



Diseño proyecto de consultoría para proceso de bienestar laboral en la empresa Previlabor
S.A.S en la ciudad de Medellín.

González Correa Yureidy

Higuita Garcés Luisa Fernanda

Martinez Renteria Jakeline

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia - Chocó

Sede Bello

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo de 2024

Diseño proyecto de consultoría para proceso de bienestar laboral en la empresa Previlabor
S.A.S en la ciudad de Medellín.

González Correa Yureidy

Higuita Garcés Luisa Fernanda

Martinez Renteria Jakeline

Proyecto Capstone presentado como requisito para optar al título de Especialista en
gerencia de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo

Asesora

Diana Carolina Rincón Téllez

Magíster en Prevención de Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto De Dios

Rectoría Antioquia - Chocó

Sede Bello

Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo

Mayo de 2024

Agradecimientos

Agradecemos a la gerencia de la empresa Previlabor S.A por permitirnos realizar el ejercicio de un plan de consultoría en esta compañía, estar dispuestos y compartirnos toda la información requerida para la construcción de este proyecto; de igual manera se le brinda el agradecimiento a la Corporación Universitaria Minuto de Dios por ayudarnos a explotar nuestras capacidades y conocimientos adquiridos durante el periodo académico.

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Resumen | 8 |
| Abstract | 9 |
| Introducción | 10 |
| 1.Objetivos | 11 |
| 1.1.Objetivo general | 11 |
| 1.2.Objetivos específicos..... | 11 |
| 2. Marco Referencial | 12 |
| 2.1. Marco Teórico | 12 |
| 2.1.1. Planificación estratégica..... | 12 |
| 2.1.2. Consultoría de Gestión | 14 |
| 2.1.3. Bienestar laboral..... | 16 |
| 2.1.4. Talento Humano | 18 |
| 2.1.5. Psicología Organizacional..... | 19 |
| 2.1.6. Matrices de análisis para el diagnostico | 21 |
| 2.2. Marco Legal | 23 |
| 2.2.1. Análisis..... | 24 |
| 2.3. Estado del Arte | 24 |
| 3. Descripción de la Organización | 30 |
| 3.1.Filosofía organizacional o corporativa..... | 30 |
| 3.1.1. Misión..... | 30 |
| 3.1.2. Visión..... | 30 |

| | |
|--|----|
| 3.1.3. Políticas de la organización..... | 30 |
| 3.1.4. Valores corporativos. | 31 |
| 3.2. Análisis del sector productivo | 32 |
| 3.3.Diagrama o mapa de procesos..... | 32 |
| 4. Metodología | 33 |
| 4. 1Diagnóstico inicial..... | 33 |
| 4.2. Diseño del proyecto | 33 |
| 4.3. Recolección de datos o actividades | 34 |
| 5. Resultados y hallazgos | 35 |
| 5.1. Análisis PESTEL..... | 35 |
| 5.2 Análisis PCI (Perfil de capacidad interna) | 36 |
| 5.3 Análisis y matriz DOFA..... | 37 |
| 6. Desarrollo del Proyecto Capstone | 40 |
| 7.Discusión..... | 42 |
| 8.Conclusiones | 44 |
| 9.Referencias bibliográficas..... | 45 |

Lista de Figuras

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| Figura 1. Organigrama | 33 |
| Figura 2. Diagrama de procesos | 34 |

Lista de Tablas

| | |
|--|-----|
| Tabla 1. Marco Legal..... | 23 |
| Tabla 2. Análisis Pestel..... | 407 |
| Tabla 3. Diagnóstico PCI..... | 408 |
| Tabla 4. Matriz DOFA..... | 40 |
| Tabla 5. Resultados y acciones claves objetivo específico 1..... | 42 |
| Tabla 6. Resultados y acciones claves objetivo específico 2..... | 42 |
| Tabla 7. Resultados y acciones claves objetivo específico 3..... | 393 |

Resumen

Actualmente las organizaciones están adoptando el termino de bienestar laboral, para darle más valor tanto al empleado, como a la misma compañía; todavía existen aquellas empresas que acogen al trabajador como máquinas de producción, sin tener en cuentas los ámbitos o situaciones que cada uno tiene en su tiempo extralaboral.

Esta consultoría tiene como objetivo reestructurar el plan de bienestar laboral en la empresa Previlabor S.A.S en la ciudad de Medellín; en lo cual se llevará a cabo por medio de la identificación de la problemática, realizando un diagnóstico, para poder obtener la información necesaria sobre el estado actual del plan de bienestar implementado, y finalmente establecer una planeación estratégica para llevar a cabo la finalidad de la consultoría.

La metodología utilizada para el diagnóstico inicial, fue una entrevista con gerencia y personal del área de talento humano, para conocer las necesidades de la organización, seguidamente se realizó una revisión bibliográfica para la construcción teórica y analítica de la problemática, y finalmente como herramientas para la planeación estratégica se realizaron el análisis PESTEL, donde se observaron los aspectos externos que perjudicaban a la compañía, el análisis PCI que sirvió como apoyo para el estudio de los elementos internos y finalmente como resultado se hizo la construcción de la matriz FODA, para poder hallar estrategias de mejoras para el plan de bienestar de la IPS Previlabor, debido a que se haya debilidades en salario emocional y económico, liderazgo, motivación y pertinencia a la organización.

Palabras Clave: Bienestar labora, calidad de vida, organización de trabajo, psicología organizacional, ambiente de trabajo.

Abstract

Currently organizations are adopting the term of labor welfare, to give more value to both the employee and the company itself; there are still those companies that welcome the worker as production machines, without taking into account the areas or situations that each one has in their extra-work time.

The objective of this consultancy is to restructure the labor welfare plan in the company Previlabor S.A.S. in the city of Medellin, which will be carried out through the identification of the problem, making a diagnosis, in order to obtain the necessary information on the current status of the welfare plan implemented, and finally establish a strategic planning to carry out the purpose of the consultancy.

The methodology used for the initial diagnosis was an interview with management and personnel of the human talent area, to know the needs of the organization, followed by a bibliographic review for the theoretical and analytical construction of the problem, and finally, as tools for strategic planning, the PESTEL analysis was carried out, where the external aspects that were detrimental to the company were observed, the PCI analysis that served as support for the study of the internal elements and finally as a result the construction of the FODA matrix was made, in order to find improvement strategies for the welfare plan of the IPS Previlabor, due to the fact that it has been due to the fact that the company's welfare plan has not been implemented.

Introducción

En la actualidad las empresas se encuentran en luchas diarias consigo mismas y con el mercado, además necesitan estar en constante evolución bien sea interna o externamente debido a los estándares impuestos por la sociedad, la era tecnológica lo amerita para entrar a competencia con las políticas y valores que los identifican. Es de suma importancia que toda empresa cuente con recursos económicos, recursos tecnológicos y recursos humanos, este último es importante hablarlo, debido a que aporta un valor en una compañía/empresa porque se encarga de generar resultados para que el sector económico de la empresa sea eficaz. Al ser este un área tan importante para los trabajadores, las empresas en su gran mayoría procuran y consideran satisfacer las necesidades de los trabajadores, dando como resultado la creación de incentivos, el apoyo de esta área, la modificación del plan de bienestar etc.

Por tal motivo, se puede decir que el bienestar laboral es una respuesta a las necesidades y requerimientos de un empleado, en la cual se ayuda a vincular cada parte de la empresa desde la gerencia hasta los operarios, con el fin impactar la productividad de la empresa.

En este sentido y teniendo en cuenta el concepto de bienestar laboral, el presente proyecto está encaminado al diseño de una consultoría, la cual ayude a mitigar falencias que se han identificado dentro de la empresa, con el fin de que la empresa Previlabor pueda mejorar esas debilidades identificadas y estas puedan favorecer al entorno laboral, el compromiso y participación de sus colaboradores.

1. Objetivos

1.1. Objetivo general

Diseñar proyecto de consultoría para proceso de bienestar laboral en la empresa Previlabor S.A.S en la ciudad de Medellín.

1.2. Objetivos específicos

Reconocer la cultura organizacional de la empresa Previlabor S.A.

Realizar un diagnóstico organizacional de la empresa Previlabor S.A.

Establecer la planeación estratégica frente a la consultoría en relación al bienestar laboral.

2. Marco Referencial

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Planificación estratégica

Antes de hablar sobre la planificación estratégica, es importante desglosar y/o entender que se entiende por estrategia en la organización, dicho esto, este concepto se basa en el comportamiento o posición que tiene la empresa de manera global en cuanto al mercado actual o su actividad económica establecida; es importante decir que una empresa está en constante cambio, puesto que el desarrollo de la tecnología, el avance en estudios obliga a las empresas a estar en constante cambio, y son cambios que a la larga pueden ser favorables para la compañía e incluso desfavorables para esta.

Según Chiavenato (2009) la estrategia parte de los objetivos estratégicos de la misión y de la visión de una empresa se pretende realizar y se sustenta en dos tipos de análisis. El primer análisis que se realiza es acerca del entorno con el fin de identificar y analizar las oportunidades que se deben aprovechar y las amenazas que se deben evitar. Además de ello, la estrategia organizacional tiene sus derivaciones: refleja la forma en que la empresa procura maximizar sus fuerzas reales y potenciales y minimizar sus debilidades reales

La Planificación estratégica su principal objetivo es determinar los pasos a seguir para la realización y el desarrollo de los objetivos propuestos para que la empresa mejore su calidad de vida, esto se hace en articulación con los objetivos que rigen la empresa. recursos disponibles y personal de la compañía. Las principales bases de la planificación son: la demanda de trabajo que se basa en lo que se necesita para dicho alcanzar dicho objetivo, y el suministro de trabajo se basa en lo que se tiene para eso. (Chiavenato, Idalberto. (2009).

2.1.1.1 Diagnóstico Interno: por medio de un análisis se identifican las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas de la organización dentro de la organización, está integrado por:

- Alineamiento estratégico: visión compartida- mapa estratégico
- ☐ Capacidad competitiva: Aspectos relacionados con el área comercial.
- ☐ Capacidad directiva: fortalezas y debilidades del proceso administrativo.
- ☐ Capacidad financiera: fortalezas y debilidades de la compañía como deudas, créditos etc.
- ☐ Capacidad técnica o tecnológica: Como su nombre lo indica se encarga de la parte de la infraestructura tecnológica de la compañía.
- Diagnóstico estratégico: donde estamos hoy
- Direccionamiento estratégico: donde queremos llegar

En cuanto a planeación estratégica se habla de un diagnóstico interno y uno diagnóstico externo, la cual se basa analizar cómo están estructuradas las bases de las organizaciones interna y externamente en el mercado.

- Monitoria estratégica: cuales son los logros del proceso
- Plan operativo: Tareas que debemos realizar para alcanzar la visión
- Principios corporativos
- Proyección Estratégica: como vamos a llegar a esa meta

Según lo que se observa en el libro Gerencia estratégica de Humberto Serna, manifiesta que las etapas del proceso de planeación estratégica se centran en analizar, aplicar, estructurar y coordinar tareas las cuales ayude a cumplir con metas establecidas, las etapas se centran en:

- ☐ Capacidad del talento humano: fortalezas y debilidades en cuanto el recurso humano incluye nivel académico, estabilidad laboral, turnos etc.

2.1.1.2 Diagnóstico externo: Se basa en la identificación de oportunidades y amenazas de la organización y su entorno externo, el análisis de este diagnóstico se integra en:

- ☐ Factores económicos: Comportamiento de la economía tanto nacional como internacional.
- ☐ Factores políticos: Migración del poder, tales como cambios de gobierno
- ☐ Factores sociales: Las afectaciones de las personas en su entorno social
- ☐ Factores tecnológicos: Desarrollo de maquinarias a nivel que va evolucionando la industria.
- ☐ Factores geográficos: tales como el espacio, el tipo de lugar en el que está ubicado, clima etc.
- ☐ Factores competitivos: competencia del mercado, productos, calidad, servicio etc.

2.1.2 Consultoría de Gestión

Frederick Taylor y sus precursores fueron pioneros en el desarrollo de esta actividad económica, a través de la cual promovían sus principios teóricos en diversas áreas empresariales, los orígenes de la consultoría se remontan al surgimiento de la administración científica. La consultoría en gestión humana se basa en ser un sistema integrado con el fin de fomentar el mejoramiento, el liderazgo y la gestión activa de todos los participantes de la compañía, incluyendo desde la alta gerencia hasta los operarios de la planta.

La consultoría se realiza con el fin de desarrollar estrategias para que los objetivos planteados por las empresas se realicen de manera exitosa, esta actividad es ejecutada por un

profesional específico los cuales cuentan con el conocimiento, la experiencia y la capacidad para dar las mejores retroalimentaciones para la mejoría de espacios, de igual forma el objetivo del consultor surge cuando se presenta una situación insatisfactoria. (López et al., 2010)

2.1.2.1 Tipos de consultoría

De acuerdo con el autor **Schein** (1990), se pueden encontrar diversos tipos de consultoría, mencionadas a continuación:

- La consultoría de recursos: se basa en la relación cliente- paciente en el cual el cliente busca ayuda profesional (consultor) porque percibe anomalías con procesos dentro de su compañía el cual puede estar afectando en la producción, en el clima laboral, en la toma de decisiones etc. Por ende, buscan que el profesional realice un diagnóstico clave para la identificación de dicho error y que le brinde estrategias de mitigación.
- La consultoría de procesos: consta de orientar al cliente a que descubra cual es el problema de su empresa y que cree sus propias estrategias de mitigación, para darle la noción de como intervenir en un nuevo caso, es un trabajo que se realiza con una relación estrecha entre el gerente y el consultor.
- Modelo de adquisición de un servicio experto: es un modelo que por lo general es el más utilizado puesto que se centra en la ayuda mutua de cliente y profesional, para el éxito de este modelo se necesita que el gerente haya diagnosticado sus necesidades principales y se las haya dicho al profesional y que tenga claro los cambios sugeridos por el consultor que pueden llegar a hacer extremos para la compañía.

2.1.3 Bienestar laboral

2.1.3.1 Historia del bienestar laboral

Antes de hablar del concepto de bienestar que se tiene actualmente, es importante manifestar los inicios de construcción de esta palabra; dicho esto el bienestar laboral surge en los años LX - LXX por el Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos y la Fundación FORD basado en un concepto limitado que trataba y se relacionaba con el beneficio únicamente las empresas ya existentes, se crearon múltiples marchas puesto que la población más joven manifestaba que el término iba más allá de un puesto de trabajo dentro de una empresa, ya que consideraban que un buen bienestar laboral está compuesto por la participación en toma de decisiones, el rediseño de su lugar de trabajo, promoción de aprendizaje y satisfacción del trabajador. (Granados, 2011)

Según Granados (2011), el concepto de bienestar laboral va ligado al concepto de calidad de vida laboral, esto hace referencia a la relación de eficacia y eficiencia que se tiene dentro de una organización empresarial.

2.1.3.2 Dimensiones del bienestar laboral

Granados (2011), el bienestar laboral está compuesto por dos factores que es importante analizarlos, uno se centra en las condiciones objetivas, que trata de la relación entorno al trabajo y el otro por su parte, las condiciones subjetivas, estos campos es importantes manejarlos de forma igualitarios, para que haya un equilibrio en cuanto el rendimiento del trabajador.

En cuanto a las condiciones objetivas se tienen los siguientes ítems:

- Medio Ambiente físico: lugar en el que se desarrollan actividades laborales, tales como fábricas, trabajos de oficina etc.
- Medio Ambiente tecnológico: instrumentos con las que se realizan actividades laborales.

- Medio Ambiente contractual: Se relaciona a la forma en que el trabajador ve remunerado su labor dentro de la compañía (salario, beneficios etc.)
- Medio Ambiente Productivo: Toda aquella actividad que afecte al trabajador en su desempeño (falta de motivación por ascenso, horarios excesivos etc.)

Condiciones subjetivas

Según Granados (2011), las condiciones hacen referencias a cuatro ítems importantes los cuales son:

- Esfera privada y mundo laboral: Hace referencia a las situaciones externas de la vida del trabajador, estas situaciones pueden afectar no solo su entorno personal privado si no también al entorno laboral en cuanto a las relaciones con los compañeros, jefes y demás.
- Individuo y actividad profesional: Refiere a las capacidades que tiene el trabajador para desempeñar sus labores, al igual que las capacidades descubiertas para el crecimiento y eficacia de su trabajo.
- Organización y función directiva: Se resalta la importancia de la interrelación de todos los colaboradores de la empresa, ya que cuando se realiza un trabajo en equipo de todos los participantes intercambian sus conocimientos adquiridos a lo largo de su proceso laboral.
- Beneficios: La aplicación de unas buenas estrategias de motivación para los trabajadores y su núcleo familiar es motivación para este porque sabe y es consciente de que la empresa no solo piensa en su crecimiento personal si no también familiar, esto lo podemos relacionar con salarios emocionales, educación, viviendo etc.

2.1.4 Talento Humano

El talento humano en las organizaciones surge en el siglo XIX, en donde se empiezan a crear grandes empresas, desde esa fecha el tema de talento humano y bienestar laboral ha sido muy cambiante, ya que bien sabemos que a nivel global la era trae consigo herramientas y limitaciones para todo el tema de área empresarial; es de suma importante manifestar que el objetivo del área de talento humano es básicamente mejorar las condiciones mentales morales del trabajo. (Calderón et al., 2006)

El concepto de talento humano debe trascender más allá de los dotes intelectuales, hace referencia al capital intangible, el capital humano y capital social de las organizaciones (Chávez y Vizcaíno, 2017)

A medida que va pasando el tiempo cada vez se va avanzando en cuanto a la tecnología, la sociedad, la economía y sobre todo la educación, por ende, las compañías cada vez buscan personal que no solo sea comprometido con su labor (un profesional en su campo), si no también que su participación sea en pro al liderazgo, ya que debido al acelerado balance de la economía, el mercado va exigiendo y las empresas tienden a competir por un puesto a nivel nacional. (Ávila et al., 2022)

Los líderes de las grandes compañías aparte de establecer estrategias para mitigar las necesidades que se presentan en el campo laboral, también se encargan de motivar a los colaboradores para llegar al logro de los objetivos establecidos por la empresa. Pedraza y González (2021) señalan que existe una brecha en la cual está involucrado el talento humano de una compañía y el desarrollo organización, dado que el personal del área especificada (talento humano) en compañía de otras áreas son las que llevan a la compañía al éxito total y así mismo a su fracaso, pues se tiene en cuenta que el personal vinculado que tenga el valor dentro de su

empresa, es un personal motivado que va a realizar sus actividades de la manera correcta en pro del beneficio personal y empresarial.

Dicho lo anterior, se habla de una revolución industrial que lleva consigo unos elementos claves como lo son los físicos, biológicos, digitales entre otros, con el fin de crear resultados de material inteligente que benefician a las empresas y llevan consigo interconexiones que a la larga pueden ser ventajas de una compañía hacia otra (Ávila et al., 2022)

2.1.5 Psicología Organizacional

El estudio de la psicología es un campo que ha cubierto una parte del desarrollo y contextualización de la sociedad actual, del mismo modo ha realizado la explicación del porqué de algunos hechos históricos que nos han marcado como sociedad. La historia de la psicología es un proceso acumulativo de datos que buscan explicación y a medida que ha pasado el tiempo muchos autores como lo son Aristóteles, Pávlov, Miller entre otros, han creado enfoques en los cuales se han realizado experimentos para validar y respaldar su posición frente al tema. (Ardila, 2022).

Según Arnold (2012), la disciplina de la psicología se divide en varias subdisciplinas, cada una de las cuales tiene su enfoque distintivo.

- La psicología fisiológica se refiere a la relación entre mente y cuerpo, relacionadas básicamente en conductas, pensamientos y emociones debido a una situación cotidiana.
- La psicología cognitiva: se enfoca en el funcionamiento cognoscitivo; es decir, en nuestros procesos de pensamiento, lo cual incluye temas de como recordamos información o cómo evaluamos una decisión a tomar
- La psicología del desarrollo: como su nombre lo indica, trata de como las personas se van desarrollando a medida que va pasando el crecimiento desde la niñez hasta la adultez.

- La psicología social: se encargan de estudiar los comportamientos, pensamientos y emociones que tiene el ser humano frente a la relación con la sociedad.
- La psicología de la personalidad: se enfoca en estudiar las características del ser humano a la hora de comportarse, pensar y sentir en ciertas formas.
- La psicología del trabajo: Hace una agrupación de todas las subdisciplinas en psicología, ya que se difiere en un contexto laboral en el que muchas personalidades, costumbres, ideologías etc. comparten un mismo espacio; se encarga también de definir y entender la manera que tiene el ser humano de tomar decisiones frente a una problemática que se presente en la organización.

Es importante explicar y entender que desde la psicología se han denominado dos perspectivas denominadas externa lista e internalistas, las cuales la primera costa de aspectos externos propios del ser como lo son la economía, la política, las ideologías etc. Por otra parte, la perspectiva internalista costa del descubrimiento de esta disciplina psicológica que trata de explicar un tema en específico se centra en los autores principales hacen parte del proceso, al igual analiza los avances que ha tenido a lo largo del camino recorrido. (Ardila, (2022).

En Colombia, el principal objetivo de las organizaciones se centra en el ser humano que reconoce y utiliza el pleno potencial de sus capacidades y habilidades para aportarle a una organización dirigida a un logro específico, al igual que el ser entiende cuál es su responsabilidad con su entorno laboral y empieza a darle sentido a su vida a través de su trabajo, cuyas metas y actividades están inspiradas por una misión trascendente y por unos valores. (Forero, & Toro (2004).

2.1.6 Matrices de análisis para el diagnóstico

2.1.6.1 PCI

El perfil de capacidad interna PCI, es una herramienta que consta de realizar un diagnóstico estratégico de una empresa enfocándose en fortalezas y debilidades interna de la empresa, al igual que las oportunidades y amenazas externa de esta. Con el PCI se busca examinar cinco categorías: 1. La capacidad directiva. 2. La capacidad competitiva (de mercadeo). 3. La capacidad financiera. 4. La capacidad tecnológica (productiva). 5. La capacidad de talento humano. (Gómez, Peláez, 2015).

2.1.6.2 PESTEL

El análisis externo se logra representar por un análisis PESTEL, el cual es concretamente un estudio de mercado de factores externos donde se observa todas las oportunidades y amenazas externas que pueda experimentar una organización, además por consiguiente evalúa características y cambios del entorno de estas. Esta básicamente se realiza con la convicción de poder identificar los riesgos o el impacto positivo que pueden presentarse en la intención de expandirse en el mercado y poder tomar decisiones más objetivas, acertadas y con menos posibilidades de riesgos, entonces: “Se pueden dividir las principales fuerzas externas que afectan a las organizaciones en seis grupos: fuerzas políticas, económicas, socioculturales, tecnológicas, ecológicas y legales. PESTEL es el acrónimo que hace referencia a estas fuerzas. (Fred, et al., 2023)

De forma resumida y en consecuencia con el conocimiento obtenido; la fuerza política es aquello relacionado con la vida política, el sistema político, entre otros aspectos de esta área, la económica está vinculada a lo financiero, la sociocultural muy ligada al comportamiento de los consumidores, la tecnológica en relación con la infraestructura, acceso a tecnología, internet, por

su parte la ecológica vinculada a la conservación del ambiente y consideraciones ecológicas y la fuerza legal entendiéndose como las normas y leyes obligadas a cumplir. (Fred, et al., 2023).

2.1.6.3 FODA

la matriz FODA, El cual según Riquelme Leiva (2016) es una herramienta estratégica utilizada por las empresas para la identificación interna de debilidades, fortalezas de la compañía y una identificación externa de oportunidades y amenazas de está, es así como FODA es el acróstico para el estudio de un campo empresarial. Se recurre a esta herramienta para desarrollar una estrategia de negocio que sea solida a futuro, además este análisis es utilizado por las empresas para plasmar, ejecutar y cumplir una meta específica

El análisis FODA o también conocido como análisis DAFO es una herramienta que facilita la toma de decisiones, fue inventada por Albet S. Humphrey en la universidad de Stanford en los años sesenta y hasta el día de hoy las grandes compañías siguen utilizando esta metodología ya que les ahorrado dolores de cabeza y les ha dado un plus para cumplir sus metas establecida. Es recomendable utilizar esta herramienta antes de crear una empresa, una vez al año para ver cómo va el rendimiento empresarial y antes de tomar una decisión para así conocer cuáles son las ventajas y debilidades de dicha decisión. (Huerta, 2020).

2.1.6.4 OKR

Es una herramienta de planificación estratégica, la cual funciona como medio para la formulación de objetivos, con el fin de llegar a una meta, mediante resultados y acciones concretas. Se utiliza mayormente en empresas porque es clave en la gestión de emplear desde las diversas áreas. (Contero y Martín, 2020)

2.2. Marco Legal

El bienestar laboral dentro de las organizaciones se ha convertido en un aspecto de gran relevancia, debido a que hoy en día el recurso humano hace cada vez más parte del crecimiento y efectividad de estas, por ello se ha dejado atrás el hombre máquina que solo servía para producir, y varios entes como el congreso colombiano y el ministerio de trabajo han traído a la luz diversas normatividades área que este sea cada vez más valorado y su nivel de salud sea mejor, como las siguientes:

Tabla 1

Marco Legal

| Normatividad | Tipo de normatividad | Ente emisor | Artículo para tener en cuenta |
|--------------------------------------|-----------------------------|---|--------------------------------------|
| Código sustantivo del trabajo | Ley | Ministerio del trabajo | Toda la normatividad |
| 1616 de 2013 | Ley | Ministerio de trabajo y protección social | Artículos 2,3,4,6,7,9,10,20,26,35 |
| 1090 de 2006 | Ley | Congreso de la República | Artículos 2 y 10 |
| 1010 de 2006 | Ley | Congreso de la República | Artículo 2,3,4,5,6,7,8,9,10,11 |
| 2648 de 2008 | Resolución | Ministerio de protección social | Artículos 1,2,5,9,14,16 |
| 2764 de 2022 | Resolución | Ministerio del trabajo | Artículos 2,4,7,8 |

| | | | |
|--------------------|------------|------------------------|----------------------|
| 652 de 2012 | Resolución | Ministerio del trabajo | Artículo 2, 3,4,6,11 |
|--------------------|------------|------------------------|----------------------|

Tabla1.Elaboración propia basada en normatividad colombiana (2024)

2.2.1 Análisis

Dentro de esta normatividad se resalta la importancia de regular relación entre empleador - empleado, económica y socialmente, buscando un bienestar. Además, se observa La prioridad de la salud mental es necesario en cualquier población y ámbito, nos siendo la organización una excepción, basándose en la importancia de la identificación y prevención de los factores de riesgo psicosocial dentro de una organización, por ello se crea la necesidad e importancia de estandarizar método de identificación de riesgos psicosociales, que de otra manera podría afectar el bienestar laboral, e incluso llegando a la relevancia de la Implementación del comité de convivencia laboral como mecanismo de prevención e intervención de situaciones de violencia laboral y búsqueda de la sana convivencia.

Rutas de actuación en caso de acoso o violencia laborales, que propenda por el cuidado y prevención de la salud laboral.

Es importante definir y tener en claridad el rol del profesional de psicología, incluyendo los deberes que se tiene como tal de responsabilidad, confidencialidad, siendo el ámbito de bienestar laboral no la excepción

2.3. Estado del Arte

El bienestar laboral se ha estudiado e investigado desde hace algún tiempo, pero no siempre fue así, al inicio se veía al hombre como una máquina que dentro de las

organizaciones sólo producía , pero con el tiempo y con los cambios que la sociedad a través de los procesos de globalización e industria ha traído, se ha ido observando poco a poco su valor dentro del crecimiento de las mismas, se evidencia en diversas investigaciones como lo plantean Castañeda et al. (2017) , propender el bienestar laboral dentro de una organización ocasiona en el ser humano salud física y psicológica que repercute posteriormente en una organización más productiva, con personas mejor motivadas y sentido de pertenencia a la misma.

Es así entonces como en una investigación de tipo revisión Álvarez y Racero (2015) expresan que todos estos cambios traen consigo nuevas relaciones empleador- empleado, sobrepasando lo tradicional y emergiendo aspectos como el contrato psicológico, relaciones basadas más en el mutuo acuerdo y que se ha comprobado a través de estos estudios que llegar a una organización a romper este contrato afecta el bienestar laboral; todo este tema también empieza a tomar importancia con el tema de la psicología organizacional, Ballesteros et al. (2006), como lo expresaron en su momentos estos autores en una investigación debido a que la psicología desde sus inicios se ha interrogado, preocupado por la salud mental, el bienestar, la felicidad y todos estas variables que rodean al ser humano, siendo en este caso las organizaciones empresariales no la excepción.

Esto llevó también a diversas personas como Jiménez et al. (2020) a indagar sobre los diferentes procesos que conllevaban o se relaciona con el bienestar laboral, como es el caso de la felicidad, en ese estudio se identificaron dentro de esta variable 25 categorías relacionadas con la misma, como lo son el desempeño de la empresa, habilidades sociales, satisfacción laboral, gestión de las personas, bienestar en el trabajo, cultura organizacional y psicología del trabajo, entre otras. Así mismo también se ha logrado asociar esta variable más específicamente a la satisfacción laboral como influencia de esta, como la capacidad que tiene de impactar en ese

aspecto humano, logrando llegar al resultado que la satisfacción de salario y emociones positivas dentro de las organizaciones son las que más se relacionan (Satuf y Reis, 2017). Además Gutiérrez (2023) concluye también que aparte del salario , diversos estímulos que en cierta manera se podría decir aportan al contrato psicológico también se relaciona demasiado con esta.

Por otro lado varios estudios también se han referido a la satisfacción laboral vinculada con la cultura organizacional, que es aquella que se relaciona con la cultura y valores que emergen de las relaciones dentro de una organización, llegando a la conclusión en estas que la cultura de manera positiva influye en el bienestar laboral , es decir, que entre más fuerte está esa mucho más alto será el bienestar, porque de una u otra manera influye en el confort y satisfacción del empleado, además que en ella también se emerge la motivación laboral en el mismo sentido que el bienestar laboral, observando el gran impacto de manera positiva que tiene esta (Ortíz et al. 2021) (La Cotera, 2020), sin embargo en otro estudio realizado a través de diversas revisiones y una muestra significativa de más de 200 personas, se logró observar que el bienestar también influye en la cultura organizacional y en como esta se desarrolla, aspectos como los beneficios psicológicos , las oportunidades de desarrollo, también tienen gran impacto en como empieza hacer esa norma organizacional, llevando entonces a hablar también de ese salario emocional, indispensable en las organizaciones que va más allá del dinero, que serían esos otros beneficios e intereses resaltados desde el ser. (Cordero-Guzmán et al., 2017). (Martínez et al., 2022)

La cultura organizacional es entonces la que se relaciona con la socialización organizacional , esa socialización que permite ajustarse a una organización cuando se empieza en ella y que muestra realmente como está, permitiendo incluso mejor adaptación, disminución de sentimientos de estrés y ansiedad cuando apenas se llega a una empresa , además a porta a que ese ambiente laboral sea más fácil de leer, por ende genera menos tensión a lo desconocido, lo

que permite un mejor vínculo con la organización y por ende eficiencia y eficacia dentro de la misma a un menor tiempo (Calderón, 2016) (Morrison, 1993) (Adkins, 1995).

Además de los aspectos de cultura también desde otras áreas se ha indagado por todo el tema de condiciones laborales y su influencia en la forma de percibir o no el bienestar laboral por parte de las personas pertenecientes a una organización, descubriéndose en un estudio por ejemplo realizado con docentes que el tipo de organización, la carga laboral, el tipo de contrato influía en la percepción que estos tienen de la misma, en el sentimiento de inestabilidad que ocasiona y por ende empieza a generar malestar y afectación a las personas (Charria et al., 2022). La carga laboral de acuerdo con otro estudio se convierte en uno de los principales causantes de una visión negativa del contexto laboral, por el contrario, si se desarrolla una gestión de desempeño y apoyo se aumenta una mirada positiva sobre la misma, afectando el bienestar laboral de manera relevante. (Paschoal et al., 2010).

Sin duda el bienestar en el ámbito organizacional también por todo lo observado anteriormente se relaciona con el desempeño laboral de las personas, un estudio realizado a más de 70 personas analizando el desempeño laboral con el bienestar laboral, realizado a trabajadores públicos dando así una visión más general, confirmó una relación con bases estadísticas alta en la vinculación de las mismas, variables como conocimiento del puesto, atención al cliente , responsabilidad y autonomía, concluyendo y relacionando las variables que a un alto bienestar laboral un mayor desempeño laboral , abarcó esferas como la social, físicas y emocional (Aguí-Ortiz, 2019) (Méndez , 2024).

Todo este recorrido por el bienestar laboral y su relación con la cultura, la felicidad, el desempeño laboral, entre otras variables; también remite entonces a todos los riesgos que se puedan generar a nivel psicosocial en el proceso de empleabilidad y de relación laboral entre una empresa y una persona, sin duda alguna de acuerdo a varias investigaciones hay diversas tareas,

culturas laborales y clima laboral que ocasiona en el ser humano vulnerabilidad en el área psicosocial, como el trabajo bajo presión, la atención al cliente y pacientes, relaciones conflictivas, que pueden ocasionar estrés e incluso u otras afectaciones de ámbito psicológico o físico con origen psicógeno, por ello se hace tan importante el fomento desde el área individual de competencias emocionales que permitan sortear o afrontar de mejor manera todo aquello que el mundo laboral pueda traer consigo mismo teniendo aún mucho más introyección cuando va relacionada con la motivación laboral (Deroncele , 2020) (Cordero-Guzmán et al., 2017) (Mababu, 2023).

En ese aspecto de factores de riesgos, se hayan los intralaborales, donde se encuentra todo lo relacionado con el espacio físico, de acuerdo con algunas investigaciones se observa que entré mejores condiciones físicas haya en el espacio laboral en el que se encuentra la persona hay mayor grado de sentimiento de satisfacción de estos y se siente por ellos un espacio más propicio a un lugar ideal donde se desearía estar laboralmente. (Campos-Andrade et al., 2013)

En congruencia con lo anterior también se ha hallado que no sólo aspectos internos de la organización puede afectar a una persona, si no también temas relacionados con condiciones externas; por ejemplo uno de los riesgos extralaborales que pueden afectar a una persona son las condiciones de desplazamiento de la persona de casa al trabajo y viceversa como lo mencionan Liu, et al. (2024), en una investigación realizada por ellos se observa que entre más tiempo sea este ocasiona en la persona más insatisfacción, porque afecta el tiempo que puede ocupar en su vida personal, teniendo esto repercusión en la satisfacción laboral de la persona.

Por otra parte para intervenir lo anterior se refleja la necesidad que se observa en una investigación de revisión, donde se denotó la importancia actual que tiene generar valor por parte de las organizaciones y la influencia que tiene el mismo en el bienestar laboral, para poder impactar en la sociedad mediante un bienestar social, que permita de una u otra manera hacer

frente de forma mucho más eficaz a todos los retos y cambios que los procesos actuales del mundo laboral va vivenciando, queda entonces resaltado la importancia de empezar a crear dentro de las organizaciones, valores, cultura, satisfacción que se convierte posteriormente en un espejo social, traduciendo en una organización más competitiva y apetecida por el capital humano, económico y de negocios. (Beleño, 2023)

Lo mencionado anteriormente entonces remite a la consciencia de la salud y seguridad en el trabajo de las personas teniendo en cuenta los factores psicosociales, porque como se decía en las líneas previas muchos de los aspectos mencionados dentro del bienestar pueden ocasionar estrés u otras situaciones de salud mental, que si no se intervienen pueden salir costosos para la organización, más de lo que costaría trabajar en la adecuada gestión de ellos, como ausentismo, presentismo, rotación de personal, baja productividad e incluso puede ocasionar a largo tiempo otras afectaciones en la población que podrían ser más graves, no solo para ellas si no para todo aquello que las rodea incluyendo su lugar de trabajo. (Hassard, 2014).

Por lo tanto se observa la importancia para este aspecto según una investigación propiciar y fijarse organizaciones saludables, basadas sobre todo en los riesgos de sus empleados, en especiales aquellos de origen psicosocial, generando a través de la psicología ocupacional un análisis e intervención de los mismos, que evidencia una gestión más efectiva, enfocándose en las fortalezas de los empleados y optimizando al máximo su comportamiento, acompañado de un equipo interdisciplinario que permita comprometerse con el desarrollo de esa salud integral, promoción de la misma y prevención de la seguridad dentro de las organizaciones (Acosta, 2015) (Salanova, 2013).

3. Descripción de la Organización

3.1 Filosofía organizacional o corporativa

3.1.1 Misión.

En Previlabor, nuestra misión es ofrecer soluciones de salud ocupacional y seguridad en el trabajo a la vanguardia de la innovación y la calidad. A través de sólidas alianzas con profesionales de la salud y tecnología de última generación, proporcionamos servicios integrales que impulsan el bienestar y la seguridad de nuestros clientes y sus empleados. Nuestra infraestructura administrativa eficiente garantiza una atención oportuna y personalizada, contribuyendo al éxito y la salud de quienes confían en nosotros. (Previlabor S.A.S, 2010).

3.1.2 Visión.

Como líderes en el campo de la Salud Ocupacional, aspiramos a ser la opción de preferencia para empresas y trabajadores en todo el territorio nacional. Mantendremos altos estándares de calidad, competitividad y responsabilidad social en la prestación de servicios de vanguardia. Nuestra visión se centra en la innovación constante, el crecimiento sostenible y la excelencia en el servicio, garantizando la protección y el bienestar de la fuerza laboral de hoy y del futuro. (Previlabor S.A.S, 2010).

3.1.3 Políticas de la organización.

Las políticas principales de la organización son:

- Política de calidad
- Política de seguridad y salud en el trabajo
- Política de prevención y control de consumo de alcohol, drogas y tabaco.

(Previlabor S.A.S, 2010).

3.1.4 Valores corporativos.

- Respeto: Escuchar, entender, valorar a los demás buscando una armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales, entendiendo la confianza como el cimiento que fortalece la organización.
- Ética: Bajo el criterio de la confidencialidad el profesionalismo, actuando con honestidad, lealtad y justicia.
- Servicio: La calidez y calidad reflejada en el desarrollo de nuestras actividades.
- Calidad: La conducta cotidiana de todos los miembros de la organización, estamos comprometidos y activamente responsables.
- Pasión: La energía, el entusiasmo, y la forma como se agrega valor a cada actividad. (Previlabor S.A.S, 2010).

Figura 1.

Organigrama

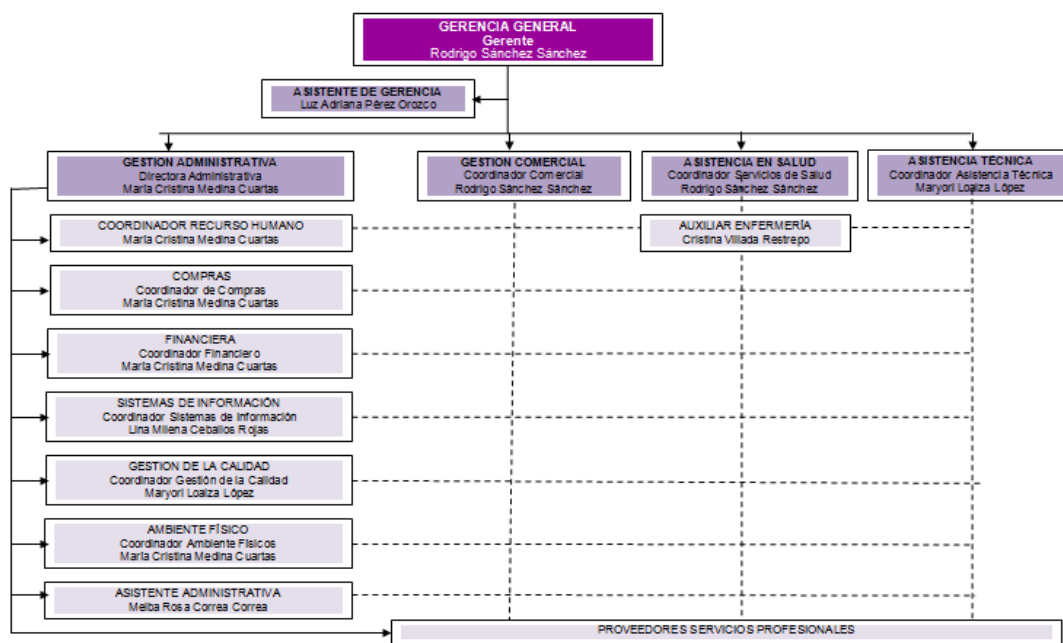


Figura 1. Tomado de la empresa Previlabor (2024)

3.2 . Análisis del sector productivo

La empresa pertenece al sector salud, actividades medicas sin internación, enfocada en SST.

El sector salud ocupacional, desde hace aproximadamente 3 años, ha venido enfrentando una crisis, debido a que cuando llego la pandemia y todo lo que conlleva, el sector se vio obligado a parar sus actividades de evaluaciones, exámenes, y visitas a consultantes; esto llevo a una era digital del trabajo en casa, que también nos llevó a tener riesgos laborales, tales como, estrés laboral, sobrecarga de trabajo, ansiedad, síndrome de burnout, entre otros.

Después de esta crisis sanitaria, el sector salud ocupacional, ha presentado una sobrecargar laboral, dado que ahora las empresas se están enfocando en el área de SST y le están dando prioridad a la prevención, promoción e intervención de los factores de riesgo laboral existente en las compañías.

3.3 Diagrama o mapa de procesos

Figura 2.

Diagrama de procesos

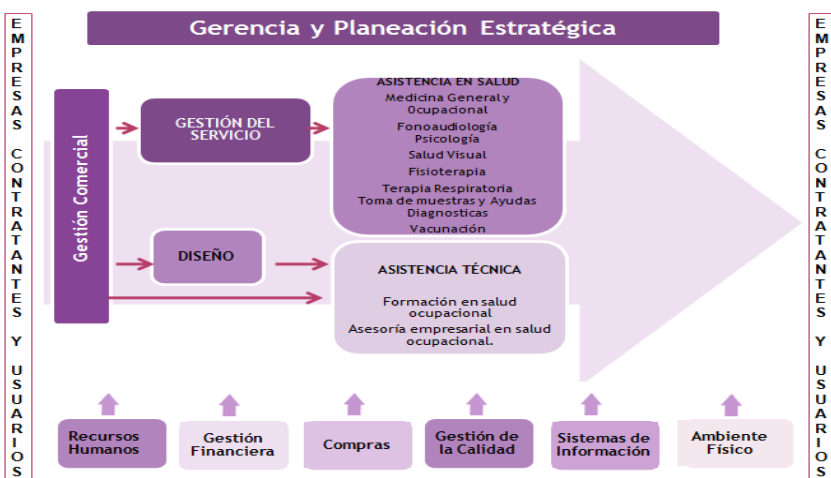


Figura 2: Tomado de la empresa Previlabor. (2024)

4. Metodología

4.1 Diagnóstico inicial: El primer acercamiento para conocer las necesidades de la organización fue directamente con fuentes de información primarias de la misma, como es la gerencia y el área de talento humano, utilizando una técnica específica; la entrevista.

4.2 Diseño del proyecto

4.2.1 Revisión Bibliográfica: Se utiliza fuentes secundarias para construcción teórica y analítica de la problemática, como es el caso de bases de datos, entre ellas Redalyc, Google académico, Scielo, Springer link, Taylor y Francis, Scopus, además de otras revistas, libros y normatividad colombiana.

4.2.2 Análisis interno y externo: En este caso se emplea para el aspecto externo la matriz PESTEL, el cual analiza lo político, sociocultural, lo ecológico, legal, económico y tecnológico. Por otra parte, para el análisis interno se utiliza el análisis del diagnóstico interno PCI, el cual analiza la capacidad directiva, competitiva, la financiera, la tecnológica y e el que se basa la consultoría para el análisis interno fue la capacidad del talento humano.

4.2.3 Análisis FODA: Para el proceso de análisis se prioriza fortalezas, debilidades amenazas y oportunidades para la generación de estrategias de esta.

4.2.4 Planeación estratégica: En este proceso se empleará como herramienta la matriz OKR, permitiendo dimensionar de manera más claras los objetivos, resultados y acciones a realizar dentro del proceso de consultoría.

4.2.5 Resultados: Para ellos se utilizará la información recolectada en las demás fases de la consultoría, en especial la matriz FODA.

4.3 Recolección de datos o actividades

4.3.1 Contexto organizacional: Se lleva a cabo a través de fuentes primarias, utilizando técnicas como la entrevista que según lo que manifiesta Bleger (1964) la entrevista puede tener en sus múltiples usos una gran variedad de objetivos, como en el caso del periodista, jefe de empresa, investigador etc. la entrevista la entendemos y analizamos como aquella en la que se persiguen objetivos con el fin de esclarecer investigación, diagnóstico, terapia, etc.

La entrevista puede ser de dos tipos fundamentales: abierta y cerrada La entrevista cerrada es un cuestionario, que toma contacto estrecho con la entrevista en cuanto que un manejo correcto de ciertos principios y reglas de esta facilita y posibilita la aplicación del cuestionario. En la entrevista abierta, por el contrario, el entrevistador tiene la amplia libertad para las preguntas o para sus intervenciones, permitiéndose toda flexibilidad necesaria en cada caso particular. La utilizada para la recolección de datos dentro de esta consulta es la entrevista semiestructurada. Además de ello también se emplea cuestionarios.

4.3.3 Planeación estratégica: En todo el proceso de verificación y organización de objetivos, metas y resultados se utiliza una matriz de planeación OKR, que permite evidenciar la consultoría a realizar incluyendo costos y tiempo.

5. Resultados y hallazgos

5.1 Análisis PESTEL

Para evaluar de los factores externos de la IPS Previlabor, se utilizó como herramienta de análisis el PESTEL, el cual es una herramienta de planeación estratégica; que ayudo a identificar el entorno y el contexto de cómo se encuentra la empresa, para poder diseñar la mejora al plan de bienestar laboral de manera ordenada y conociendo los aspectos que más repercuten en la compañía.

Tabla 2

Análisis Pestel

| | | |
|--|--|---|
| <p>Políticos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cambios en la política pública para la salud laboral. ● Reformas en las leyes para el sector salud. ● Cambios de legislación en pro de la mejora del sector. ● Reformas laborales. | <p>Económicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Cambios en los modelos de demanda y oferta. ● Aumentos en el material médico. ● Impactos en el IPC. ● Impactos en la economía en el sector salud. ● Impacto en la inflación de empresas que utilizan el servicio. ● Trabajo decente y crecimiento económico. | <p>Socioculturales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Conciencia sobre la salud y seguridad en el trabajo. ● Dimensión de la importancia de prevención y promoción de la salud. ● Preferencias de atención en salud. |
| <p>Tecnológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Recursos para la toma de muestra intra y extramural. ● Nivel de experiencia en análisis de resultados. ● Software de comunicación interna. ● Inteligencia artificial. ● Industria innovación e infraestructura. | <p>Ecológicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque en prácticas seguras y sostenible. ● Salud y bienestar. ● Acción por el clima. | <p>Legales</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad social. ● Cumplimiento normativo de la gestión SST según lo establecido por la ley. ● Estabilidad de la empresa. ● Normatividad relacionada con las prácticas médicas de no internación. ● Normatividad de tratamiento de datos. ● Regulaciones relacionadas con el bienestar laboral. |

Tabla 2. Elaboración propia (2024)

5.2 Análisis PCI (Perfil de capacidad interna)

Para llevar a cabo el análisis interno de la organización, se realizó un PCI, con lo que se identificó las fortalezas y debilidades de la compañía, en relación con las oportunidades y amenazas que puedan existir en el exterior.

Tabla 3

Diagnóstico PCI

| Diagnóstico interno PCI, capacidad del talento humano | | | | | | | | | |
|---|-----------|---|---|-----------|---|---|---------|---|---|
| Capacidad del talento humano | Fortaleza | | | Debilidad | | | Impacto | | |
| | A | M | B | A | M | B | A | M | B |
| 1. Nivel académico del talento | | X | | | | | | X | |
| 2. Experiencia técnica | X | | | | | | X | | |
| 3. Estabilidad | X | | | | | | | X | |
| 4. Rotación | | | | | X | | | X | |
| 5. Ausentismo | | | X | | | | | | X |
| 6. Pertenencia | | | | X | | | X | | |
| 7. Motivación | | | | | X | | X | | |
| 8. Nivel de remuneración | | | | | X | | X | | |
| 9. Accidentalidad | X | | | | | | | | X |
| 10. Retiros | | | | | X | | | X | |
| 11. Índices de desempeño | | | | X | | | X | | |
| 12. Otros (Liderazgo dentro de la organización) | | | | | X | | | X | |

Tabla 3.

Elaboración propia basada en la herramienta PCI (2024)

5.3 Análisis y matriz DOFA

(Debilidades, Oportunidades, Fortalezas, Amenazas.

Para identificación de factores externos e internos que intervienen actualmente en la compañía, como lo son: las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas; esto ayudara en la toma de decisiones y aspectos que se deben tener en cuenta a la hora de realizar la reestructuración del plan de bienestar laboral

Tabla 4*Matriz DOFA*

| Matriz DOFA | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|-----------------------------------|--|--|
| | Alianzas-Convenios institucionales | Cambios en políticas gubernamentales |
| | Exigencia en el mercado de alto índice de experiencia laboral para desempeñar cargos en el sector salud. | La inflación que afecta la economía de las organizaciones. |
| | | Programas y planes de bienestar altamente desarrollados en otras organizaciones. |
| | | Mejor reconocimiento salarial en empresas del mismo sector económico. |
| | | |
| Enumerar las de mayor impacto FCE | Enumerar las de mayor impacto FCE | Enumerar las de mayor impacto FCE |
| FORTALEZAS | ESTRATEGIAS FO | ESTRATEGIAS FA |
| 1. Experiencia técnica. | Crear plan carrera dentro de la organización. | Reestructurar plan de bienestar laboral. |
| 2. Estabilidad laboral. | Generar alianzas con instituciones educativas. | Fortalecer compromiso de la alta gerencia en días compensatorio e incentivos. |
| 3. Baja accidentalidad. | | |
| 4. Nivel académico alto. | | |
| 5. Bajo ausentismo | | |
| DEBILIDADES | ESTRATEGIAS DO | ESTRATEGIAS DA |

| Matriz DOFA | OPORTUNIDADES | AMENAZAS |
|--|--|--|
| | Alianzas-Convenios institucionales | Cambios en políticas gubernamentales |
| | Exigencia en el mercado de alto índice de experiencia laboral para desempeñar cargos en el sector salud. | La inflación que afecta la economía de las organizaciones. |
| | | Programas y planes de bienestar altamente desarrollados en otras organizaciones. |
| | | Mejor reconocimiento salarial en empresas del mismo sector económico. |
| 1. Índices de desempeño | Diseñar programa reconocimiento e incentivos. | Reestructurar plan de bienestar laboral. |
| 2. Sentido de pertenencia. | Fomentar el salario emocional. | Reestructuración de salario, de acuerdo con el nivel académico y experiencia. |
| 3. Dificultad en la motivación de los empleados. | Política de valores organizacionales | |
| 3. Nivel de remuneración | | |
| 4. Rotación del personal. | | |
| 5. Retiros | | |
| 6. Liderazgo autocrático | | |

Tabla 4. Elaboración propia basada en la herramienta PCI (2024)

6. Desarrollo del Proyecto Capstone

A continuación, se identifican los objetivos para la implementación la consultoría, así como los resultados clave y acciones clave asociadas a las mismas.

Objetivo general: Mejorar el programa de bienestar de la IPS Previlabor, brindando recomendaciones y ajustes en el proceso de bienestar laboral.

A. Objetivo específico 1: Reestructurar el plan de bienestar de la IPS Previlabor.

Tabla 5

Resultados y acciones claves objetivo específico 1

| Resultados claves | Acciones claves |
|--|---|
| Plan de bienestar reestructurado que aporte al mejoramiento de la cultura organizacional. | Revisar plan actual de la IPS Previlabor. Realizar diagnóstico de los empleados frente al plan actual. Analizar bibliografía acerca de la temática. |
| Política de valores organizacionales que impacte el sentido de pertinencia organizacional. | Revisar valores corporativos existentes. Validar debilidades y fortalezas organizacionales. |

Tabla 5. Elaboración propia (2024)

B. Objetivo específico 2: Crear el plan carrera dentro de la organización.

Tabla 6

Resultados y acciones claves objetivo específico 2

| Resultado clave | Acciones clave |
|--|---|
| Diseñar programa de formación interna | Crear semilleros de aprendizaje dentro de la empresa. Realizar diagnóstico de las necesidades y gustos de la población de la IPS. |
| Convenios con instituciones de educación superior. | Analizar portafolio de instituciones de educación superior del municipio de Medellín. Realizar reunión con gerencia para verificación de presupuesto. Generar encuentros con instituciones para la definición de alianzas educativas. |

Tabla 6. Elaboración propia (2024)

C. Objetivo específico 3: Diseñar programa de reconocimiento e incentivos.

Tabla 7

Resultados y acciones claves objetivo específico 3

| Resultado clave | Acciones clave |
|---|--|
| Política de salario emocional. | Realizar análisis teórico sobre la temática. Realizar reunión con la gerencia y talento humano. Realizar un diagnóstico de las necesidades de los empleados. |
| Plan de incentivos para la IPS ocupacional. | Revisar bibliografía sobre tipos de incentivos. Verificar estrategias de incentivos organizacionales. Diseño de plan de incentivos. |

Tabla 7. Elaboración propia (2024)

Ver anexo matriz planeación estratégica (Documento Excel).

7. Discusión

El análisis del contexto organizacional de manera interna como externa de la IPS Previlabor, permitió observar como las prioridades organizacionales han cambiado, así como lo menciona algunas teorías y diversas investigaciones como la realizada por Álvarez y Racero (2005) donde ya se menciona el contrato de tipo psicológico en la relación empleador- empleado, evidenciando así en la actualidad que el talento humano es uno de los aspectos más indispensables en las empresas y su relación con la motivación , el salario emocional y el tipo de liderazgo puede afectar la cultura organizacional como lo indicaron en un estudio Jiménez et al. (2020), además de la satisfacción e incluso la pertinencia que siente el empleado como se analiza en la herramienta PCI de talento humano a la IPS.

En congruencia con los aspectos mencionados en el párrafo anterior y según lo expresado por el área de talento humano y gerencia de la institución estos repercuten y generan una posible afectación para el bienestar de los empleados de la organización, por ello se resalta y nace así la necesidad como lo nombran ciertas investigaciones de enfocarse en el fortalecimiento del bienestar de la organización, debido a que como refiere Beleño (2023) hacerlo repercute en la satisfacción, la cultura, los valores e impacta la sociedad y la productividad organizacional, de acuerdo a las necesidades específicas de la IPS en esta oportunidad el fortalecimiento de este aspecto se realizará a través de la mejora del plan de bienestar, mediante el diseño de una reestructuración del mismo, del plan carrera, la política de salario emocional y creando vínculos con instituciones de educación superior; esperando generar así en un futuro para la empresa niveles más altos de satisfacción que logre un impacto en la productividad de la misma, con la disminución de los niveles de rotación, aumento de la motivación y sentido de pertinencia.

Todo lo anterior con el objetivo que repercuta en un futuro en la salud y seguridad de los empleados como se ha comprobado en diversos estudios realizados anteriormente, entre ellos el

llevado a cabo por Acosta 2015) y Salanova (2013), donde se resalta la importancia de organizaciones saludables y de la intervención basada en todos los riesgos incluyendo el aspecto psicosocial, disminuyendo así los factores que puedan causar o representar riesgo psicosocial, mejorando el clima laboral y aportando una mejor estructura de la cultura y clima organizacional de la IPS.

8. Conclusiones

A partir de la presente consultoría se analiza la cultura organizacional y se evidencia que el bienestar laboral depende de todos los actores de la IPS, debido a que existen múltiples factores de la organización que interactúan entre sí como es el salario, el tipo de liderazgo, la motivación, el salario emocional, la pertinencia organizacional, planes de educación; y de los cuales varios se encuentran en un estado de falencia o ausencia dentro de la institución; observado en el principal diagnóstico realizado a esta que se podrían convertir en un aspecto crítico para la empresa en poco tiempo, si no se realiza la intervención adecuada.

En este caso y por lo mencionado anteriormente de forma más específica se evidencia que el programa de bienestar y el plan desarrollado por la IPS actualmente es una problemática para la organización debido a que se analiza poco desarrollo, presupuesto y actividades acordes que ayuden a mejorar el bienestar de los empleados, por ello se hace necesario desarrollar una mejora de este a través de la implementación de una planeación estratégica enfocada en mejorar este programa dentro de la IPS Previlabor, brindando recomendaciones y ajustes en este proceso, esperando como resultados claves un plan de bienestar reestructurado, política de salario emocional, plan carrera y desarrollo de programas de incentivos , además de fomento de pertinencia organizacional.

Para finalizar se busca con esta consultoría en resumen el desarrollo integral de los actores de la organización que en un futuro repercuta en los niveles de satisfacción y la productividad aumente en gran medida para la IPS.

9. Referencias bibliográficas.

- Acosta, H. C.-O. (2015). Organización saludable: analizando su significado a partir del Modelo HERO / Organizaciones saludables: analizando su significado desde el Modelo HERO. *Revista Internacional de Psicología Social*, 323-350.
- Adkins, C. (1995). Previous work experience and organizational socialization: A longitudinal examination. *Academy of Management Journal*, 839-862.
- Agui-Ortiz, A. (2019). Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores públicos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019. *Revista Gaceta Científica*, 203-212.
- Álvarez Ramírez, A., Racero López, V. (2015). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Contrato psicológico y bienestar laboral*, 61-70.
- Ardila, R. (2022). Historia de la psicología en Colombia. Editorial El Manual Moderno.
- Arnold, John. (2012). Psicología del trabajo. Pearson Educación.
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1298>
- Ávila Morales, H., Olmos Saldívar, D., Quispe Gonzales, G. C., y Diaz Tito, L. P. (2022). Talento humano en la cuarta revolución industrial. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 161-169 <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.11>
- Ballesteros, B., Medina, A., & Caycedo, C. (2006). El bienestar psicológico definido por asistentes a un ser vicio de consulta psicológica en Bogotá, Colombia. *Revista universitas psychological*, 239-258.
- Beleño Sierra, M. (2023). Las Relaciones entre el Bienestar Laboral y la Generación de Valor: Revisión Sistemática de Literatura. *Universidad Santo Tomás*, 1-35.
- Bleger, J. (1964). La entrevista psicológica. *Temas de psicología (entrevista y grupos)*.
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C. M., Naranjo Valencia, J. C. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos De Administración*, 19(32). Recuperado a partir de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/4314
- Calderón Mafud, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 239-247.
- Campos-Andrade, C., Hernández-Fernaud, E., Lima, M. (2013). ¿Un mejor entorno físico en el lugar de trabajo significa mayor bienestar? Un estudio con profesionales sanitarios. *PsyEcología*, 89–110.

- Castañeda, Y., Bentancourt, J., Salazar, N., Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 1-13.
- Charria Ortiz, V., Romero-Caraballo, M., Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 63-80.
- Chávez Jiménez, E., y Vizcaíno, A. (2017) Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. *Mercados y Negocios* (36).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=571864086001>
- Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano. México: Mc Graw Hill, 2009
<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., Bermeo-Pazmiño, V. (2017). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 132-149.
- Deroncele Acosta, A. (2020). Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID-19. *Revista Cubana de Enfermería*, 1-5.
- Forero, E. E., Toro, L. E. P. (2004). Visión retrospectiva, actual y prospectiva de la psicología organizacional. *Acta colombiana de Psicología*, (11), 5-22.
- Fred, R., Forest, R., Meredith, E. (2023). Conceptos de Administración Estratégica. México: Pearson Educación.
- Gómez, H. S., Peláez, A. D. (2015). Serie de manuales para la pequeña y mediana empresa. Medellín, Colombia: Fondo editorial.
- Granados, Isabel. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *Revista iipsi*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/%20view/2109/1827>
- Gutiérrez Yepes, A. (2023). Bienestar laboral en la fuerza de ventas y su determinación en la competitividad de los colaboradores en una comercializadora de soluciones industriales. *Accounting and Management Research*, 1-19.
- Hassard, J. a. (2014). Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. *Technical Report. Publications Office of the European Union, Luxembourg.*, 1-43.
- Huerta, D. S. (2020). *Análisis foda o dafo*. Bubok.

- Jiménez Sierra, D., Ortiz Padilla, M., Monsalve Perdomo, M., Gómez García, M. (2020). Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 462-476.
- La Coteria Vega, J. (2020). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur. Social Science Journal*, 45-62.
- Liu, G, Ma, L. (2024). Relación dinámica entre el tiempo de desplazamiento y la satisfacción laboral: un enfoque bivariado de puntuación de cambio latente. *Anales de la Asociación Estadounidense de Geógrafos*, 1-18.
- López zapata, e., Sepúlveda Rivillas, arenas cardona, ha (2010). la consultoría de gestión humana en empresas medianas. *Estudios Gerenciales*, 26 (114), 149-168.
- Mababu Mukiur, R. (2023). Bienestar laboral, inteligencia emocional, motivación laboral y su perspectiva estratégica. *Udi Mundus*.
- Martínez Piedra, G., Guerrero Sánchez, J., Pedraza Melo, N. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *VinculaTécnica EFAN*, 26-38.
- Méndez Arana, C. (2024). El impacto del bienestar laboral en el desempeño de los trabajadores de los gobiernos locales de la región Nororiente. *Revista Académica CUNZAC*, 200-212.
- Morrison, E. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 173-183.
- Ortiz, M., Villar, E., Llanos, M. (2021). Cultura Organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la red de salud Huamalíes. *Gaceta científica*, 37-45.
- Paschoal, T., Torres, C., Barreiros Porto, J. (2010). Felicidade no trabalho: relações com suporte organizacional e suporte social. *Rev. adm. contemp*, 1054-1072.
- Previlabor S.A.S. (2010). *Manual de Calidad*. Medellín: Previlabor S.A.S
- Pedraza Melo, N. A., & González Cisneros, A. L. (2021). Capital humano, aprendizaje, satisfacción y compromiso en el desempeño de instituciones educativas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(96), 1019-1040. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.96.3>
- Riquelme Leiva, M. (2016). FODA: Matriz o Análisis FODA Una herramienta esencial para el estudio de la empresa.
- Salanova, M. L. (2013). Intervenciones positivas para potenciar organizaciones saludables y resilientes. *Consultoría organizacional*, 27-62.

- Satuf, C., Reis, I. (2017). atisfação laboral e felicidade: un estudo comparativo entre portugueses e brasileiros. *Revista psicologia Organizações e Trabalho*, 201-209.
- Schein, E. H. (1990). Consultoría de procesos (Vol. 2). Addison-Wesley Iberoamericana.
- Serna Gómez, Humberto. Libro Gerencia estratégica- Teoría- Metodología, alineamiento, implementación y mapas estratégicos. Índice de gestión. 10º Edición), Bogotá- D, C. 3R