamado al desarrollo un plan de estrategias para prevenir enfermedades laborales a través de entornos saludables mediante la aplicación de programas de bienestar laboral y hacer mayor énfasis en Promoción y prevención y sus efectos positivos en la salud de los empleadores. (La Organización Mundial de la Salud, 2010, Pag.25).

Asimismo, es importante resaltar la Resolución 312 de 2019 donde se establecen aquellos estándares que como mínimo toda empresa debe tener en cuenta al momento de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, y de esta forma cualquier organización que este en suelo colombiano, cuide la salud de los colaboradores y realice actividades de prevención y promoción de enfermedades laborales, accidentes e incidentes laborales. (Ministerio de trabajo, 2019).

A través de la Resolución 2404 de 2019 se adoptó la batería como instrumento para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, estas herramientas son usadas para calcular el riesgo psicosocial, así como el análisis, la prevención e intervención de factores psicológicos y los efectos en los colaboradores de las organizaciones (Ministerio de Trabajo, 2019).

La ley 1010 de 2006 identifica las medidas para castigar el acoso laboral y cualquier otro tipo de hostigamiento en el ambiente de trabajo. Esta misma Ley menciona que toda organización debe tener en cuenta la libertad, confianza y la salud mental de todos sus trabajadores, y protege al empleado mediante la exigencia de que toda empresa debe diseñar e implementar un programa de bienestar laboral, con el objetivo de que se garantice el trabajo digno para los habitantes del territorio nacional. (Congreso de Colombia, 2006).

De igual manera, se estableció la Ley 909 de 2004, con el fin de que se exalte la

eficiencia, gusto y desarrollo de los empleados en relación con sus funciones y favorecer el debido cumplimiento de resultados institucionales, para ello toda empresa debe tener implementado un programa de bienestar e incentivos, que tenga en cuenta la normatividad vigente. (Congreso de Colombia. 2004).

La Contraloría a través de la Resolución 000068 de 2020 actualiza la política de seguridad y salud en el trabajo de la Contraloría municipal, mediante el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo basándose con la Ley 1562 de 2012 definiendo estándares mínimos para su ejecución, en su artículo 2 difiere el compromiso de promoción y prevención y las garantías hacia el trabajador contratado y vinculado con la organización con el fin de evitar accidentes laborales, así mismo propiciando un ambiente sano y confortable validando los programas de bienestar laboral. (Contraloría Municipal de Bucaramanga, 2020).

6 Metodología

6.1 Tipo de Investigación

De acuerdo con la síntesis relacionada en este proyecto de investigación y la forma como se aborda los propósitos instituidos por medio de la descripción se consideró que este proyecto tuvo un alcance descriptivo, ya que las propiedades, dimensiones y las características evaluadas recolectan la información de manera objetiva y concreta, con capacidad para seleccionar las tipologías fundamentales e importantes de la evaluación de impacto en el programa de bienestar laboral aplicado a la IPS Serviclínicos Dromédica, este tipo de investigación permite identificar aquellos factores de riesgo que pueden presentarse en la empresas y su entorno. (Sampieri, 2014).

6.2 Enfoque de Investigación

Con este proyecto se buscó hacer un trabajo de calidad apuntando a la validez y la objetividad, el cual se basa en evaluar el impacto de programa de bienestar laboral en la institución mediante el uso de instrumento de medición para conocer su efectividad, lo que permite evidenciar que se usó un enfoque de investigación mixta, bajo esta perspectiva se basa en aunar métodos permitiendo que la información sea más extensa y a su vez sea detallada sobre la población objeto de estudio y su problemática, además se fundamenta en comprender y analizar concretamente los datos aquí relacionados. (Sampieri, 2014).

6.3 Diseño de Investigación

El proyecto evaluación del impacto en el programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica tuvo en cuenta el diseño de la investigación de campo, la información obtenida se toma directamente de los datos obtenidos al evaluar dicho programa sin recibir ninguna modificación o manipulación con el fin de controlar las variables, y conservar la veracidad de la información. (Palella Stracuzzi & Martins Pestana, 2012).

6.4 Fases:

Para dar continuidad a este proyecto se tuvo en cuenta las fases de desarrollo y la relevancia de cada una mediante el núcleo temático, lo cual se determinó en el siguiente orden:

- **Fase 1**

- 1** Acercamiento y contextualización con la población objetivo de investigación
- 2** Realización de sondeo de las áreas o departamentos más críticos de la organización y sus necesidades.

- 3 Evaluar el programa de bienestar laboral dado que este debe contener especificaciones concretas acerca del estímulo al desarrollo personal, profesional, al cuidado de la salud mental, y la inteligencia emocional de cada colaborador.

- **Fase 2**

Evaluado el programa de bienestar laboral e identificado las causas que producen el riesgo psicosocial mediante instrumento, avalado por el comité de investigación, aplicado a los trabajadores con cargos como coordinadores de área, quienes evaluarán a sus colaboradores a cargo, y teniendo en cuenta estos resultados se procede a presentar el plan de mejora del programa de bienestar laboral, resaltando aspectos enmarcados como factores existentes en la organización:

- 1 Gestión organizacional
- 2 Condiciones de las actividades
- 3 Condiciones ambientes de trabajo
- 4 Jornada laboral

Dentro de este orden de ideas se tiene en cuenta los factores extralaborales, los cuales influyen considerablemente en el desarrollo del bienestar y las metas a alcanzar.

- 1 Uso de tiempo libre
- 2 Tipologías de vivienda
- 3 Cobertura en salud y la información sociodemográfica.

- **Fase 3**

Por último, se evalúa el impacto que se obtuvo de la propuesta de mejora del programa de bienestar laboral, considerando la respuesta positiva o negativa y como ha influenciado en los trabajadores la participación y dicha aplicación.

6.5 Propósito

Teniendo en cuenta la teoría de Sampierí (2014) este proyecto se describe como una investigación básica, pues una de las bases fundamentales es buscar los resultados puros sin que surja modificación alguna por medio de la recolección de datos, es así que el propósito principal es evaluar el impacto de un programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica, buscando prevenir, identificar y contrarrestar accidentes e incidentes laborales así como enfermedades y con ello contribuir mejorar las condiciones de vida de los empleados.

Dados los tiempos cambiantes y las exigencias cotidianas hacen que el bienestar laboral se convierta en situaciones generadoras de estrés, de malestar psicológico y emocional. Para ello, analiza los datos de los instrumentos usados y conocer la efectividad del programa aquí expuesto. Se hace importante resaltar la Resolución 2646 de 2008 donde se disponen aquellas responsabilidades que se deben tener en cuenta para evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición que tienen las personas durante su jornada laboral a factores que produzcan riesgos psicosociales.

6.6 Población

La población son aquellos elementos que son asequibles o aquella unidad para el análisis que hace parte de un determinado grupo especial en donde se realiza el estudio. La población identificada para este proyecto es de 320 personas que trabajan para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.

6.7 Muestra

La muestra es un fragmento representativo de la población que tiene características similares a la misma. Para el caso de la muestra en IPS Serviclínicos Dromédica S.A. se utilizó la siguiente fórmula estadística para proporciones poblacionales.

Ecuación Estadística para Proporciones Poblacionales

$$n = \frac{Z^2 (p \cdot q)}{e^2 + \frac{(Z^2 (p \cdot q))}{N}}$$

n=	Tamaño de la muestra
z=	Nivel de confianza deseado
p=	Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
q=	Proporción de la población con la característica deseada (fracaso)
e=	Nivel de error dispuesto a cometer
N=	Tamaño de la población

Figura 1. Ecuación estadística para proporciones poblacionales. (Salcido, 2018).

Usando los siguientes datos:

1. Margen: 5%
2. Nivel de Confianza: 95%
3. Población: 320

Con los anteriores parámetros se tiene un tamaño de muestra de 175.

Para tomar la muestra de los prototipos calculados se realizó mediante muestreo probabilístico, con el fin de obtener un perfil estadístico de la población, a partir de estas obtener estimaciones y hacer inferencias de parámetros establecidos con márgenes de error establecidos. Para el proyecto se usa el muestreo aleatorio simple, el cual le da a cada elemento de la población y a cada posible muestra, la misma probabilidad de ser seleccionado. (Pimiento, 2000).

6.8 Técnica de Recolección de Información

Son aquellos instrumentos que ayudan al investigador a registrar y documentar la información que ha sido recopilada durante el estudio, permite la toma y registro de datos de las

variables que son estudio en la investigación. Algunos tipos de técnicas incluyen la observación, la entrevista y la encuesta. (Espinoza, 2017).

Para el desarrollo de esta investigación se usó la encuesta, mediante una prueba escrita a la muestra poblacional, donde se le aplicó un cuestionario con el objetivo de saber el impacto del programa de bienestar laboral en IPS Dromédica S.A.

6.9 Técnica de Análisis de Información

Consiste en manipular, transformar, operar, comprobar o reflexionar unos datos con el objetivo de filtrar aquellos significados que sean importantes de acuerdo con el objetivo o problema planteado en la investigación. Se debe analizar los diferentes elementos o variables que nos da información para descubrir su significado relevante, comprendiendo y elaborando conceptos que expliquen lo que se investiga. Existen diferentes técnicas de análisis de la información entre ellas se encuentra categorización, contrastación, estructuración y teorización.

Para el desarrollo de este proyecto, la información recopilada por las encuestas se analizó mediante la contrastación en donde se van a relacionar los resultados con la situación inicial de los trabajadores, se interpretarán los datos y se determinara que resultado ha tenido la ejecución del programa de bienestar laboral en la población estudio.

7 Presupuesto

Tabla 1 - Presupuesto

Elemento	Tipo de Recurso	Tipo de Unidad	Unidad	V. Unitario	Costo Mensual	Costo Total (6meses)
Personal	Investigadores	Jornada semana	3	1,500,000	4,500,000	27,000,000
Computadoras	Computador	Pieza	3	1,800,000		5,400,000
Impresora	Impresora EPSON	Pieza	1	468,000		468,000
Bolígrafos	Papelería en general	Caja x12	2	13,500		27,000
Hojas de Papel	Papelería en general	Resma de papel	10	10,500		105,000
Viáticos	Transporte	Jornada semanal	3	30,000		90,000
COSTO TOTAL DEL PROYECTO						33,090,000

Valores mínimos presupuestados para el proyecto.

8 Cronograma

Tabla 2 - Cronograma del proyecto

FASE	ACTIVIDAD	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.
Fase 1	Identificación de la propuesta y objetivos del proyecto	X								
Fase 2	Conocimiento y análisis de la batería riesgo psicosocial y muestreo aleatorio simple		X							
	Aplicar instrumento a los empleados de la IPS- Cuestionario de Riesgo Psicosocial			X	X					
Fase 3	Diseño del programa de Bienestar Laboral				X	X				
	Implementación del programa del programa de bienestar laboral					X	X	X		
	Evaluación del impacto del programa de bienestar laboral, mediante instrumento (encuesta)								X	
	Análisis de Resultados								X	X
	Entrega del Proyecto									X

Cronograma para el desarrollo del proyecto.

9 Identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Programa de Bienestar Laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.

9.1 Generalidades de la Empresa

Serviclínicos Dromédica S.A., es una organización del sector salud catalogada como nivel tres, con áreas administrativas, asistenciales y médicas que prestan los servicios básicos esencial como lo es urgencia, UCI (Unidad de Cuidados Intensivos), cirugías y servicio de hospitalización.

La organización trabajando desde 1947 en la ciudad de Bucaramanga, momento en el cual se comienzan a suministrar servicios para toda la comunidad en salud, en especial particulares, especializados en el área materno infantil, posteriormente se adaptó a los cambios normativos en la década de los 90 y con el propósito de fortalecer su organización se creó una alianza estratégica en el 2006 cambiándose a IPS Serviclínicos Dromédica S.A. (Serviclínicos Dromedia S.A, 2022).

9.2 Misión de la Empresa

La misión de IPS Serviclínicos Dromédica S.A. se toma fielmente de los documentos de la organización:

La misión de Serviclínicos Dromédica está enfocada a la prevención de la enfermedad y promoción de la salud, con el objeto de mejorar la calidad de vida de la comunidad que padece primordialmente traumas y accidentes de tránsito en el oriente colombiano.

Para lograrlo, la institución ofrece servicios ambulatorios y de hospitalización con tecnología de punta, infraestructura adecuada, respetuosa del medio ambiente y recurso humano altamente calificado, inspirado por una filosofía ética, humanismo, profesionalismo y calidad científica, procurando mantener liderazgo en el sector de la

salud, apoyado por los programas de investigación, docencia y desarrollo científico.
(Serviclinicos Dromedia S.A, 2022).

9.3 Visión de la Empresa

La visión de IPS Serviclinicos Dromédica S.A. se toma fielmente de los archivos de la institución:

Serviclinicos Dromédica proyecta liderazgo a nivel local, nacional e internacional, siendo reconocida en el oriente colombiano como centro en la atención del trauma, logrando innovación permanente, mejoramiento continuo y gestión humana tanto en lo técnico, administrativo y financiero, propiciando el trabajo en equipo y el desarrollo del recurso humano comprometido con la institución. (Serviclinicos Dromedia S.A, 2022).

9.4 Organigrama

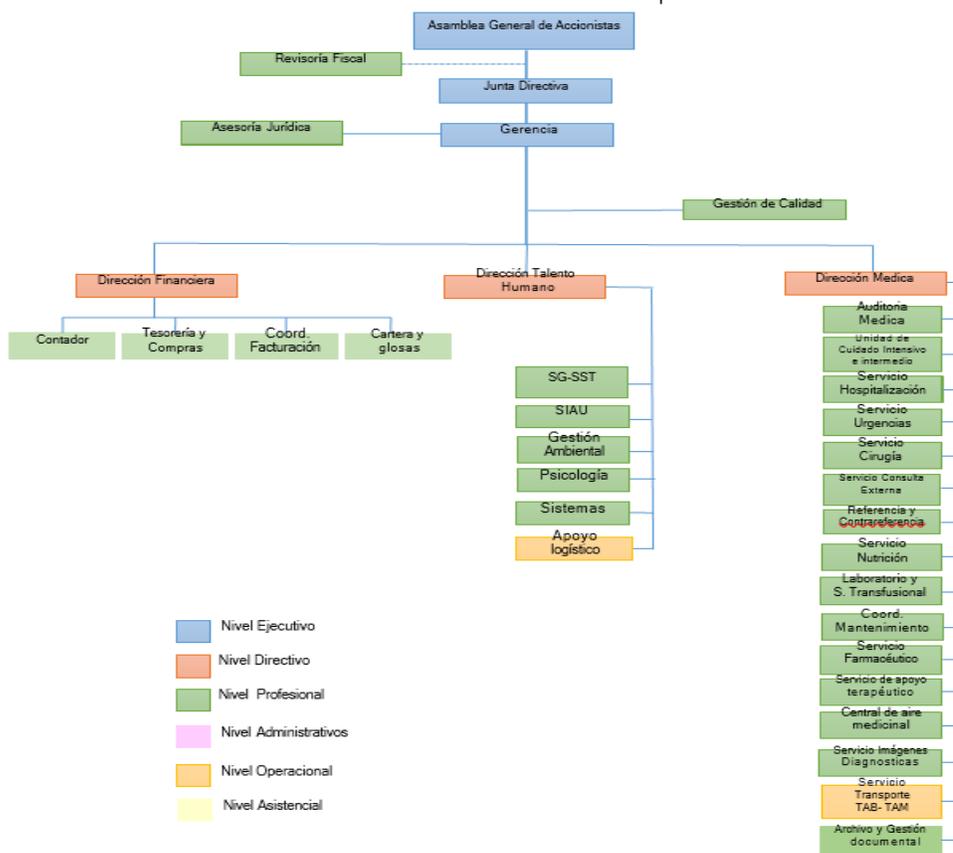


Figura 2. Organigrama – tomado de IPS Serviclínicos Dromédica S.A.

9.5 Aplicación del Instrumento

Una vez se realizó el instrumento de aplicación (**Apéndice A**), los empleados fueron reunidos para una socialización relacionada con las instrucciones y resolución de dudas que tenían los empleados y de esta manera respondieran de manera adecuada las preguntas, se realizó el acompañamiento durante la jornada de aplicación. Para la aplicación del instrumento se tuvo en cuenta la Resolución 2646 del 2008 la cual habla sobre los cuidados que se tienen que tener al momento de evaluar el riesgo psicosocial y sobre el manejo adecuado de la historia clínica de los empleados. Estos documentos deben estar bajo custodia de un psicólogo, garantizando la confidencialidad de los trabajadores evaluados. (Ministerio de Protección Social, 2008).

9.6 Resultados

Después de la aplicación del instrumento de medición, se obtuvieron los resultados, al principio se realiza una descripción de las condiciones sociodemográficas de la muestra, estos datos se conocen gracias a la aplicación obtenida de la aplicación de las encuestas.

De las 175 encuestas realizadas a los trabajadores, se observa que el 30% de las personas corresponden a cargos administrativos, es decir 53 personas y el 70% a cargos asistenciales, que corresponde a 122.

Gran parte de los colaboradores se ubican en un nivel de adultos promedio, con edades entre los 20 – 40 años, adicionalmente están en un ciclo de madurez donde su prioridad es la academia y el desarrollo personal donde aún no se ha concluido la formación profesional.

El 47% de las personas están solteras, el 43% quienes respondieron la encuesta se encuentran casados y un 10% de las personas se encuentran divorciadas.

La mayoría de las personas tienen han culminado su educación técnica, así como la tecnológica y profesional, solo una pequeña parte de los colaboradores han realizado algún tipo de postgrado y lo han culminado, esto demuestra que en general los trabajadores de la organización cuentan con los suficientes conocimientos, para que tengan un buen desempeño en sus cargos.

Los estratos 2,3 y 4 son los predominantes en la organización, pues es a donde pertenecen la mayoría de los empleados. Estos estratos son considerados como bajos o medios, por lo cual podrían eventualmente tener algún tipo de incidencia dentro de los riesgos psicosociales extralaborales en los empleados.

El 32% de las personas que respondieron el cuestionario tienen contrato por prestación de servicios, 28% el contrato a término fijo, y el 40% tienen contrato a término indefinido.

En su totalidad los empleados cumplen el horario laboral de 8 horas al día, lo que se considera que se encuentra dentro de los parámetros normales de acuerdo a la reglamentación colombiana.

El 45% de las personas tienen más de 5 años en la organización, mientras que un 38% tiene más de 2 años en la organización y un 17% tiene menos de dos años trabajando para la entidad.

Al analizar la aplicación de la encuesta, también se obtiene los siguientes resultados.



Figura 3. Análisis de las condiciones físicas del puesto de trabajo.

El 77% de las personas que corresponde a 135 de los encuestados, considera que siempre tienen las condiciones físicas adecuadas en su puesto de trabajo, mientras que un 1% que corresponde a 2 personas, piensa que no son idóneas las condiciones de su sitio laboral. Lo que indica que en general la empresa tiene puestos de trabajo que son idóneos para sus empleados.

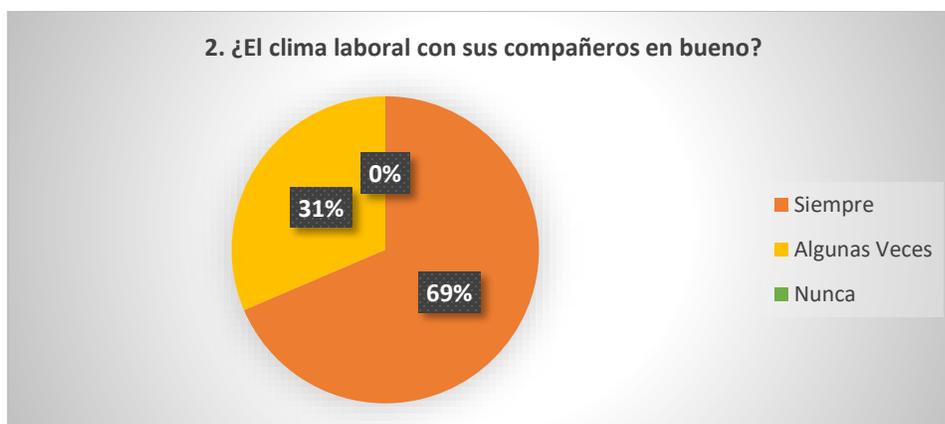


Figura 4. Análisis del clima laboral.

Cuando se pregunta por el clima laboral, 135 personas que corresponde al 69% responden que siempre es bueno. En general esto indica que el ambiente de trabajo de la organización es bueno, aunque podría mejorar.



Figura 5. Análisis sobre actividades de integración.

El 60% que son 105 personas considera que la institución hace actividades de integración con sus empleados, mientras que 10 que es el 6% de ellas, responde que nunca hay actividades de este tipo. Los resultados muestran que la organización debe reforzar este aspecto e integrar a todos los empleados sin importar el área de trabajo ni la modalidad de contratación.

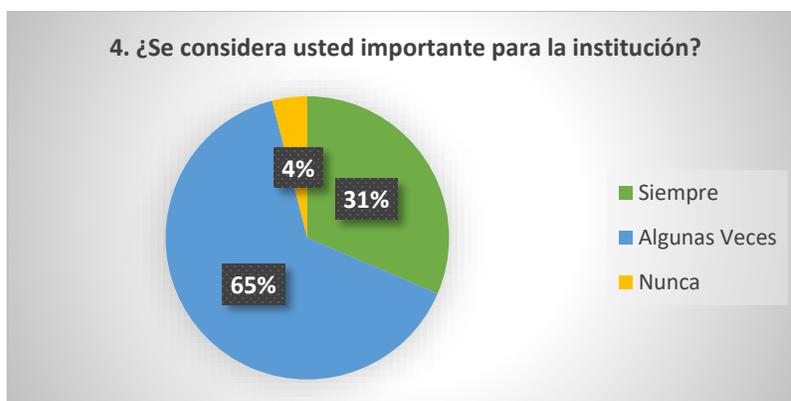


Figura 6. Análisis sobre la importancia dentro de la organización.

Cuando se pregunta si se considera importante para la institución, 65% (113) de los encuestados respondieron que algunas veces y un 4% (7) dicen que nunca se sienten importantes. Los resultados muestran un punto de mejora en el cual la institución debe velar por que sus empleados se sientan importantes y pertenecientes a la organización.

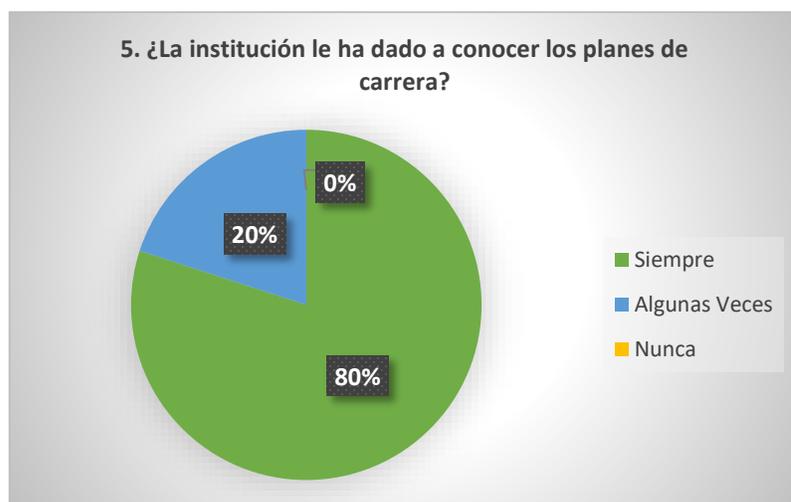


Figura 7. Análisis sobre el conocimiento dado sobre los planes de carrera.

El 80% que corresponde a 140 personas encuestadas manifestaron que la institución siempre da a conocer los planes de carrera, esto muestra que la institución les da a sus empleados información sobre planes de carrera y formación.



Figura 8. Análisis sobre el suministro de dotación e insumos para el desarrollo de las actividades.

El 91% de las personas encuestadas que son 160, dicen que la institución siempre les proporciona la dotación e insumos necesarios para desarrollar sus actividades, esto quiere decir que la organización se esmera porque sus empleados tengan dotación para cumplir sus funciones.

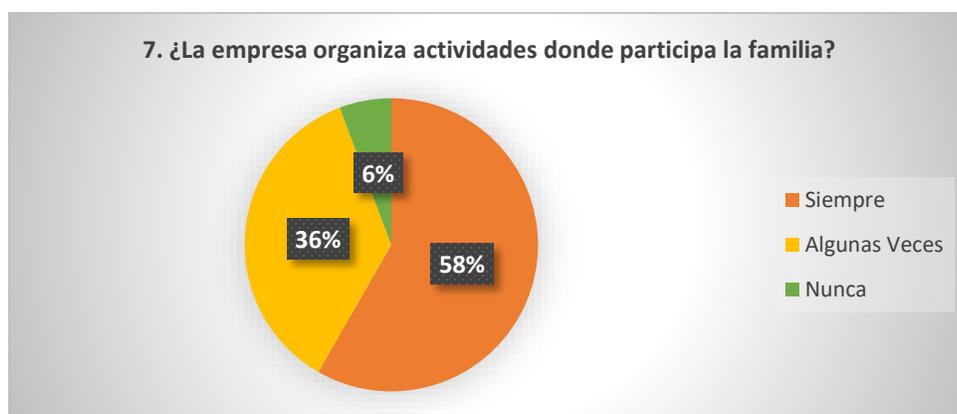


Figura 9. Análisis sobre organización de actividades con participación de la familia.

El 58% de los encuestados (102) dice que la organización siempre organiza actividades donde participa la familia, mientras que un 6% (10) dice que nunca. En este punto, la institución debe buscar reforzar esta integración, aclarando a los empleados que no en todas las actividades puede participar la familia, pero en aquellas que se pueda, comunicar adecuadamente a través de los diferentes canales que la familia puede participar y como lo puede hacer.



Figura 10. Análisis sobre la realización de jornadas de prevención de accidentes laborales.

Cuando se pregunta si la institución realiza jornadas de prevención de accidentes laborales, el 88% de las personas que corresponde a 150 dice que siempre. Los resultados muestran que las personas son conscientes que la organización realiza jornadas para evitar accidentes y enfermedades laborales en su institución.



Figura 11. Análisis sobre estímulos y reconocimiento de logros.

De acuerdo a los resultados 58% (102) dice que la entidad siempre reconoce sus logros, lo que indica que en general la empresa reconoce los logros que tienen los empleados, sin embargo, debe tener en cuenta este punto como referencia para que pueda recalcar en los empleados esos resultados que ellos han obtenido y se sientan mejor con la organización.

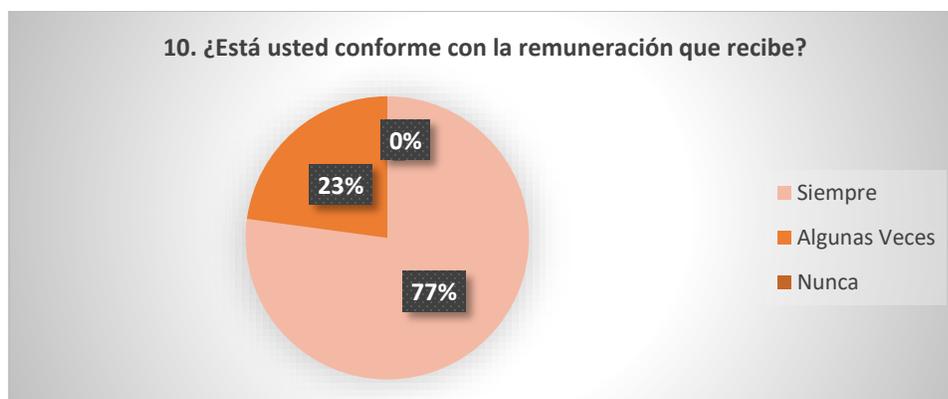


Figura 12. Análisis de satisfacción de la remuneración que se recibe.

El 77% de las personas que corresponde a 135, dice estar siempre conforme con la remuneración que tiene. En general muestra que la empresa recompensa de manera adecuada a sus empleados con el salario que reciben.

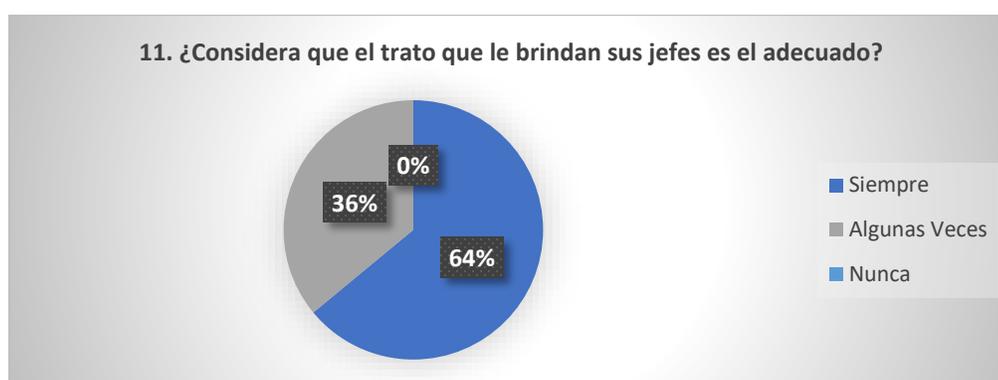


Figura 13. Análisis sobre el trato adecuado de los jefes.

El 64% (112) dice que el trato que da sus jefes siempre es el adecuado. Esto indica que en general los jefes tienen una muy buena relación con sus empleados, aunque existe un punto de mejora.



Figura 14. Análisis sobre problemas con compañeros de trabajo.

El 91% (160) de los encuestados dicen que nunca han tenido ningún problema con los compañeros. Estos resultados resaltan que existe un buen ambiente laboral en la institución y que los empleados tienen muy buena relación entre ellos.

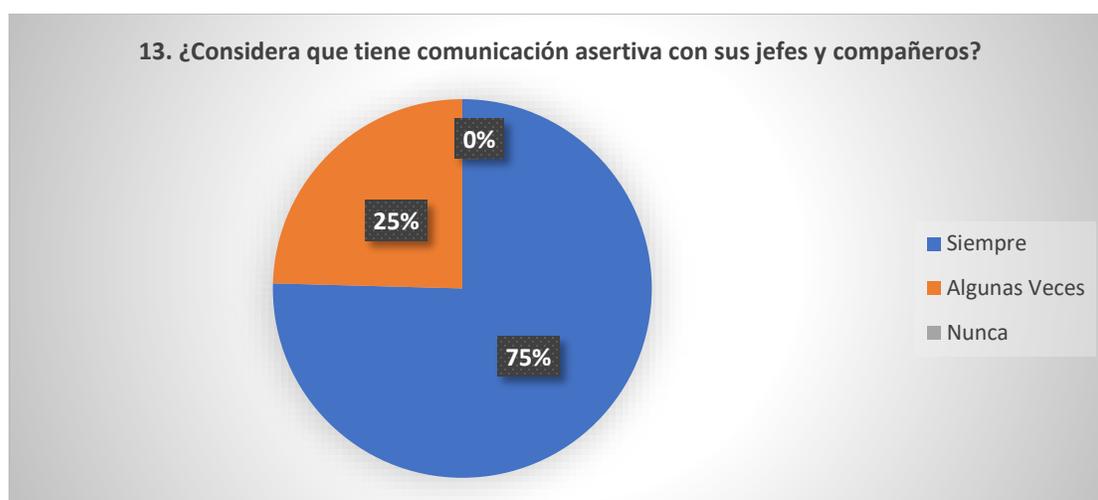


Figura 15. Análisis sobre la comunicación asertiva con jefes y compañeros de trabajo.

El 75% de los encuestados que corresponde a 132 personas dicen que existe muy buena comunicación entre jefes y compañeros. Los resultados resaltan el buen ambiente laboral que hay en la institución y la buena forma de comunicación que maneja a través de los diferentes medios.

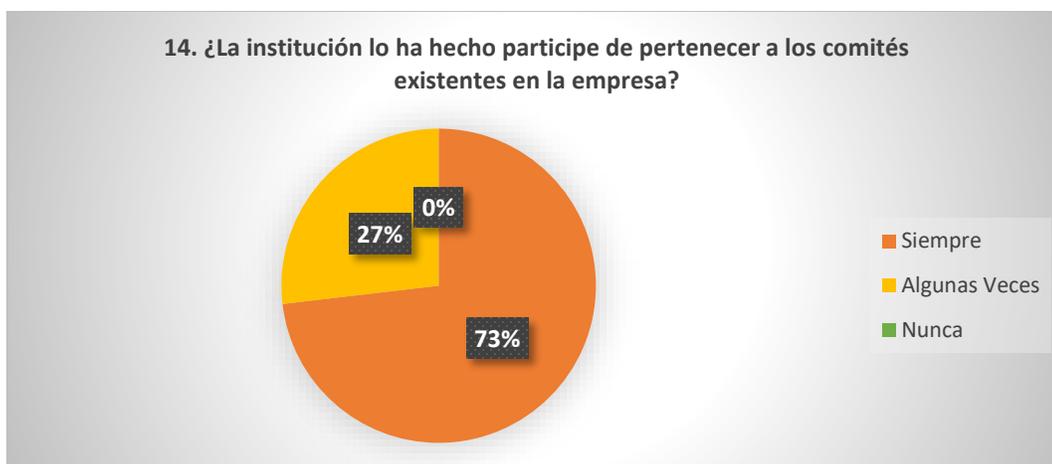


Figura 16. Análisis sobre participación en comités en la empresa.

El 73% (128) manifiesta que la institución siempre los hace partcipes de los diferentes comités que tiene la organización. Estos resultados reflejan que la empresa busca la participación continua de sus empleados en los diferentes comités que tienen.



Figura 17. Análisis sobre el conocimiento del plan de beneficios con que cuenta la empresa.

El 54% (95) de los encuestados dicen que siempre la organización le da a conocer los planes de beneficios que tiene. Estos resultados muestran un punto de mejora donde la organización puede reforzar la manera en la cual comunica a su personal sobre los beneficios que tiene, así ellos podrán tener claro siempre con que cuenta la institución.



Figura 18. Análisis del reconocimiento o estímulo a las competencias con qué cuentan los empleados.

El 57% (100) de las personas dicen que hay reconocimientos o estímulos a las competencias con las que se cuentan, mientras que un 11% (19) dice que nunca. Este punto se une con la anterior pregunta donde la empresa debe reforzar su mecanismo de comunicación para que los empleados tengan claro cuáles son los beneficios, estímulos y reconocimientos a los cuales pueden ser partícipes.

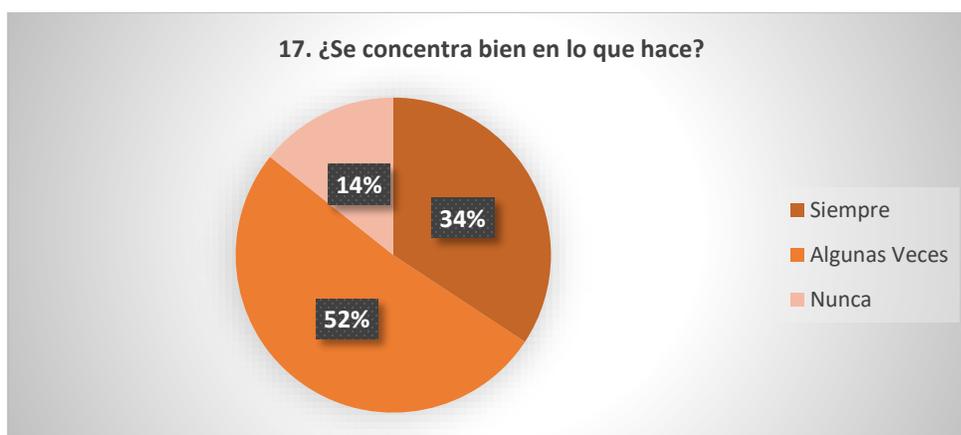


Figura 19. Análisis sobre la concentración de los empleados

El 52% (90) de los encuestados respondió que algunas veces se concentra en lo que hace y un 14% (25) dijo que nunca se concentra. Los resultados muestran un panorama de mejora donde

las personas no están en su totalidad concentradas, y la empresa debe determinar porque motivo sucede y si el estrés es una de esas causas.

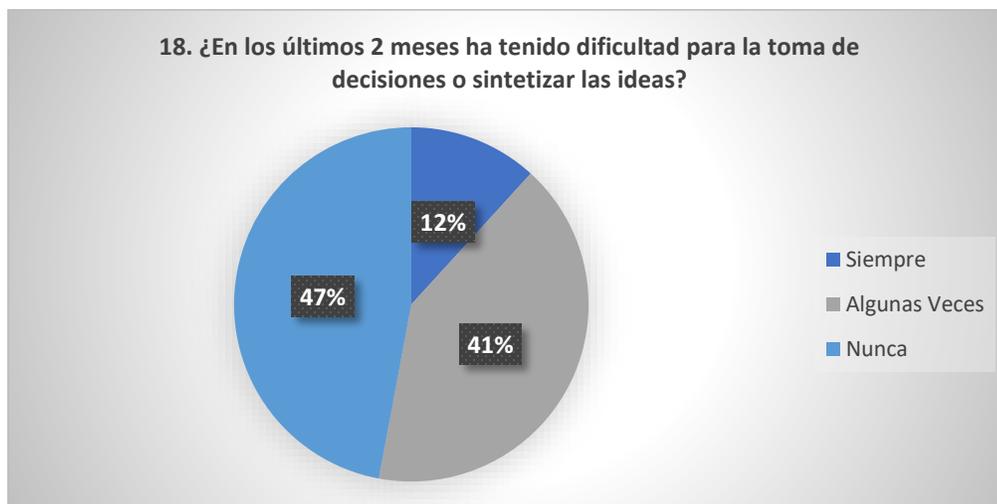


Figura 20. Análisis sobre si en los 2 últimos meses ha tenido dificultad para toma de decisiones

El 12% que corresponde a 20 personas dijeron que siempre tienen dificultades para tomar decisiones en los últimos dos meses y un 47% que son 80 dijeron que nunca. Estos resultados indican factores asociados al estrés laboral que la empresa debe tener en cuenta.



Figura 21. Análisis del acompañamiento de la organización ante factores de estrés laboral

El 31% (55) de los encuestados dicen que la organización tiene un acompañamiento adecuado frente a factores de estrés y un 13% (23) dice que nunca. El estrés laboral está presente en la organización y la mayoría los empleados no tienen claro el acompañamiento que da la institución sobre el manejo y control del mismo.

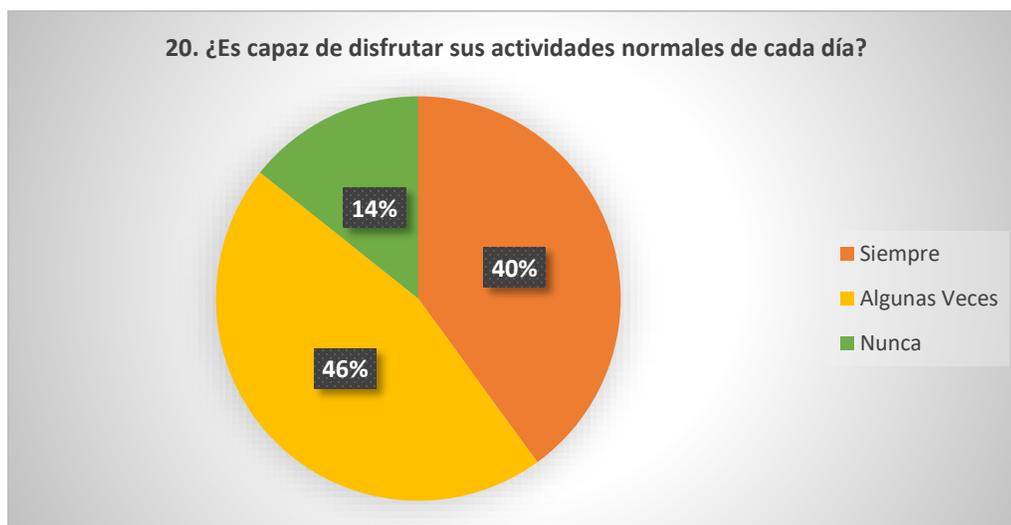


Figura 22. Análisis sobre si el empleado es capaz de disfrutar sus actividades normales diarias

Cuando se pregunta si disfrutan de sus actividades normales día a día, el 46% (80) dijo que algunas veces, mientras que un 14% (25) dijo que nunca. Cuando ocurre estrés de origen laboral las personas no pueden disfrutar de manera adecuada de su día a día y muchas veces estos factores se llevan a entornos fuera del trabajo.

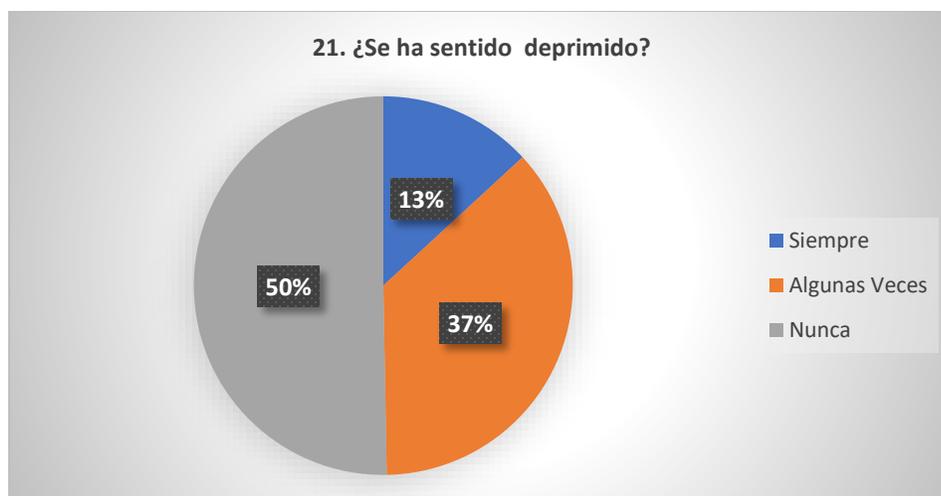


Figura 23. Análisis acerca de si se ha sentido deprimido

El 50% de los encuestados que corresponde a 88 personas, dicen que nunca se han sentido deprimidos y un 13% que son 23 dicen que siempre. Estos resultados siguen fortaleciendo la premisa que el estrés laboral está presente en la organización y en muchos casos puede ocasionar que las personas se sientan deprimidas, la organización debe hacer seguimiento a este tipo de sintomatología.



Figura 24. Análisis sobre si el trabajo se desarrolla en condiciones de presión, plazos estrictos o difíciles de alcanzar

Cuando se pregunta si tienen condiciones de presión en su trabajo el 54% (94) dice que algunas veces y un 23% (41) dice que nunca. Estos resultados indican que debido a la naturaleza de la organización y al tipo de labores que hacen, especialmente en áreas asistenciales y algunas administrativas los empleados sienten presiones de tipo laboral.



Figura 25. Análisis acerca de si las tareas son aburridas o monótonas en el cargo que desempeña

El 40% (70) de los encuestados dice que siempre tiene tareas aburridas o monótonas en el cargo que desempeña y un 12% (21) dice que nunca. El hecho que existan tareas monótonas y que la organización no desarrolle estrategias para fortalecer estos factores, puede potencializar que exista estrés laboral.



Figura 26. Análisis si se siente satisfecho con el equipo de trabajo

El 36% que corresponde a 62 personas dice que se siente satisfecho con el equipo de trabajo que tiene, mientras que un 1% que son 2 personas dice que nunca. Los resultados muestran que la empresa debe fortalecer el trabajo en equipo ya que existe una percepción de la mayoría donde no se siente a gusto con su el equipo de trabajo.



Figura 27. Análisis acerca de si el trabajo interfiere en sus responsabilidades familiares y tiempo libre

El 59% (103) de los encuestados dice que su trabajo algunas veces interviene con sus responsabilidades familiares o tiempo libre y un 19% (34) dice que nunca. Esto indica que muchas veces los empleados deben responder por sus obligaciones y deben tomar el tiempo extralaboral para poder cumplir con sus responsabilidades lo que interfiere con su tiempo en familia o libre.



Figura 28. Análisis si se siente estresado en el trabajo

El 75% (132) dice haberse sentido estresado en el trabajo. El resultado resalta que el estrés laboral está presente en la organización y que debe ser un factor al cual se le debe dar gran prioridad.

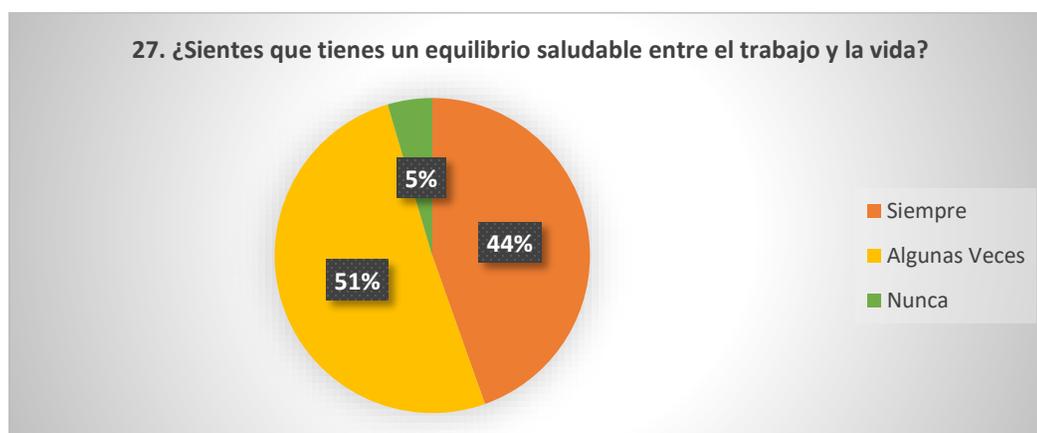


Figura 29. Análisis sobre el equilibrio saludable entre el trabajo y la vida

Cuando se pregunta si tienen un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida, el 51% (89) dice que algunas veces y 5%(8) dice que nunca. En general los empleados tienen un buen equilibrio entre su vida y trabajo, sin embargo, en algunas ocasiones el trabajo interfiere en ese equilibrio.



Figura 30. Análisis sobre si ha habido participación en el programa de bienestar laboral

Cuando se preguntó si se siente participe del programa de bienestar laboral de la organización el 87% (152) dice que siempre. Los resultados muestran que el programa actual que tiene la organización ha sido aplicado a los empleados y que estos han participado activamente del mismo.

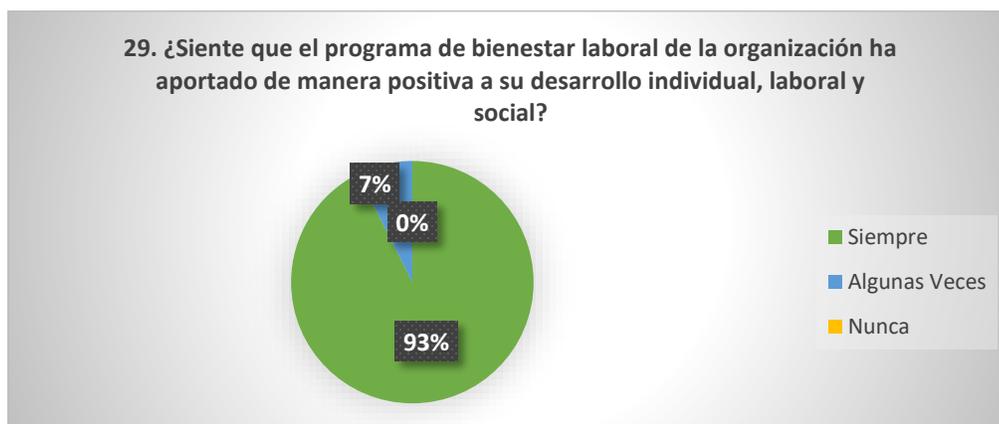


Figura 31. Análisis acerca si siente que el programa de bienestar laboral ha aportado de manera positiva

Cuando se pregunta si el programa de bienestar laboral ha impactado de manera positiva en la vida el 93% (162) dice que siempre. Lo que muestra que un buen programa de bienestar laboral y fortalecido contribuye positivamente en empleados que se traduce en productividad.

9.7 Factor de Riesgo

Una vez analizados los resultados, se puede determinar que el estrés, es el principal componente de riesgo psicosocial al que se exponen los empleados. El estrés de índole laboral, se define como condiciones negativas de carácter físico y emocional que surgen como consecuencia de condiciones y responsabilidades laborales las cuales no tienen un equilibrio en aquellas capacidades, actitudes, habilidades, recursos o destrezas que tiene el empleado y que, como consecuencia, causa un desbalance en su mente y cuerpo que eventualmente afecta su bienestar e incluso su salud. (Rodriguez & Hermosilla, 2011).

De acuerdo a los resultados, se puede observar que los empleados de la IPS tienen síntomas que se catalogan como estrés laboral, motivo por el cual la salud tanto física como mental del personal se ve perjudicada por el entorno de estrés donde laboran diariamente y con el desarrollo de sus funciones y actividades. Debido a estos motivos, la organización debe intervenir grupalmente a sus trabajadores para gestionar la prevención y disminución de los factores de estrés laboral en la organización.

Es importante entonces que desde un análisis psicológico se analicen los resultados, entendiendo que requieran una interpretación desde este punto de vista, se requiere entonces entrar a analizar las causas que están produciendo estrés en la institución, se pueden asociar las condiciones internas en la empresa, sin embargo, estos factores se pueden tratar con la propuesta de mejora planteada en el programa de bienestar laboral.

10 Diseño de la Propuesta de Mejora del Programa de Bienestar Laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A.

10.1 Introducción

El siguiente programa de bienestar laboral incluye estímulos, reforzamientos positivos, propuesta de actividades para reconocimiento laboral y manejo de factores de riesgo como lo es el estrés en las organizaciones, está diseñado para los trabajadores de la empresa IPS SERVICLINICOS DROMEDICA SA. Este programa está encaminado al mejoramiento del entorno laboral, la productividad, compromiso y motivación, con el fin de optimizar una percepción favorable y a su vez el bienestar de todo el componente humano.

En el ámbito organizacional el talento humano es visto como un ser integral capaz de desenvolverse en diferentes ambientes, es importante que el programa este encaminado a la búsqueda de optimizar el bienestar de vida habitual.

Teniendo en cuenta que la motivación es el principal factor para que una persona realice una tarea y como es acostumbrado analizar que todo hecho humano es gestionado por razones personales, lo mismo ocurre dentro de un entorno laboral y suele ser muy importante para el progresó profesional de los colaboradores pues muchas veces de los impulsos bien dirigidos, nacen grandes índices de identidad institucional.

La finalidad del programa de bienestar laboral que incluye estímulos, positivos y reconocimiento laborales suministrar instrumentos intelectuales, motivacionales, etc, que estén orientadas a desarrollar la productividad, gestión del estrés, creatividad,, autocontrol del mismo y satisfacción personal, lo que permite que las contribuciones, responsabilidades y el accionar de los empleados estén encaminados con los objetivos y propósitos de la empresa, este programa se

alinean a los resultados obtenidos ya que se evidencia una prevalencia de estrés laboral como indicador psicosocial alto en los resultados de la aplicación de la encuesta.

10.2 Justificación

Los principales elementos de las políticas de talento humano es el gusto laboral, y a través de ella se obtiene un mayor rendimiento laboral por parte de los empleados y una excelente experiencia por parte de los clientes a través de recibir un servicio de calidad. Vigilar al empleador es cuidar al cliente, es por ello que estimular a nuestros trabajadores y valorar su aporte a la compañía garantiza excelentes resultados laborales.

Los estímulos hacen que el empleado este motivado en un equipo de trabajo y que su productividad aumente, es importante resaltar que los empleados piense nuestra empresa como un territorio en el que se merece trabajar, es así que implementar un programa de bienestar laboral que incluye estímulos, incentivos positivos y reconocimiento laboral utilizando una metodología que está a la vanguardia del mercado actual: employer branding, la cual permite de manera efectiva, captar y mantener el recurso humano en nuestra organización, además se construye un buen clima laboral, generando fidelización en los trabajadores.

El implementar un programa de bienestar laboral tiene en cuenta la inclusión de estímulos positivos y reconocimiento de las labores que desarrollan, de la siguiente manera:

1. Fomentar el trabajo en equipo: los incentivos permiten que el equipo de trabajo promueva la cooperación y colaboración y con esto se cumplan los objetivos planteados. Estos grupos definen el trabajo y funciones para cada individuo del equipo de acuerdo a su experiencia, habilidades y actitudes.
2. Aumenta el esfuerzo: gracias a los estímulos los equipos de trabajo aumentan el esfuerzo en sus actividades con tal de que no sientan que han defraudado a los

integrantes del grupo. Se visualiza, entonces un gran esfuerzo gracias a esos lazos sociales que se han creado en el grupo, aun cuando sepan que no hay alguna recompensa de por medio.

3. Disminuye el cambio de personal: Todos los miembros están comprometidos con un objetivo en común y no permiten que ningún compañero se quede atrás. Al existir poca rotación, se ve beneficiada la organización pues no tiene costos por contratación, inducción o formación de nuevo personal.
4. Brinda herramientas y mecanismos para el autocontrol, reducción del estrés y autogestión de las emociones.

10.3 Objetivo General

Realizar el Programa de Bienestar Laboral donde se otorguen estímulos, incentivos positivos y reconocimiento laboral a los empleados de la empresa IPS SERVICLINICOS DROMEDICA SA, creando condiciones favorables y de satisfacción laboral, mejorando de esta forma el ambiente organizacional, maximizando la productividad y el compromiso, para el desarrollo completo de los trabajadores y los objetivos institucionales.

10.4 Objetivos Específicos

1. Crear condiciones favorables que motiven al empleado en función de un desempeño eficiente y eficaz.
2. Mejorar la comunicación efectiva con los líderes de procesos y sus pares, estimulando un buen clima organizacional.
3. Reconocer los resultados de altos niveles de desempeño, estimulando a los trabajadores la excelencia en cada tarea que realicen.

4. Incentivar en los empleados el sentido de pertenencia y el de responsabilidad con la empresa.

5. Involucrar a los líderes de los diferentes procesos en la participación y ejecución de las actividades programadas.

10.5 Marco Conceptual

El Programa de Bienestar Laboral que incluye estímulos, positivos y reconocimiento laboral para los empleados de la empresa IPS SERVICLINICOS DROMEDICA SA, toma como referente la normativa nacional aplicable a los empleados del Estado de acuerdo al decreto ley 1567 de 1998, modificado mediante el decreto ley 894 de 2017, la ley 909 de 2004, reformada por la Ley 1960 de 2019 y su decreto reglamentario compilado en el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 para guía, en cuanto a la finalidad y conceptos de estímulo e incentivos, dada naturaleza privada de la empresa.

El decreto 1567 de 1998, mediante el artículo 13 lo siguiente:

El sistema de incentivos, el cual estará compuesto por el grupo interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e estímulos que interactúan con el propósito de aumentar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los trabajadores del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 1998).

Ley 909 de 2004, busca incrementar la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo de los empleados durante la ejecución de sus actividades y a su vez contribuir a que se cumplan los objetivos institucionales, la entidad debe tener un programa de bienestar e incentivos, que se ajuste a la normatividad del país. (Departamento Administrativo de la función pública, 2004).

De acuerdo con el artículo 69 del decreto reglamentario 1227 de 2005, todas las entidades deben tener un programa de incentivo que incremente el desempeño y compromiso de sus empleados. Las organizaciones pueden incluir en este programa incentivos relacionados con recreación y deporte, vacaciones, actividades artísticas y culturales, capacitaciones sobre artesanías y demás actividades que fortalezcan el bienestar laboral y la recreación de los colaboradores, a la vez que se realiza promoción y prevención de sus hábitos saludables. (Departamento Administrativo de la función pública, 2005).

10.6 Estímulos e Incentivos

Cuando los empleados son felices en la organización permite que se aumente la productividad lo que se traduce en que la organización tiene un valor agregado, adicionalmente los trabajadores viven en una constante mejora continua. Es indispensable que se reconozcan las cosas buenas que han hecho los trabajadores, se deben motivar que les ayude a tener un ambiente laboral agradable. Existen formas muy sencillas de hacerlo:

1. Hacer reconocimiento de días festivos: día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre, del amor y la amistad y cumpleaños.
2. Realizar actividades de integración: a través de una caminata ecológica, picnic y recreación.
3. Generar actividades de hábitos de vida saludable: incluyendo bailo terapia y una sesión de spa, desayuno saludable, asistencia a la semana de la salud programa brindado por la institución.
4. Incluir actividades que prevengan el riesgo psicosocial, se incluye técnicas de relajación y de esparcimiento, sesión de biofeedback semestral, al igual que la sesión de relajación progresiva de Jacobson dirigidas por el profesional de Psicología.

5. Hacer reconocimiento por desempeño laboral: al compañero Cool y la llamada feliz.

10.7 Metodología

El programa de bienestar al talento humano permitirá mejorar el clima laboral y llevar su día a día con una mayor satisfacción, a través de una metodología de mejora continua del ambiente laboral, con el desarrollo de diferentes actividades cada mes que impliquen fortificar la integración, el trabajo en equipo, los hábitos de vida saludables, el compromiso, el desempeño laboral, el fortalecimiento personal y reducción de estrés laboral.

10.8 Procesos de Bienestar y su Duración

Se elabora un cronograma del plan anual (**Apéndice B**) de bienestar para el talento humano de IPS Serviclínicos Dromédica SA discriminando por la actividad programada, la vigencia de la meta, mes en que se ejecutará y la ejecución de la vigencia y el porcentaje de ejecución. Se anexan las actividades y fechas de las sesiones de trabajo.

Al implementar iniciativas acordes al trabajador, la empresa está cuidando su mayor activo, fomentando en ellos un mejor desempeño, creando sentido de pertenencia, mejorando el ambiente entre los compañeros, logrando disminuir el ausentismo laboral, disminuye los costos por reemplazos o rotación de personal y conserva un personal motivado que percibe la empresa como un excelente lugar para trabajar.

Tabla 3 - Índice de los factores de diagnóstico

Factores de Diagnóstico	Índice	Actividades	
		Entorno Interno	Entorno Externo
Calidad de vida Laboral Condiciones Físicas	77%	Perfeccionar las TIC en tema de rapidez en procesamiento de la información. La organización realiza mantenimiento y adquisición de maquinaria tecnológica con el objetivo de agilizar procesos y disminución de reproceso con el objetivo de mitigar estrés.	Tener TIC adecuadas para todos los cargos más vulnerables permitiendo una mejor ejecución de las actividades oportunas
Clima Laboral	69%	Actividades lúdicas que mejoren el ambiente laboral y el bienestar del equipo. La alta organización debe procurar la estimulación de una adecuada comunicación asertiva y ambientes de respeto. Cuyo objetivo es reducir tensiones y malestares entre miembros activos de la organización, dado que lo que se busca es promover el vínculo positivo en pro del buen desempeño propagando el compañerismo, el liderazgo, el ambiente sano y saludable	La satisfacción se puede seguir trabajando con incentivos. (premiaciones, reconocimientos y promoviendo la propuesta “yo soy líder y cuido al otro”
Integración de la familia en las actividades empresariales	58%	Se debe incluir en el cronograma anual de bienestar actividades donde se involucre a los familiares de los colaboradores, con el objetivo de fortalecer los vínculos familiares y reducir causas que atenten contra la desintegración de hogares por causa de la jornada laboral.	La organización se plantea la opción que en ocasiones especiales como día de la madre, del padre, del niño y navidad dar pequeños obsequios a cada uno de los trabajadores y aumentar la cohesión familia y trabajo.
Jornadas de prevención de accidentes laborales	88%	La organización mediante el coordinador de SST propone actividades que busquen al interior de la institución fortalecer factores protectores que ayuden a mitigar los riesgos y factores psicosociales en el caso puntual el estrés laboral.	Con ayuda de la ARL y la caja de compensación, se realiza la campaña “Trabajo seguro, trabajo saludable” enfatizando En prevenir la ocurrencia de accidentes, incidentes y enfermedades de origen laboral en la empresa.

Trato con de los jefes	64%	Gracias a planes y campañas se busca mejorar los entornos sociales que se presentan en el trabajo, se busca generar relaciones de cohesión y respeto entre colaborador y jefes, como punto de partida un ambiente sólido y agradable. El psicólogo de la organización en conjunto con la dirección se encarga establecer unas estrategias positivas y replicar el buen trato, propiciando espacio con salud mental sano libre de factores estresantes.	Para mitigar estrés que genera un mal trato entre jefes y empleados o las malas relaciones de estos, se plantea la campaña “Conocimiento y desarrollo de las habilidades sociales” el cual busca establecer relaciones de respeto, confianza, y apoyo.
Programa De Bienestar Laboral	93%	Es importante que en el bienestar se tengan en cuenta los factores a los cuales se ha evidenciado riesgo, tal como el estrés laboral, el cual desde dirección y coordinación del talento humano, psicología, trabajo social y coordinador de SST se muestra mancomunadamente en la prevención, mitigación y resolución de la conducta y comportamientos o situaciones proyectadas para ello mediante la propuesta presentada para la ejecución se debe tener en cuenta el reconocimiento, compensación, se establecen parámetros aptos para realizar el desempeño y seguimiento oportuno.	Desde la articulación y la trazabilidad se establece el seguimiento del desempeño de cada colaborador, fijando fechas y periodos de evaluación, llevando el registro del desempeño y el rendimiento de cada colaborador, haciendo un comparativo entre el desempeño del mismo colaborador. Bajo esta implementación conlleva a generar una cultura de autoevaluación de desempeño y a su vez auto evolución, generando ambiente sano, saludable, y sobre todo mitigando el factor más evidenciado estrés laboral.

La presente tabla contiene los factores de diagnostico y la implementacion de las actividades propuestas como mejora del programa.

Tabla 4 - Actividades Programadas

Actividades Programadas	Objetivo	Metodologia	Pericidad
“Yo soy lider y cuido al otro”	Reducir tensiones y malestares entre miembros activos de la organización, dado que lo que se busca es promover el vínculo positivo en pro del buen desempeño propagando el compañerismo, el liderazgo, el ambiente sano y saludable.	Mediante la estrategia “lo que percibes de mi” los compañeros y jefes podrán expresar de manera anónima características y factores estresores que se perciben, y después ellos mismos propondrán de manera asertiva la estrategia para mitigar esta falencia. De la misma manera se exaltará las habilidades y fortalezas que se tiene.	2

		Con el resultado de la actividad se propondra psicoeducacion si se presenta factores negativos y premiacion y estimulo si es favorable	
Integracion del la familia	Fortalecer los vínculos familiares y reducir causas que atenten contra la desintegración de las familias por causa de la jornada laboral, junto con ello hacer cohesión trabajo, familia. Buscando mitigar o prevenir estrés por estas causas	Teniendo en cuenta las diferentes fechas especiales se trabaja integracion, fortalecimiento de las relaciones familiares medicante, obsequios sencillos pero significativos	4
Pinic	Realizar actividades que integre a los trabajadores y su familia para desarrollar el bienestar y lograr que se unan y se integren entre ellos.	Se realizara una integracion con las familia de los trabajadores, en un espacio campestre estilo pinic en donde se hara un compartir, se haran actividades ludicas, realizando rifas y juegos deportivos.	
Actividades de Esparcimiento	Mejorar la comunicación efectiva con los líderes de procesos y sus pares, estimulando un buen clima organizacional.	Se realizan actividades de esparcimiento con el fin de introducir al personal a la cultura de y compartir con sus compañeros de trabajo espacios de reflexión.	3
Actividades deportivas	Promover entre los empleados actividades deportivas, a través de integraciones y trabajar distintos tipos de deportes, incentivando espacios competitivos donde se integren los equipos de trabajo, donde la familia pueda conocer a los miembros de la organización.	Se programan actividades saludables traves de una dinamica deportiva donde se tenga contacto ambiental y se integren los equipos de trabajo. Actividades deportivas con la creación de campeonatos dentro de la institución o con participación externa con otras empresas en diferentes deportes: futbol, microfútbol, voleibol, tejo, minitejo, baloncesto, ajedrez, etc.	1
Habitos de Vida Saludable	Cuando los empleados son consientes procuran desarrollar su dia a dia con la cultura del autocuidado, cuidando de que no se afecte el entorno donde trabajan ni a sus compañeros, se fortalece la comunicación asertiva, la proactividad, la resolución de problemas y el	Se realizan actividades de promocion y prevencion del riesgo laboral que impliquen mantener habitos de vida saludables como yoga, alimentacion saludable y cuidado personal.	3

	<p>respeto hacia los demás individuos de su equipo.</p> <p>Crear contextos favorables que motiven al empleado en función de un desempeño eficiente y eficaz.</p>		
Prevención de riesgos Psicosociales Por tu Seguridad	Sensibilizar a los empleados para que participen en actividades de prevención en temas de SST.	Con el fin de promover el riesgo psicosocial se implementan capacitaciones y un espacio para ser escuchado, cuidando la salud de nuestros empleados.	2
		Plan de capacitación durante jornadas de trabajo con información y objetivos de las actividades a realizar.	
Manejo de estrés	Programa manejo del Estrés que disminuya aquellos factores que produzcan dicho padecimiento en los trabajadores. Evitando la aparición de problemas de tipo psicofísicos que se produzcan por cansancio físico y mental en la jornada laboral.	Implementar un programa donde a través de talleres se le explique a los empleados como deben realizar las pausas activas y así disminuya el estrés.	
	Programa de Manejo de relaciones interpersonales para corregir las relaciones interpersonales entre los empleados con el fin de mejorar el clima organizacional.	Talleres que refuercen los valores institucionales y se fortalezcan las relaciones interpersonales entre los empleados.	
Por tu salud	Organizar actividades de salud para: concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida.	Capacitaciones sobre enfermedades de fácil contagio, información sobre el alcohol, cigarrillo, uso de drogas, etc. que pueden afectar la realización de las funciones laborales.	
	Contar con profesionales en medicina y psicología para que ayuden a los empleados cuando ocurra algún evento que afecte su bienestar físico y mental.	Consulta con médico y psicólogo de la organización cuando se crea necesario.	

Experiencia Exitosa	Reconocer los resultados de altos niveles de desempeño, estimulando trabajadores a buscar siempre la excelencia.	Reconocer la mejor experiencia exitosa donde se resalte la pasión por la labor que desempeñan nuestros trabajadores que le ponen el alma.	6
Desempeño laboral	Oportunidad de crecimiento, incentivando y motivando a los trabajadores su desarrollo individual y profesional, gracias a estrategias que reconozcan los logros, experiencia, habilidades y desempeño, para lograr ascensos dentro de la empresa y formación.	Destacar al empleado del mes, teniendo en cuenta como criterio (Cumplimiento a los valores Corporativos) que se evidencie en su accionar diario, se publicara en las redes sociales . Plantear un programa semestral, donde se elijan a los mejores empleados de acuerdo al cumplimiento de unas variables.	6

Actividades propuestas como mejora al programa de bienestar laboral de la Ips Serviclinicos Dromedica S.A.

11 Determinación el Efecto de la Propuesta de Mejora del Programa de Bienestar Laboral en la IPS Serviclinicos S.A.

Una vez analizada de manera cualitativa la propuesta de mejora del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclinicos Dromédica S.A., se determina que el impacto que tendría es positivo para la empresa y para sus empleados ya que identificados los causas que producen el riesgo psicosocial se pudo realizar un planteamiento que se ajusta más a la realidad que tiene la institución en este momento y en la cual se abordan las principales problemáticas que tiene, para que mediante acciones estratégicas se mejore los escenarios laborales y la salud mental de todos sus trabajadores.

Cabe destacar cuidar el bienestar mental de todo colaborador es muy importante para IPS Serviclinicos Dromédica S.A ya que cuando se presenta un desequilibrio emocional y/o psicológico afecta su vida profesional, familiar, personal y como consecuencia la empresa ve una

menor productividad, ausentismo, rotación de personal, incapacidades, enfermedades laborales, aspectos de índole legal y a su vez costos y/o pérdidas económicas.

Dadas las anteriores implicaciones se ha optado por prevenir la aparición del fenómeno que más está presente en IPS Serviclínicos Dromédica S.A, el cual es el estrés laboral, es por esto que se presentó la propuesta de mejora, con el objetivo que disminuya los factores asociados al estrés laboral y que como resultado disminuyan las consecuencias negativas que pueda tener la organización.

Inicialmente se plantea el mejoramiento de las condiciones físicas presentando herramientas y avances tecnológicos, diseño de puestos de trabajo teniendo en cuenta condiciones ergonómicas, con el objetivo de agilizar procesos, disminuir las molestias, e incidentes y accidentes de tipo laboral y aumentar el desempeño. Anteriormente, se tenían programas informáticos y tecnología obsoleta que llevaban a realizar reprocesos generando cansancio físico y fatiga mental en los empleados conllevando al aumento del estrés laboral. A su vez la empresa no había tenido en cuenta análisis ergonómicos en los puestos de trabajo; con esta propuesta de mejora, los procesos se van a realizar más ágiles, se tendrá un diseño de puesto de trabajo ajustado a condiciones ergonómicas, disminuyendo cargas en el colaborador que se traduce en una mejor salud mental, física y clima laboral.

El clima laboral es un indicador que ha presentado buenos resultados en la IPS Serviclínicos Dromédica S.A., sin embargo fueron identificados puntos que pueden complementar el trabajo que ha realizado la organización; anteriormente no se contaba con refuerzos, como incentivos, sana convivencia, sana comunicación, compañerismo y respeto generando interrupción entre las relación laborales, estos elementos hacen parte de la propuesta de mejora planteada y reducirían tensiones y malestar entre los miembros activos de la

organización promoviendo el vínculo positivo en pro del buen desempeño, propagando el compañerismo, liderazgo y un ambiente sano.

La actividad que se realizará para complementar el ambiente laboral serán las premiaciones, reconocimientos y el promover la propuesta “Yo soy líder y cuido al otro”, esto con la finalidad de reforzar el bienestar laboral, la comunicación asertiva y la sana competencia dentro de la organización.

En el indicador de integración de la familia en las actividades organizadas por la empresa se muestra un indicador relativamente positivo dado que si se presentan actividades en la cual se incluye la familia de los empleados, en pro de mejora se propone fortalecer los vínculos familiares que haya cohesión entre familia y trabajo con el fin de reducir desintegración en los hogares a causa de las jornadas extensivas que en ocasiones se presentan por la carga laboral. Dentro de las actividades que se proponen esta la recordación de días especiales (tales como el día de la madre, de la familia, del niño, Halloween, Navidad, entre otras) y la integración de la familia en las mismas con el envío de pequeños detalles que conmemoren dichas ocasiones. Y en las ocasiones que sean posible invitar a las familias a eventos empresariales.

Al analizar la aplicación de las jornadas de capacitación que permitan prevenir accidentes, incidentes y enfermedades laborales la empresa presenta muy buenos resultados, sin embargo, como punto de mejora se propone en convenio con la caja de compensación familiar y la Aseguradora de Riesgos Laborales promover la campaña “trabajo seguro, trabajo saludable” para la prevención y mitigación de accidentes, incidentes y enfermedades laborales, haciendo mayor énfasis en el riesgo psicosocial de estrés laboral.

La comunicación y trato entre empleados y jefes es un indicador positivo en la organización, pero también se presenta un plan de mejora el cual se puede realizar a través de

campañas de sensibilización, estimulando las relaciones sociales en trabajo, la empatía, la asertividad, buscando generar relaciones efectivas y respeto entre colaborador y jefe, para ello se plantea la campaña “conocimiento y desarrollo de las habilidades sociales” en la cual se pretende establecer buenas relaciones de respeto, confianza y buen trato entre los mismos.

Cabe resaltar que los colaboradores tanto administrativos como asistenciales tienen una muy buena percepción y aceptación del programa del bienestar laboral que ha venido implementando la institución. Los empleados ven con muy buenos ojos, que la empresa se preocupe además de su bienestar físico, de igual forma por su salud mental. Lo que indica que las propuestas de mejora que se han planteado tendrían buena aceptación y se podrían implementar eficazmente, pues los colaboradores entienden la importancia de esta clase de acciones.

Se propone adicionalmente llevar un registro de desempeño y rendimiento de cada colaborador, socializando los resultados con ellos y que puedan visualizar la evolución que han tenido gracias a la intervención hecha a través del programa de bienestar laboral.

Con el desarrollo y aplicación de las propuestas de mejora mencionadas anteriormente el principal beneficio que tendrá la organización es la disminución de los factores que producen estrés laboral. Cuando un empleado tiene herramientas adecuadas, puestos de trabajo con condiciones ergonómicas que le permitan trabajar eficazmente, además tenga un clima laboral saludable, adicionalmente la empresa se preocupe por que exista una sana integración familia – trabajo, se capacite constantemente para evitar accidentes y enfermedades laborales, exista una buena comunicación y trato entre empleados y jefes, y adicionalmente se preocupe por que tenga una buena salud mental y física, las condiciones de estrés laboral van a disminuir considerablemente en el trabajador.

La empresa se va a beneficiar por que la productividad de sus empleados va a aumentar considerablemente, el buen desempeño de sus trabajadores se va a mejorar, la rotación y el ausentismo bajaran, se presentaran menos incapacidades, lo que implica que se disminuirán las enfermedades laborales asociadas a factores psicológicos principalmente causadas por estrés. Pero un gran beneficio que tendría es que económicamente, la empresa puede eliminar gran parte de los costos, gastos y pérdidas que podría tener en caso de que se presentará grandes índices de estrés laboral en la organización.

12 Conclusiones

El presente trabajo permite establecer que, a través de la aplicación de una investigación teórica y metodológica, se confirma que el entorno laboral sano y positivo es de gran influencia para llevar a cabo la ejecución de lo planeado, la salud mental, el desarrollo social y profesional dado que en la vida laboral se interrelacionan las diferentes áreas del individuo.

De acuerdo a las variables tenidas en cuenta durante la identificación de los factores de riesgo psicosocial del programa de bienestar laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A. se puede determinar que el componente de riesgo psicosocial al que la organización debe darle mayor importancia es el estrés laboral ya que se identifica de acuerdo a lo indagado, se pretende que los empleados de la organización lo padecen y que este puede desencadenar consecuencias negativas para su salud mental y en general para la institución.

Gracias a la evaluación realizada, mediante la aplicación del instrumento y a la identificación de las causas de riesgo psicosocial se pudo concretar una propuesta de mejora al programa de bienestar laboral que abarca las principales necesidades que se identificaron. Esta propuesta de mejora permite optimizar las condiciones laborales en el entorno, la convivencia, la ergonomía, la salud mental y todos los aspectos emocionales, socioafectivos, familiares y personales.

Se concluye que el anterior programa de bienestar laboral aplicado a esta IPS Serviclínicos Dromédica cuenta con bases básicas pero debido a el tipo de ocupación de los profesionales la institución requiere un programa más competitivo, el cual se presenta como propuesta de mejora que está enfocado en factores de integración, sana convivencia, prevención y mitigación del estrés laboral buscando mitigar el riesgo y las enfermedades que afecten su desempeño, incidentes, incapacidades, ausentismo, desánimo laboral, y rotación.

La salud mental y el confort laboral de los colaboradores de toda organización deben ser garantizados siempre ya que a través de esto se garantiza que la persona tenga un adecuado nivel de vida. Un diagnóstico a tiempo permite que la institución tenga una adecuada intervención y que se superen los resultados encontrados que no permiten la sana integración sus empleados, la reducción del estrés profesional y el debido cumplimiento de las políticas de la organización.

13 Recomendaciones

Derivado del proyecto de grado en misión la IPS Serviclínicos Dromédica debe encargarse en la implementación de las estrategias dadas, así como es su respectivo seguimiento con la intención de comprobar el desempeño, la aplicación oportuna y el uso adecuado de las actividades para contribuir al mejoramiento de los indicadores donde se evidencio falencia en el momento de evaluación, es recomendable que gestión humana, psicología y el área de seguridad laboral, unan esfuerzos y sean un equipo interdisciplinar hacia la realización y alimentación de la misma propuesta, de la misma manera formulen modificaciones dependiendo del desarrollo y los resultados que se vean reflejados.

Es recomendable que este nuevo programa se socialice con todos los colaboradores con el fin de que haya compromiso y participación por parte del personal y se sensibilice para mejorar las condiciones de vida, sana convivencia, salud mental, salud física, motivación y productividad, apuntándole a disminuir el estrés laboral.

Se recomienda continuar desde la academia fortaleciendo los conocimientos de los estudiantes para que a través del mismo se generen procesos educativos, teóricos y prácticos que reconozcan e identifiquen los diferentes factores de riesgo psicosocial para generar propuestas innovadoras que continúen garantizando la salud mental de los colaboradores de cualquier institución y/o empresa sin importar el sector económico donde se desempeña, tamaño, ubicación o razón social

Es fundamental que para toda tesis investigativa que se vaya a realizar a futuro se continúe estableciendo procesos metodológicos a través de los cuales permita una construcción clara y detallada para apuntarle al mismo objetivo planteado y que lleven a resolver el problema que se identificó al momento de justificar el desarrollo del proyecto.

14 Referencias Bibliográficas

Arias Manrique, M., Baustista, M., & León Villa, L. (Mayo de 2021). PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP. Bogotá: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.

Arias Manrique, M., Baustista, M., & León Villa, L. (Mayo de 2021). PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP. Bogotá: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.

Aristizabal Bedoya, D., Mejia Gonzalez , C., & Loaiza Guzman , J. (27 de Abril de 2019). Repositorio.ucp.edu. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10785/5508>

ACyV. (28 de Mayo de 2019). Alma, corazón y vida. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/

Arias Manrique, M., Baustista, M., & León Villa, L. (Mayo de 2021). PROGRAMA VIRTUAL DE BIENESTAR LABORAL – BIENESTAR APP. Bogotá: UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA.

Aristizabal Bedoya, D., Mejia Gonzalez , C., & Loaiza Guzman , J. (27 de Abril de 2019). Repositorio.ucp.edu. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10785/5508>

Arrieta Valderrama, E., Cabarcas Velasquez, M., & Rodriguez Arias, C. (2019). Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla. ADGNOSIS, 8(8).

Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L., & Santacruz Padilla, O. (2020).

Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa “Estupasta S.A. S Socorro”. San Gil: Universidad Autónoma de Bucaramanga–UNAB.

Bucaramanga, C. m. (30 de marzo de 2020). contraloriabga.gov.co. Obtenido de

<file:///C:/Users/Belcy/Downloads/RESOLUCIN%20No%20000068%20DE%202020%20>

-

Cala Sepulveda, L. J., Bautista Pedraza, N., & Santacruz Padila, O. S. (2020).

repository.unab.edu.co. Obtenido de

https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12416/2020_Tesis_Nani_Bautista_Pedraza.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calderon Hernandez, G., Murillo Galviz, S. M., & Torres Narvaez, K. Y. (25 de Junio de 2003).

redalyc.org. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Castellanos Robayo, J., Martínez Morales, S., & Posso López, M. (2021). Diseño de un

programa de bienestar laboral para el personal de la Clínica los Rosales S.A en la Ciudad de Pereira 2021 - 2022. 2021: Universidad Católica de Pereira.

Colombia, P. d. (23 de 09 de 2004). wp.presidencia.gov.co. Obtenido de

<http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/Leyes/Documents/Juridica/Ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

Cortés Díaz, J. M. (2018). Técnicas de prevención de riesgos laborales: seguridad y salud en el

trabajo (11a. ed.). Madrid, Spain: Editorial Tébar Flores. Recuperado de

<https://elibro.net/es/ereader/uniminuto/52003?page=40>.

Duque, H. (1999). Cómo prevenir y manejar el estrés: síndrome del siglo XXI. Bogotá: Paulinas.

- Echemendia Tocabens, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones. Revista cubana de higiene y epidemiología, 49(3).
- Echevarría Alicea, K., & Ortega, R. (13 de Noviembre de 2017). Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género (Perception of Employees Well-Being: A Comparative Study by Gender). Revista Internacional Administración & Finanzas, 10(2), 17-27.
- Escape, S. (2019). Grupo Atisa. Obtenido de <https://atisa.es/blog/bienestar-laboral/>
- Espinoza, E. (2017). FCM UNAH. Recuperado el 29 de octubre de 2021, de Metodos y Técnicas de Recolección de la información:
<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Metodos.e.Instrumentos.de.Recoleccion.pdf>
- Guillermo, G. G. (septiembre de 2007). Tesis doctorales en Xarxa. Obtenido de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5232/ggg1de1.pdf>
- Hernandez Pilar, S. M. (2003). Fundación Dialnet. Obtenido de El estrés laboral:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- Herrera Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. Psyconex Psicología, Psicoanálisis y conexiones, 9(14).
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2020). Riesgos Psicosociales.
- Justicia, M. d. (27 de 06 de 2017). Suin-juriscal.gov.co. Obtenido de <http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Resolucion/30035515>
- Lizarazo, C., Fajardo, J., Berrio, S., & Quintana, L. (2010). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Universidad Pontificia Javeriana, 38-42.

Llacchua Quino, F. (2015). CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS. ANDAHUAYLAS, 2015. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas. Andahuaylas, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS.

Macías Martínez, P. (2020). El bienestar laboral en un grupo de conductores de aplicaciones de taxi de la Ciudad de México 1. (U. J. Sierra, Ed.) 7(1), 52-62.

Maria, A. (2001). Ateneo, el estrés laboral y su influencia en el trabajo. Obtenido de http://ateneo.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1963/industrial_data06v4n2_2001.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. PERSPECTIVAS DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES. EVALUACIÓN DE RIESGOS, 13-36.

Miguel Gimeno, A. M. (2016). Análisis multisectorial sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores. Obtenido de https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galeria%20Publicaciones/Guia%20Multisectorial%20WEB.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral sector docente. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.

Mintrabajo. (24 de julio de 2019). bienestar y salud mental: un compromiso de Mintrabajo y el sector Público. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2019/julio/bienestar-y-salud-mental-un-compromiso-de-mintrabajo-y-el-sector-publico>

Moreno Jimenez, B. (2019). Los riesgos ocupacionales, base de los riesgos psicosociales. *Pienso en Latinoamerica*, Programa de Investigación en Salud Ocupacional, 1(4), 3-5.

Moya Rubio, E. F. (Septiembre de 2016). repositorio.pucesa.edu.universidad catolica de Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1757/1/76262.pdf>

Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodologia de la Investigacion Cualitativa*. Caracas : Fedupel.

Pantoja Rodriguez, J., Vera Gutierrez, S., & Avilés Flor, T. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo dl Conocimiento*, 2(5), 833-868.

Pimiento, R. (2000). Encuestas probabilísticas vs. no probabilísticas. *Universidad Autónoma Metropolitana Unidad - Política y Cultura*(13), 263-276.

Pita, F., Vila, A., & Carpena, M. (2002). Determinación de factores de riesgo. *Unidad de Epidemiología Clínica y Bioestadística. Complejo Hospitalario Juan Canalejo*, 75-78.

Recuperado el 01 de 09 de 2021, de <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales#more-in-section>

Recuperado el 01 de 09 de 2021, de <https://riesgospsicosociales.com.co/que-es-la-bateria-de-riesgos-psicosociales/>

Riesgos Psicosociales. (4 de junio de 2020). Que es la batería de riesgos psicosociales.

Rincón Gómez, D., & Poveda Ortiz, M. (11 de Noviembre de 2019). PROPUESTA DE MEJORA EN LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS EN LA EMPRESA CAMPO NUEVO DEL ORIENTE S.A.S. Bucaramanga: UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER.

Rodriguez Gutierrez, M. I. (2017). repository.unab.edu.co/universidad autonoma de bucaramanga. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12749/370>

Salcido, R. (2018). An Investigación sobre recién egresados con empleo de la Facultad de Ciencias Polícias y Sociales. The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention , 5128-5131.

Salud, o. m. (2010). who.int. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Sampieri, R. H. (2014). Metodologia de la Investigacion. Mexico D.f: McGraw Hill.

Sindical, E. N. (2016). La salud laboral en el siglo XX y el XXI: La negación al derecho a la salud y la enfermedad. Medellin: Fondoeditorial.

Social, M. d. (17 de julio de 2008). Saludcapital.gov. Obtenido de <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Social, M. d. (23 de 01 de 2006). Congreso de Colombia. Obtenido de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2006_col_Ley1010.pdf

Social, S. d. (23 de 10 de 2018). www.gob.mx. Obtenido de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/503381/NOM035_guia.pdf

Trabajo, M. d. (13 de 02 de 2019). Mintrabajo.gov.co. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019->

trabajo, M. d. (22 de Julio de 2019). Mintrabajo.gov.co. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+>

[2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf)

15 Apéndice

Apéndice A

Instrumento Avalado

ENCUESTA CLIMA Y BIENESTAR LABORAL

Somos estudiantes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de la Especialización de Gerencia en Riesgos Laborales Seguridad y Salud en el Trabajo y actualmente estamos adelantando un estudio de Evaluación del Impacto en el Programa de Bienestar Laboral para la IPS Serviclínicos Dromédica S.A. Su opinión es muy importante para nosotros.

Cargo		Edad	
Administrativo		Asistencial	
Estado Civil		Profesión	
Estrato Económico		Nivel Educativo	
Tipo de contrato		Horas Laboradas	
Tiempo de Antigüedad Empresa		Tiempo en el cargo	

A continuación, se realizarán una serie de preguntas relacionadas con su ambiente laboral, simplemente ubique una X en la respuesta de su elección.

No	Pregunta	Siempre	Algunas Veces	Nunca
1	Considera que las condiciones físicas de su puesto de trabajo (Iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.) ¿Son las adecuadas para realizar sus actividades laborales			
2	¿El clima laboral con sus compañeros es bueno?			
3	¿La institución realiza actividades de integración?			
4	¿Se considera usted importante para la institución?			
5	¿La institución le ha dado a conocer los planes de carrera?			
6	¿La institución le proporciona la dotación e insumos necesarios para desarrollar sus actividades?			
7	¿La empresa organiza actividades donde participa la familia?			

No	Pregunta	Siempre	Algunas Veces	Nunca
8	¿En la institución realizan jornadas de prevención de accidentes laborales?			
9	¿En la organización estimulan y reconocen sus logros?			
10	¿Está usted conforme con la remuneración que recibe?			
11	¿Considera que el trato que le brindan sus jefes es el adecuado?			
12	¿Ha tenido algún problema con algún compañero de trabajo?			
13	¿Considera que tiene comunicación asertiva con sus jefes y compañeros?			
14	¿La institución lo ha hecho participe de pertenecer a los comités existentes en la empresa?			
15	¿La organización le ha dado a conocer el plan de beneficios con los que cuenta la empresa?			
16	¿Hay reconocimiento o estímulo a las competencias con las que usted cuenta?			
17	¿Se concentra bien en lo que hace?			
18	¿En los últimos 2 meses ha tenido dificultad para la toma de decisiones o sintetizar las ideas?			
19	¿Considera que la organización le brinda el acompañamiento adecuado y las estrategias de afrontamiento ante factores estresores laborales?			
20	¿Es capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?			
21	¿Se ha sentido deprimido?			
22	¿El trabajo se desarrolla frecuentemente en condiciones de presión de tiempo, debido a los plazos estrictos que hay que cumplir o a que los niveles de resultados son difíciles de alcanzar?			
23	Son comunes las tareas aburridas o monótonas en el cargo que desempeña, (tareas que pronto se hacen rutinarias)			
24	¿Se siente satisfecho con el equipo de trabajo?			
25	¿Interfiere su trabajo con sus responsabilidades familiares o con sus actividades de tiempo libre?			
26	¿Con frecuencia, se siente estresado en el trabajo?			
27	¿Sientes que tienes un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida?			
28	¿Usted ha sido participe del programa de bienestar laboral de la organización?			
29	¿Siente que el programa de bienestar laboral de la organización ha aportado de manera positiva a su desarrollo individual, laboral y social?			

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
(Esto lo diligencia el docente que revisa)

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	x		

Observaciones:

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	x		

Observaciones:

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	x		

Observaciones:

4. Redacción de las preguntas:

Instrumento	Adecuada	Inadecuada
Instrumento 1	x	

Observaciones:

5. Factibilidad de aplicación

Instrumento	Adecuada	Inadecuada
Instrumento 1	x	

Observaciones:



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS
(Esto lo diligencia el docente que revisa)

1. Pertinencia de las preguntas con los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		

Observaciones:

2. Pertinencia de las preguntas con la(s) Variable(s):

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		

Observaciones:

3. Pertinencia de las preguntas con las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	X		

Observaciones:

4. Redacción de las preguntas:

Instrumento	Adecuada	Inadecuada
Instrumento 1	X	

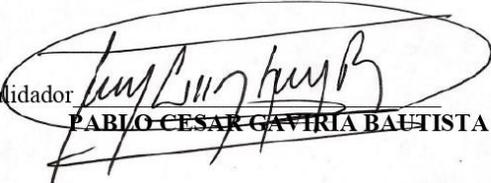
Observaciones:

5. Factibilidad de aplicación

Instrumento	Adecuada	Inadecuada
Instrumento 1	X	

Observaciones:

Firma Validador


PABLO CESAR GAVIRIA BAUTISTA

Apéndice B

Cronograma de bienestar laboral

		PROCESO GESTION TALENTO HUMANO															
		PLAN ANUAL DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS															
ACTIVIDADES PROGRAMADAS	OBJETIVO	METODOLOGIA	PERIODICIDAD	PRIMER SEMESTRE					SEGUNDO SEMESTRE					SEGUIMIENTO	EJECUCIÓN DE LA VIGENCIA	% DE EJECUCIÓN	
				FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE				DICIEMBRE
ACTIVIDADES SOCIALES Y FESTIVIDADES																	
CELEBRACION	Incentivar en los empleados el sentido de pertenencia y el de compromiso con la empresa.	Realizar reconocimien to de fechas especiales a través de las redes sociales y de una celebración o detalle.	6		Día Mujer		Día Mujer, Madre y la Familia				Amor y Amistad			Día Madre comunitaria y Agente Educativa Dulce y Mágica Navidad	Se da cumplimiento en los tiempos establecidos	1	17%
RECONOCIMIENTO		Se decora el puesto de trabajo, se publican los cumpleaños del mes en las redes sociales y se realiza trimestralmente un compartir.	4	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños	Cumpleaños Fundestar	Se da cumplimiento en los tiempos establecidos	2	50%
ACTIVIDADES CULTURALES Y DEPORTIVAS																	

ACTIVIDADES DE ESPARCIMIENTO		Se realizan actividades de esparcimiento con el fin de introducir al personal a la cultura y compartir con sus compañeros de trabajo espacios de reflexión.	2			Concéntrase				Súper Bingo				Se da cumplimiento en los tiempos establecidos	0	0%
INTEGRACION DE LA FAMILIA EN LAS ACTIVIDADES ORGANIZADAS POR LA	Mejorar la comunicación efectiva con los líderes de procesos y sus pares, estimulando un buen clima organizacional.	La organización se plantea la opción que en fechas especiales como día de la madre, padre, niño y navidad dar pequeños presentes pero que fomenten amor por la institución e integración familiar				Familia Feliz						Familia Feliz	Programado	0	0%	
ACTIVIDADES DEPORTIVAS		Se programan actividades saludables a través de una dinámica deportiva donde se tenga contacto ambiental y se integren los equipos de trabajo.	2				Gym			Relajación			Programado	0	0%	
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD																

<p>MANEJO DE ESTRÉS</p>	<p>Programa para disminuir el estrés en la institución y evitar problemas de salud causados por la carga y las condiciones laborales.</p>	<p>Programa a través de talleres para enseñar a realizar pausas activas</p>				<p>Manejo tu Estrés</p>	<p>Programado</p>	<p>0</p>	<p>0%</p>								
<p>POR TU SALUD</p>	<p>Jornadas de salud: Generar conciencia al empleado sobre el autocuidado o como estilo de vida.</p>	<p>Formación sobre enfermedades comunes, cigarrillo, uso de drogas, alcoholemia</p>				<p>Me cuido siempre</p>				<p>Me cuido siempre</p>				<p>Me cuido siempre</p>	<p>Programado</p>	<p>0</p>	<p>0%</p>

YO SOY LIDER Y CUIDO AL OTRO	Reducir tensiones y malestares entre miembros activos de la organización, dado que lo que se busca es promover el vínculo positivo en pro del buen desempeño propagando el compañerismo, el liderazgo, el ambiente sano y saludable.	Mediante la estrategia "lo que percibes de mí" los compañeros y jefes podrán expresar de manera anónima características y factores estresores que se perciben, y después ellos mismos propondrán de manera asertiva la estrategia para mitigar esta falencia. De la misma manera se exaltará las habilidades y fortalezas que se tiene. Con el resultado de la actividad se propondrá psicoducción si se presenta factores negativos y premiación y estímulo si es favorable						Soy líder y cuido al otro					Soy líder y cuido al otro		Programado	0	0%
ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL																	
EXPERIENCIA EXITOSA	Estimular en los empleados la competencia y reconocer los mejores desempeños	Exaltar la mejor experiencia exitosa donde se resalte la pasión por la labor que desempeñan nuestros trabajadores que le ponen el alma.	1					Súbete a la pasarela						Programado	0	0%	

DESEMPEÑO LABORAL		Destacar al empleado del mes, teniendo en cuenta como criterio (Cumplimiento a los valores Corporativos) que se evidencia en su accionar diario, se publicara en las redes sociales.	1												Compañero o Fundestar		Programado	0	0%
			TOTALES	22	0	2	3	2	1	3	1	2	4	2	2				5