

EXPERIENCIA DE SISTEMATIZACIÓN

**DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR EN LA ORGANIZACIÓN GUARDIANES
SEGURIDAD PRIVADA LTDA**

Dennis Jeraldin Chamorro Gallego

TUTORA: Ángela Patricia Rivera Modera.

LECTORA: María del Pilar Rodríguez Buitrago.

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C 2017

Tabla de contenido

Presentación.....	Pág.1
Justificación.....	Pág.1
Descripción del contexto y estado inicial.....	Pág.4
Soporte teórico.....	Pág.20
Metodología.....	Pág.41
Análisis crítico de la experiencia.....	Pág.45
Análisis reflexivo del rol como practicante.....	Pág.53
Devolución.....	Pág.56
Referencias.....	Pág. 58
Anexos.....	Pág. 63

Presentación

El presente proyecto es de carácter narrativo en donde se pretende evidenciar de forma concreta una experiencia de sistematización de la práctica realizada GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, por lo tanto, se realiza una descripción del contexto y experiencia en la organización constituido por una recolección teórica del origen, funcionalidad y definición del concepto de bienestar laboral que en la actualidad tiene gran relevancia en relación con la salud mental y física de los colaboradores, de ahí que permita plasmar la elaboración de un análisis crítico de la experiencia y del rol como practicante en la compañía. Para finalizar, se realizará la de devolución correspondiente al lugar de práctica que pueda servir como insumo para una futura implementación junto con las lecciones aprendidas del proceso sistematizado.

Justificación

El proceso de sistematización permite generar espacios de reflexión de acuerdo al aprendizaje adquirido en el lugar de práctica, por esta razón se presenta por medio del siguiente documento la importancia del bienestar laboral y extralaboral en la comunidad organizacional de acuerdo al ejercicio investigativo realizado durante la práctica profesional.

Es importante aclarar que la experiencia a sistematizar es la práctica profesional en GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, en donde se presenta una propuesta de bienestar a partir de un análisis investigativo realizado en la misma, con la intención de mejorar las condiciones laborales y psicosociales que representan un peligro en la salud

Programa de Bienestar

mental de los trabajadores. Por lo tanto, se presenta un análisis autor reflexivo que evidencie lecciones aprendidas de la situación junto con las problemáticas y soluciones presentadas.

Por otro lado, es importante mencionar, que el presente trabajo puede servir como insumo para futuros psicólogos en formación que se encuentren en este sector económico y presenten condiciones laborales similares, por lo que puede aportar de manera teórica y práctica lo plasmado en la sistematización de la experiencia para futuras implementaciones.

La experiencia a sistematizar es el diseño de un programa de bienestar, el cual tiene como propósito principal realizar lecciones aprendidas acerca de la vivencia, experiencia y aprendizajes significativos en el lugar de práctica, además de sugerir una variedad de actividades para el mejoramiento del aspecto psicosocial y físico de los colaboradores. Por otro lado, tiene la intención de impactar y posicionar el área de bienestar en el interior de la organización. También, se pretende por medio del diseño, brindar un insumo a la organización, que pueda ser implementado a futuro en la compañía, resignificando la connotación y la percepción de los trabajadores en la empresa y en ese orden de ideas, mejorar la motivación y la satisfacción para que la estancia o el paso de los trabajadores en la organización esté permeado por situaciones agradables y positivas.

Descripción del contexto y estado inicial

Para iniciar, es importante mencionar que en el primer semestre del año 2016, realice mi práctica profesional en la empresa GEA Colombia, debido a la múltiples complicaciones que allí se presentaron en el segundo semestre del mismo año, el lugar de práctica fue cambiado por lo que comencé mi práctica 2 con GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, en el cual firmé un contrato de aprendizaje, iniciando un nuevo proyecto de práctica, además de la realización del proceso de sistematización de la experiencia profesional. Con lo anterior, el proyecto de investigación de práctica únicamente tiene como fin brindar un insumo a la compañía ya que únicamente se cuenta con los 6 meses al término del contrato de aprendizaje, por lo tanto, la intervención o implementación se contemplan de manera diferente como se irá explicando en los siguientes apartados.

Contextualización del lugar de práctica

La organización Guardianes compañía líder de seguridad LTDA, es una empresa que brinda servicios a nivel nacional como su nombre lo indica de seguridad. Su portafolio se encuentra conformado por los siguientes servicios: vigilancia avanzada, protección a ejecutivos, proyectos, investigaciones, información, high tech, consultoría, vigilancia canina y escolta a carga. Esta importante organización, cuenta con 30 años de experiencia al servicio de la ciudadanía. En la actualidad, está posicionada en ciudades como Armenia, Barranquilla, Bogotá, Buenaventura, Buga, Cali, Florencia, Ipiales, Medellín, Mocoa, Montería, Neiva, Paipa, Pasto, Popayán, Sincelejo, Santa Martha, Tunja, Villavicencio y lugares aledaños a las ciudades

Programa de Bienestar

principales.

Su sede principal está situada en Bogotá, en la calle 49 D # 91- 84, en el barrio la Castellana, el cual es altamente reconocido a nivel local por la variedad de temporales y compañías reconocidas a nivel nacional, además de lugares significativos como el Teatro Nacional la Castellana y la Iglesia Cristiana, El lugar de su Presencia. Adicionalmente, se puede encontrar cerca a las instalaciones la estación de Transmilenio Rionegro, ubicada en la AV Suba.

La infraestructura se encuentra conformada por 8 pisos, los cuales están divididos por áreas; en el primero, se puede encontrar la recepción, la cual se encarga de recibir a todos los trabajadores y visitantes que llegan a las instalaciones tomando sus datos para el control de ingresos, también localizamos el parqueadero y el armerillo. En el segundo, se encuentra el área de talento humano con su respectiva recepción, nómina, HSEQ y las aulas destinadas para los procesos de capacitación, en el tercer piso localizamos el área de facturación, operaciones, comercial, tesorería y asistente de gerencia.

Por otro lado, los pisos 4, 5 y 6 se encuentran ocupados por entidades que no se encuentran directamente relacionados con Guardianes, sin embargo algunos de los procesos de la compañía se encuentran tercerizados a través de estas entidades como lo son los seguros de vida que adquieren los empleados de la organización en el proceso de contratación. En los pisos 7 y 8 está localizada la gerencia de la organización, por lo tanto los empleados no tienen acceso a estos pisos, solo un grupo selecto de colaboradores puede ingresar como los coordinadores de cada área y una persona designada de servicios generales.

Programa de Bienestar

Debido a los cambios presentados en los últimos meses en la organización se han suprimido algunos cargos, por lo tanto, en la actualidad la planta de personal se encuentra constituida por las siguientes áreas: Dirección de operaciones (director de seguridad, supervisor de puesto, supervisor motorizado, escolta, vigilante, operador de medios tecnológicos, manejador canino, coordinador de armamento), medios tecnológicos, gerencia de talento humano (analista de gestión humana, Auxiliar de gestión humana, Auxiliar de archivo, coordinador de nómina y analista de nómina), coordinación HSEQ, gerencia comercial (coordinador servicio al cliente, coordinador de mercadeo, ejecutivo comercial) y gerencia financiera (Contador, tesorero, asistente contable). Es importante añadir que algunos procesos como lo son reclutamiento, selección y SST se encuentran tercerizados por temporal y ARL.

En ese orden de ideas, es importante mencionar que las diferentes decisiones que son tomadas en la organización están lideradas por los representantes principales quienes se encuentran conformados por los altos mandos; la presidencia y los gerentes de recursos humanos, operaciones, financiero y comercial, quienes se encargan de transmitir a sus subalternos la información hasta que ésta trascienda por las diferentes líneas de mando hasta que finalmente se llega al cuerpo operativo y administrativo.

Por otro lado, mi experiencia de sistematización reside principalmente en el área de HSEQ de la organización, conformada por tres integrantes; la coordinadora de HSEQ, quien es psicóloga especialista en el SG-SST, una fisioterapeuta con especialidad en salud ocupacional y finalmente yo, quien me encuentro realizando mi práctica en psicología organizacional. El área en general se hace cargo de temas como: salud y seguridad en el trabajo, sistema de gestión

Programa de Bienestar

integral, procesos de accidentalidad, enfermedades laborales y planeación de inducción, reinducción y capacitación.

El área tiene gran impacto en los diferentes procesos de la organización ya que es una compañía de vigilancia por lo tanto HSEQ debe estar en constante actualización en relación con la legislación Colombiana, para la prevención y protección del área operativa que se encuentra localizada en varias zonas de la ciudad. Como es un área en donde se maneja en su gran mayoría accidentes laborales el ambiente suele ser un poco tenso, debido al registro y atención inmediata de las personas que lo requieren, ya que se debe dar una pronta solución, de acuerdo a los requerimientos y necesidades del accidentado.

Actores involucrados y relaciones.

El 01 de agosto inicié mis labores en la organización GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD. Antes de las 7:30 a.m. ya me encontraba en la organización, debido a que ese era el turno asignado el día de la contratación.

Cuando llegué espere por lo menos unos 45 minutos, en el transcurso de ese tiempo me dispuse a conversar con la recepcionista de recursos humanos, la cual era aprendiz del SENA; en mi interés por querer conocer más de la compañía y las personas que allí trabajaban; empecé a preguntar cómo eran los pagos, los horarios y la forma de ser de los colaboradores, no encontré respuestas muy positivas; ya que me indicaba la aprendiz que en ese momento los colaboradores estaban renunciando debido a que no les pagaban de forma puntual y tampoco se les estaba realizando el debido aporte a la seguridad social, sumado a que no habían buenas relaciones entre

Programa de Bienestar

los empleados, por lo cual me alarmé.

Pasados los 45 minutos una mujer me atendió; me indicó que era la coordinadora del área de HSEQ de la compañía, cuando me llevó al área me informó las actividades a realizar en la práctica, las cuales no estaban relacionadas con las funciones anteriormente descritas por el área de contratación, en donde me informaron que apoyaría temas de reclutamiento y selección, ya que este se encontraba tercerizado por medio de una temporal, y que de vez en cuando estaría apoyando temas de bienestar. Es importante mencionar que ni ese día ni los que siguieron a él, recibí inducción corporativa y tampoco del cargo. Dos semanas después se programó una jornada de inducción para vigilantes de seguridad en las instalaciones de la universidad EAN, allí fue donde recibí la primera inducción de la compañía.

Desde el inicio de mi práctica la coordinadora del área se mostró reactiva ante cualquier opinión y sugerencia que estuviera relacionada con la organización, en varias oportunidades manifestó que al no conocer la compañía no podía opinar sobre los procesos que allí se manejaban, además de que estos ya se encontraban estandarizados por lo que no se permitía ninguna clase de cambio relacionado con los formatos, actividades y capacitaciones que se programaban en el interior de la misma ya que la compañía estaba por presentar auditorías en cuanto a los diferentes sistemas de gestión que manejaba la compañía.

Los primeros días sentí una gran confusión porque no contaba con conocimiento sobre los temas de salud ocupacional y el de sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo los cuales se manejan en el interior del área, por tal motivo la primera semana me enfoqué en revisar

Programa de Bienestar

los documentos que se encontraban en el computador que me habían asignado de forma temporal, para comprender un poco más el tema. Entre los archivos que tuve la oportunidad de ver; encontré los manuales de funciones, por lo tanto me detuve específicamente en esta carpeta y me puse en la tarea de verificar los manuales, encontrando en el apartado de competencias algunas definiciones erróneas, por lo tanto le manifesté a mi interlocutora mi punto de vista en relación con el mejoramiento de las competencias en los manuales obteniendo una respuesta de “NO”, por el hecho de no conocer la compañía, por lo tanto no podía llegar a cambiar los procesos que ya estaban establecidos. Sin embargo, la relación con esta última empezó a cambiar de forma positiva debido a un llamado de atención recibido directamente por Colpatria, ya que una de las personas a su cargo indicó que el comportamiento hacia su personal no era el más correcto, a partir de este evento en específico empezó a modificar su conducta y la manera en que se dirigía a los demás ya que era más cortés cuando solicitaba un favor y tenía más en cuenta las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo.

Por otro lado, la profesional en fisioterapeuta estaba encargada de todo el tema de accidentalidad, enfermedad laboral y el correspondiente registro de estos eventos ante la ARL. Con esta persona en concreto se generó empatía desde el principio, por lo cual opte por preguntar todas las dudas e inquietudes que se generaban en la realización de las actividades designadas, y en esa medida se fue fortaleciendo la relación de tal manera que empezamos a compartir otros espacios como salidas al break o almuerzo.

Mi relación con las diferentes áreas y sus correspondientes colaboradores fue muy distante, ya que únicamente mantuve contacto con ellos por temas relacionados a capacitación o

Programa de Bienestar

solicitudes por parte de la coordinadora. Sin embargo, las relaciones se fueron fortaleciendo debido al contacto que mantenía con cada uno de ellos por las constantes invitaciones a las diferentes actividades de bienestar en la compañía. No obstante, las relaciones con el área de talento humano no iniciaron nada bien, ya que dos semanas después de mi ingreso no habían definido ni mi cargo ni mis funciones.

Como la aprendiz del SENA, estaba por culminar su etapa productiva me informaron que yo sería quien iba a reemplazarla, por lo tanto debía conocer las funciones que ella estaba cumpliendo así que debía estar con ella para familiarizarme con sus actividades, a lo anterior informé que yo no cumpliría ninguna función que no estuviera relacionada con mi aprendizaje como practicante profesional de psicología y que en definitiva no ocuparía una recepción ya que ese no eran las condiciones que me habían informado antes de firmar mi contrato. Al conocer mi reacción la analista de contratación, alzó su voz e indicó que hablaría con la gerente del área y con la universidad para arreglar mi inconformidad. A partir de allí, se fracturó el vínculo ya que se escuchaban comentarios malintencionados, aunque nunca di transcendencia a ninguno de ellos.

Días posteriores al evento con el área de talento humano, evidencié en diferentes zonas de la compañía; gran parte por comentarios que realizaban o porque simplemente era testigo de tales situaciones (pasillo, baños, ingreso a la organización, cafetería) insatisfacción entre los empleados por temas de pagos salariales, horas extras demoradas, capacitación, la no afiliación a la EPS y ARL, condiciones de maltrato por parte del jefe inmediato, mala comunicación entre áreas, descontento con las funciones asignadas, y también evidencié escasa participación en las pocas actividades que se realizaban en el interior de la compañía. Por las razones anteriores,

Programa de Bienestar

concluí que era necesario realizar una encuesta de necesidades para conocer cuál era el descontento de la mayor parte de los empleados y como me habían informado que debía apoyar temas de bienestar, decidí crear un cuestionario que pudiera dar luz acerca de lo que los trabajadores esperaban que mejorará en la compañía.

Por tal motivo, surgieron los siguientes componentes: comunicación: entendido como una transferencia en la información generando un dialogo entre emisor y receptor (Silvestrin, C, Godoi, E, Ribeiro, A, Sierra,L. 2007); funciones del cargo, capacitación: la cual se entiende como el proceso de formación y aprendizaje diseñado por la organización para los colaboradores (Gonzalez, M, Tarragó, C. 2008), incentivos- recompensas: retribución económica o motivacional brindada por la empresa por cumplimiento (Prieto, A. 1999); participación en las actividades y por último fue importante para mí añadir una pregunta abierta para conocer la opinión de los trabajadores y de qué forma podrían mejorar la organización. Todo este diseño lo proyecte de tal manera que pudiera servir para la elaboración de un programa de bienestar contando con las ideas de los trabajadores y lo que esperan que se mejore en la organización, lo ideal por lo menos para mí es que pueda servir como insumo en un futuro para la compañía.

En los meses que siguieron: Septiembre, Octubre y Noviembre enfoqué todas mis energías en la creación del instrumento, recibía constante retroalimentación de mi interlocutora y mi tutora de práctica, en el mes de Octubre y gran parte de Noviembre realice la aplicación del cuestionario a la mayor cantidad de trabajadores a los que me fue posible, en el mes de Diciembre y Enero, realicé la ponderación de los resultados del cuestionario, lo cual me sirvió como herramienta para el diseño del programa de bienestar planteado desde el inicio de la

Programa de Bienestar

práctica. A finales del mes de diciembre se realizó la presentación del proyecto y la propuesta del programa, aclarando que estaba sujeto a modificaciones por parte de la organización.

Alternando al proyecto que estaba realizando en la compañía, la coordinadora me asignaba diferentes actividades que se encontraban relacionadas con el área de HSEQ, ya que en poco tiempo estaba proyectada la auditoría al SG-SST. En la ejecución de las actividades fui aprendiendo también temas de legislación que me ayudaron a nutrir el programa de bienestar que estaba finalizando, así mismo puedo decir que el desarrollo de las mismas contribuyó a nivel profesional, ya que aprendí a trabajar bajo presión, manejar la comunicación de una forma más asertiva y sobre todo discernir información que podría ser importante para mi profesión.

De toda la experiencia anteriormente descrita correspondiente a la práctica, surge la idea de realizar un proceso de sistematización que incluyera un análisis de la experiencia, es probable que la devolución del documento en la organización no tenga ningún efecto ni positivo ni negativo, ya que la compañía no se encuentra en la disposición de dar importancia a los pequeños elementos que hacen parte del todo, por lo que a mí respecta, el proceso generó gran impacto ya que discerní la información de una manera más efectiva y positiva, sin embargo, la compañía aún no está preparada para asimilar y aceptar algún cambio por lo que no se generó impacto alguno a mi parecer.

Metodología empleada para el diagnóstico de necesidades

Participantes

Para realizar el diagnóstico de necesidades fue elemental aplicar el cuestionario a por lo

Programa de Bienestar

menos 71 trabajadores de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, de la ciudad de Bogotá, Cali y Medellín; de los cuales 27 de los empleados hacen parte del área administrativa es decir un 38 %, mientras que la parte operativa tuvo una participación del 62%, es decir 44 personas.

Las variables que se tuvieron en cuenta en la aplicación del cuestionario fueron: Edad, Cargo, Sexo y tiempo laborado en la compañía, en donde se evidencian 49 participantes del sexo masculino y 21 del femenino.

Por otra parte, colaboradores de Medellín y Cali, tuvieron una participación muy mínima en la aplicación de los cuestionarios, ya que en la ciudad de Cali se hizo el retorno de por lo menos 10 cuestionarios cuando la población de trabajadores estaba aproximadamente en 400, mientras que en Medellín solo se hizo la devolución de una sola encuesta y fue de la coordinadora de la ciudad.

Por otro lado, es importante aclarar que el cuestionario realizado en la organización únicamente fue aplicado a los trabajadores que se encuentran vinculados a la compañía en un periodo de 6 meses o más. La anterior decisión, se debe a un periodo de cambios económicos que han impactado los índices de rotación de forma negativa, por lo cual la mayor parte de los empleados que componen la organización tienen una duración inferior a los 6 meses agregando que todas las personas nuevas renuncian pasada una semana, es por esta razón que solo a una pequeña población de la organización se le realizó la aplicación ya que tienen un mayor conocimiento en los procesos organizacionales.

Programa de Bienestar

Por otro lado, la compañía cuenta con por lo menos unos 500 escoltas a nivel nacional que son aproximadamente el 50% del total de los trabajadores de la organización, ellos se encuentran todo el tiempo con su protegido por lo que no se les ve en las instalaciones, uno de los motivos que no permitió la aplicación del cuestionario. Añadiendo a esto, otros tantos empleados de la compañía se encuentran ubicados en municipios aledaños a Bogotá prestando el servicio de vigilancia.

Hay que mencionar, además que el 50% de los colaboradores de la compañía son escoltas, ellos se encuentran fuera de las instalaciones todo el tiempo. Así mismo, contamos con vigilantes que se encuentran ubicados en municipios aledaños a la ciudad o fuera de ella, por lo que fue difícil acceder a esta población de empleados debido al poco acercamiento por la ubicación de sus puestos de trabajo.

Instrumento

Para la realización del cuestionario se establecieron una serie de componentes los cuales se determinaron de acuerdo a situaciones percibidas en zonas específicas de la compañía y la interacción con los otros colaboradores. Por lo tanto, el cuestionario quedó compuesto de las siguientes componentes: capacitación, funciones del cargo, incentivos-reconocimientos, comunicación y participación hacia las actividades de la organización, además se plantean una pregunta de opción múltiple con única respuesta y una pregunta abierta con la finalidad de conocer la percepción del trabajador.

En el anexo 1, se encuentra el instrumento para mayor conocimiento de las preguntas y

estructura del mismo.

Procedimiento

Luego de determinar los componentes a evaluar, se crean 22 items con modalidad de respuesta binaria, tipo Likert, opción múltiple única respuesta y una pregunta abierta.

Posteriormente, se socializa la información en los 4 pisos correspondientes a la organización, se les brinda a cada uno de los trabajadores del área administrativa una pequeña instrucción acerca de la forma correcta en cómo se debe diligenciar la encuesta e informando que únicamente se aplica a personas con una permanencia de 6 meses o más tiempo en la compañía, también se les informa que no se requiere ningún dato personal como nombre o cédula de ciudadanía con la finalidad de que no se pueda asociar sus respuestas. También se indica que no hay respuestas correctas e incorrectas de tal manera que pueden responder con total y completa seguridad.

Luego de socializar la información en el área administrativa, se procede a entregar a los directores de seguridad y supervisores; junto con una breve instrucción, un total de encuestas que deberá ser diligenciada, y posteriormente entregada al área de HSEQ. Debido al poco contacto con los vigilantes de la compañía, se tomó la decisión de hacer entrega de cierta cantidad de encuesta al área de recepción ubicada en el ingreso a las instalaciones, de tal manera que las personas de turno pudieron entregar el cuestionario a los vigilantes que se acerquen y cumplan con los requisitos.

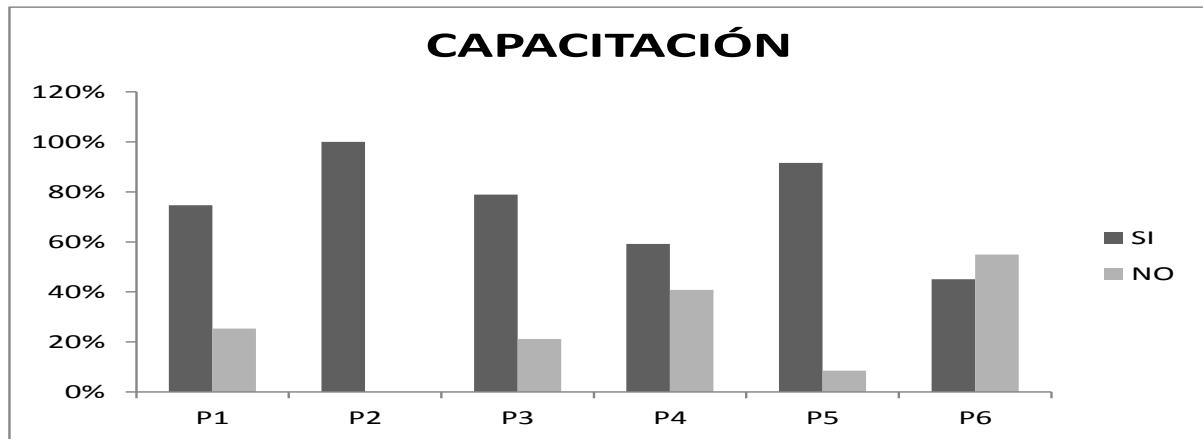
Después de realizar la debida recolección y ponderación de las encuestas tanto de la población administrativa como operativa, se procede a elaborar el análisis de los resultados, el

cual queda de la siguiente manera:

Capacitación

El primer componente a evaluar fue el de capacitación, en donde se contemplaron preguntas de tipo dicotómico SI y NO.

Tabla 1



A nivel general en el componente de capacitación, los empleados puntúan que casi siempre reciben la inducción corporativa y al cargo, tienen claridad en el cumplimiento de sus funciones, son encuestados respecto a sus necesidades de capacitación, y conocen sobre la política integral de calidad, control y seguridad manejado en la compañía, sin embargo, no se les tiene en cuenta cuando se presentan cambios a nivel administrativo y operativo (para mayor información **anexo 2, Pag 66**).

Los siguientes ítems tienen una modalidad de respuesta tipo Likert de SIEMPRE, CASI SIEMPRE, ALGUNAS VECES, CASI NUNCA y NUNCA (**Tabla 2**). Por lo tanto, los

Programa de Bienestar

siguientes componentes están compuestos por:

Funciones en el puesto de trabajo

El componente de funciones en el puesto de trabajo, está compuesto por 3 ítems; los cuales señalan que el desarrollo de las actividades está de acuerdo con los requerimientos del cargo a desempeñar, además de recibir en algunos casos información oportuna por parte de su jefe, además de disponer de las herramientas necesarias para desempeñar de forma correcta las funciones asignadas

Incentivos-reconocimientos

El componente de incentivos-reconocimientos, señala que casi siempre el colaborador siente estabilidad y motivación en su sitio de trabajo, además de considerar que casi siempre la organización es puntual con el pago de su salario, sin embargo, no son recompensados cuando cumplen de forma satisfactoria sus funciones

Comunicación

El componente de comunicación evidencia que casi siempre los empleados perciben que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta, además de recibir retroalimentación e instrucciones de su jefe inmediato de forma clara concisa, además de mantener una comunicación satisfactoria con los compañeros de trabajo.

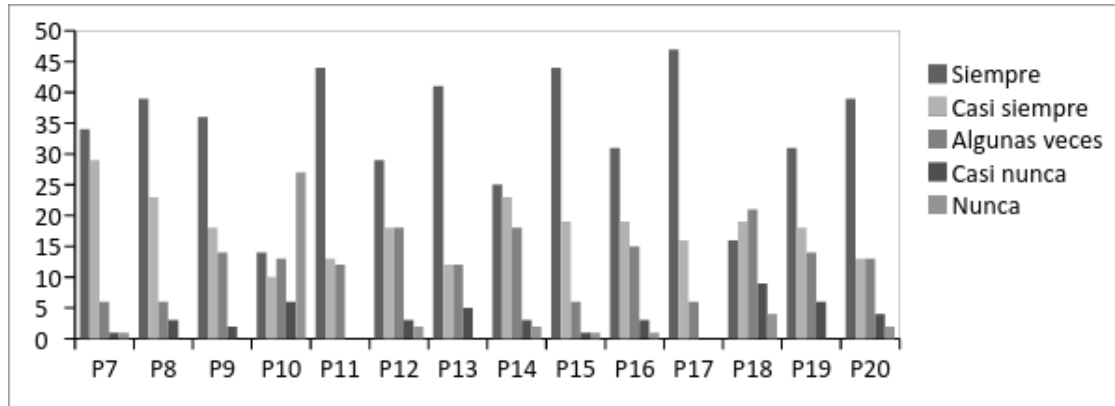
Participación en actividades organizacionales

El componente de participación, señala que la mayor parte de los empleados perciben las

Programa de Bienestar

actividades como llamativas, además de ser incluidos en las programaciones de promoción y prevención de la salud y riesgos laborales, lo cual genera una participación activa en las actividades que se realizan en el interior de la organización.

Tabla 2



Las preguntas P21 y P22, buscan conocer de manera más exacta la percepción que tiene el trabajador sobre los procesos que se realizan en la empresa, por lo que la intención principal es indagar al empleado de tal manera que se sienta comprendido y que de esa misma manera pueda realizar algún aporte para la mejora de la compañía.

Diagnóstico organizacional de acuerdo a los resultados

Los siguientes apartados enumeran las necesidades evidenciadas de acuerdo a la aplicación y análisis del cuestionario realizado en la organización GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA.

Programa de Bienestar

- La mayoría de colaboradores tienen una baja participación en las actividades que se desarrollan en el interior de la organización.
- Baja presencia de variables como: comunicación asertiva y relaciones interpersonales entre las diferentes áreas de la compañía, según percepción de los trabajadores.
- Tener en cuenta de forma equitativa a colaboradores operativos y administrativos en el momento de preguntar sus necesidades de capacitación.
- Baja satisfacción y motivación laboral en los empleados por la falta de incentivos y recompensas.
- No se encuentra establecido ni diseñado el programa de bienestar, con lo que puede mejorar el desempeño en la organización.
- Reforzar los métodos empleados para capacitación, de tal manera que sean de mayor interés para los colaboradores. Sin embargo, según los resultados encontrados discrepan del reporte verbal dado de manera informal por parte de los colaboradores.

Soporte teórico

Historia

El programa de bienestar es considerado como uno de los elementos fundamentales para aumentar la satisfacción y la productividad de los colaboradores en una organización, es por esta razón que resulta indispensable que las compañías en general implementen un plan que se encuentre encaminado a mejorar las condiciones intralaborales de cada empleado.

Programa de Bienestar

El concepto de bienestar se empieza a tomar en cuenta en el año 1948, cuando la Organización Mundial de la Salud acuña el concepto, definiéndolo como el estado de bienestar ideal biológico, psicológico y social. Al incluir el término, aumenta el interés de estudio por parte de la psicología del trabajo, por lo tanto, para describirlo o referirse a este término se emplean palabras sinónimas como: felicidad, satisfacción y salud, etc. (Blanch, J, Sahagún, M, Cantera, L, Cervantes, G. 2010).

Como respuesta a estas modificaciones, a principios del siglo XXI, se empezaron a realizar investigaciones en el campo laboral, los psicólogos organizacionales evidenciaron comportamientos negativos en los colaboradores, tales como: trastornos mentales, estrés, ansiedad, depresión, burnout entre otros. Este cambio empezó a generar transformaciones en la productividad de las organizaciones y en ese momento de la historia fue necesario un cambio de paradigma para preservar el rendimiento de los trabajadores, por esta razón fue indispensable empezar a elaborar estrategias que contrarrestaran los efectos negativos del inicio de la época, por lo tanto, se empezó a incursionar en conceptos como: satisfacción, motivación, autorrealización, etc. Blanch, et al, 2010 (como se citó en Álvarez, A, Racero, B. 2014).

Según Hernández, L, Fernández, E, Ramos, F, Contador, I. (2005), uno de los factores principales para desarrollar el síndrome de Burnout, es el aumento del agotamiento emocional, es por este factor que empieza a ser notable el incremento del estrés, además de presentarse baja motivación ante las actividades laborales, pensamientos negativos y comportamientos reactivos ante cualquier sugerencia o retroalimentación. Por lo tanto, el Burnout se considera un riesgo psicosocial, ya que el trabajador pierde la disposición y el interés por la ejecución de sus

Programa de Bienestar

actividades y en esta medida se ve afectada su salud mental y física.

De esta manera, surgió el término engagement, el cual fue considerado como la contraparte del síndrome de Burnout. En ese orden de ideas el concepto fue definido como una serie de comportamientos orientados al logro, la satisfacción, la autoeficacia, concentración y altos índices de motivación en la organización que impactan de forma positiva la organización. Por lo tanto, se indica que el término de bienestar está compuesto por estas dos dimensiones por lo tanto las dos son igualmente importantes para cualquier actividad o sector económico. Demerouti, Mostert & Bakker, (Como se citó en González, P. 2015).

A causa de estas transformaciones, en la actualidad se asocia el término de bienestar con conceptos como; la felicidad, la calidad de vida, la salud mental entre otras variables que puedan garantizar una permanencia positiva en el interior de la organización (Álvarez, A, Racero, B. 2014).

Por otro lado, la definición de bienestar que hasta el momento se la ha otorgado, tiene una connotación negativa de tal manera que algunos autores indican que el término debe englobar los dos extremos tanto positivo como negativo, ya que si se mide de esta forma es posible ponderar resultados que permitan el aumento de las situaciones positivas y la prevención de las negativas (González, P. 2015).

Así mismo, se empiezan a elaborar cuestionarios que se encargan de evaluar por medio de escalas, el bienestar tanto psicológico-subjetivo como el laboral, el cual se encuentra relacionado con los diferentes contextos además del personal. El test Maslach Burnout Inventory,

Programa de Bienestar

fue de los cuestionarios más utilizados para el bienestar en el trabajo. Sin embargo, se realizaron una serie de cambios y actualizaciones en cada una de sus versiones, que permitieron observar dificultades en profesionales de la salud donde se evidencia un bajo autoconcepto, cambio en su carácter habitual y distintivo, además de alteraciones emocionales, aunque poco tiempo después fue reemplazado, ya que su diseño fue realizado para medir el síndrome de Burnout. (Blanch, et al. 2010).

En consecuencia con lo anterior, se relaciona el concepto de bienestar laboral y la satisfacción tanto de los empleados como de los clientes, mejorando las condiciones sociales y mentales por medio del programa de bienestar, y en esta medida potencializando variables como la motivación, la lealtad y la calidad de vida laboral y encontrando una estrecha relación entre la satisfacción y la calidad de vida del trabajador. Sin embargo, es importante aclarar que estas transformaciones que se puedan llegar a presentar, están relacionadas con la clase de cultura organizacional y la disposición al cambio de los empleados en la organización. (Calderón, G, Murillo, S, Torres, K. 2003).

Por otro lado, se han realizado diversidad de investigaciones que demuestran que la relación entre productividad, satisfacción y especialmente bienestar es ambigua, de tal que las variables no garantizan que al mejorarlas las otras también se vean beneficiadas (Calderón, et al. 2003).

Según Bert. (1999), citado en (Calderón, et al. 2003), la satisfacción, se encuentra más relacionada con el absentismo y la rotación del personal. Así mismo, se categoriza en tres tipos

Programa de Bienestar

de factores los cuales influyen el funcionamiento trabajador; en primera instancia, se tienen en cuenta las características del contexto trabajo, segundo las características en relación con las funciones y por último, el rendimiento del colaborador.

Con todo lo anterior, el bienestar psicológico ha sido considerado como una de las variables de la satisfacción laboral, es por esta razón que en infinidad de estudios se adoptan componentes de la satisfacción para poder evaluarla, ya que se asume que este es un factor cognitivo del término bienestar. (Bravo, C, Jiménez, A. 2011).

Así mismo en un estudio realizado en España por Ahn, N. (2005), muestra en una encuesta realizada a trabajadores españoles, las variables que afectan la satisfacción son: el sexo, la edad, el estado civil, los niveles educativos, las responsabilidades en el hogar, el salario, el sector o lugar y puesto de trabajo, el tipo de contrato, las cantidad de horas laboradas, la cantidad de trabajo y las relaciones sociales, de tal manera que la satisfacción laboral cuenta con un espectro amplio de variables a nivel psicosocial. Sin embargo, según la investigación las mujeres son más susceptibles a presentar baja satisfacción debido a la demanda que representa el hogar.

Por otro lado, los vastos estudios relacionados con el bienestar laboral, incluyen el concepto de liderazgo, ya que, según Contreras, F, Hernández, F. (2013), las pautas relacionales entre dirigentes y subordinados definen e impactan de forma indirecta la satisfacción laboral y la calidad en su desempeño, y por ende el bienestar.

Por lo tanto, son variables que se encuentran fuertemente correlacionadas y al ejercer un

Programa de Bienestar

liderazgo positivo, se evidencian muestras significativas y aumento del sentido de pertenencia hacia la organización, en pocas palabras se genera un cambio relacionado con la percepción de la calidad de vida, ya que es importante suplir por lo menos las necesidades básicas del empleado, salud y seguridad física y psicológica, buenas relaciones interpersonales, entre otras para mantener o conservar el bienestar laboral, el desarrollo y la productividad (Contreras, F, Hernández, F. 2013),

En consecuencia con lo anterior, Enehaug, H, Helmersen, M, Mamelund, s. (2016), realizan un estudio en donde se evidencia que el concepto de conflicto y bienestar se encuentran íntimamente relacionados. Cuando en una organización se presentan disputas constantes y permanentes en el tiempo entre los miembros es por la ausencia marcada de variables como: la comunicación, la cooperación, el apoyo organizacional percibido y el buen liderazgo; por lo que la falta de soluciones ante dichas situaciones puede generar dificultades a nivel físico y psicológico de los colaboradores, afectando la productividad de la compañía.

Otra Variable que se encuentra fuertemente correlacionada según lo explican Lawson, K, Noblet, A, Rodwell, J. (2009) por medio de un estudio realizado es la justicia organizacional, ya que se encuentra muy ligado al concepto de bienestar y satisfacción laboral. Esta relación se da cuando el colaborador considera que hay presencia de equidad laboral en el ambiente; el cual se encuentra compuesto por 4 componentes el distributivo, el procesal, el interpersonal y el informativo. Así mismo, esta percepción está igualmente relacionada con el apoyo brindado por líderes y compañeros quienes son los responsables de reforzar las situaciones de forma positiva.

Concepto

Según Virgüez, A. (2009), el concepto de bienestar laboral hace referencia a un proceso permanente y continuo de mejora en donde se vean favorecidos los trabajadores y en esa medida sus niveles de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad se vean influenciados por una excelente calidad de vida laboral.

Así mismo, Bravo, C, Jiménez, A. (2011), advierten que el bienestar psicológico en una organización está íntimamente relacionado con un estado a nivel afectivo y emocional positivo, y este se encuentra muy vinculado con el desarrollo de habilidades y actitudes estables que permiten el buen desempeño de un empleado, de esta manera es indispensable dar más importancia al cómo se sienten y piensan los colaboradores en relación con alguna actividad o situación en el contexto laboral. Teniendo en cuenta lo anterior, Bravo, C, Jiménez, A. (2011) realizan un estudio en una penitenciaría ubicada en Chile, la cual concluye que la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y el apoyo organizacional percibido se encuentran muy relacionados, de tal manera que una persona se encuentra satisfecha en su lugar de trabajo tiende a presentar niveles de bienestar psicológico significativos.

Por otro lado, Garrosa, E, Carmona, I. (2011), indican que la salud laboral depende de una cultura organizacional saludable, que se encuentra relacionada con plan estratégico, en términos de visión, misión, objetivos y valores, lo que puede fomentar y permitir una excelente interacción entre el individuo y el contexto, y en ese orden de ideas, si se encuentra encaminada de forma correcta, contribuir en aspectos saludables y positivos impactando en el medio laboral,

Programa de Bienestar

garantizando bienestar intralaboral y extralaboral.

Según Peiró, J, Rodríguez, I. (2008), el estrés laboral se presenta con regularidad en las organizaciones, el factor principal para desencadenarlo es el liderazgo negativo, cuando un líder no tiene sinergia con su equipo de trabajo, es causante de la baja satisfacción, el ausentismo y otras variables negativas que entorpecen la labor y la productividad.

Wagner y Hollenbeck, como se citó en Chiavenato, I. (2009), indican que el estrés y la insatisfacción laboral se encuentran altamente correlacionados con variables como: el absentismo y la rotación de personal, en la salud y el bienestar tanto físico como mental, un bajo involucramiento y compromiso con la organización, niveles bajos de rendimiento en las actividades asignadas y por último, índices de violencia en el interior de la misma, debido a los niveles irritabilidad y malestar, lo que ocasiona comportamientos agresivos en los miembros de la compañía.

Del mismo modo, Diaz, P. (2008), indica que el estrés ya se encuentra catalogado como una enfermedad laboral, a la cual están expuestos la mayoría de los trabajadores, siendo esta una de las más recurrentes y ocupando el segundo lugar en los países de Europa. Debido al incremento de enfermedades y accidentes laborales se crea el concepto de salud y seguridad en el trabajo, así que no solo se tiene en cuenta la contratación del trabajador sino que también se deben fortalecer las condiciones de calidad y bienestar en el puesto de trabajo. De la misma manera, la Organización internacional del trabajo conocida como la OIT, es quien se encarga de regular la implementación, el uso y el mantenimiento del sistema de gestión de salud y seguridad

Programa de Bienestar

en el trabajo.

Así mismo, la organización se vuelve el foco de muchas ciencias como la medicina, la sociología, la psicología, la política y la economía de un país, al incluir estas dos últimas con la salud laboral, empiezan a surgir transformaciones en la legislación de otros países, por ejemplo en España emergen la promoción y protección de la salud laboral, la cual tiene como objetivo principal generar conciencia sobre la prevención y las múltiples dificultades que se pueden presentar en el ambiente laboral, además la forma en que esto puede afectar el bienestar y la productividad en una empresa (García, M. 2005).

Por otro lado, el bienestar también se encuentra muy relacionado a la percepción que tiene un trabajador a cerca de la organización. Por su parte, Chiavenato, I. (2009), indica que los colaboradores al momento de ingresar a trabajar en una compañía tienen la expectativa de encontrar un buen lugar de trabajo para un óptimo desempeño, por tal motivo esperan de la organización incentivos, recompensas, la oportunidad de crecer y ser ascendidos, libertad y autonomía en las decisiones correspondientes al cargo, también de ser partícipes en las decisiones que se tomen en el interior, sinergia y trabajo en equipo, apoyo organizacional, estabilidad, satisfacción y motivación y especialmente calidad de vida laboral con unas condiciones dignas para el empleado.

Por otro lado, podemos encontrar que el concepto de bienestar laboral se encuentra muy relacionado con lo que Chiavenato, I. (2008), nombra como higiene laboral, definiéndola como las condiciones laborales que garantizan y preservan la salud psicológica y física del colaborador

Programa de Bienestar

y se evita que el mismo tenga riesgos en sus actividades laborales. Se busca principalmente evitar cualquier clase de exposición en el puesto de trabajo, relacionado con el ruido, el aire, la temperatura, la humedad, la iluminación, entre otras. Por lo tanto, un lugar de trabajo debe contar con las instalaciones apropiadas que permitan al trabajador desempeñarse de forma normal, sin que se vean afectados sus sentidos como el oído, el tacto o la vista principalmente.

Así mismo, Chiavenato, I. (2008), indica que el concepto de higiene laboral está subdividido en: “Entorno físico del trabajo, entorno psicológico de trabajo, aplicación de principios ergonómicos y salud ocupacional” (Pág.475). Con lo anterior, el término de salud ocupacional, se encuentra muy relacionado al de bienestar laboral, sin embargo, el primero hace énfasis especialmente en riesgos biológicos, químicos, físicos y condiciones estresantes que puedan afectar la salud del colaborador. De allí, surge el concepto de seguridad en el trabajo, el cual tiene como objetivo principal generar prácticas preventivas que puedan evitar algún accidente laboral generando estrés e insatisfacción en el trabajo, es por esa razón que estos dos conceptos se complementan transversalmente. Sin embargo, el manejo y las estrategias de intervención dependen de las leyes y las normas contempladas en la legislación de cada país.

Cabe resaltar, que la psicología ocupacional u organización positiva como se denomina en la actualidad, contempla la salud mental y física del empleado como una estructuración de procesos en donde se tienen en cuenta la resiliencia, la tolerancia, el optimismo y la autoeficacia para garantizar un óptimo funcionamiento y un desarrollo positivo a nivel interpersonal con la comunidad organizacional (Gómez, M, Calderón, P. 2017).

Bienestar laboral en Colombia

En el año de 1944, la productividad en Colombia fue influenciada por el modelo Taylorista, sin embargo, en este mismo año este modelo es suplantado poco a poco por el Fordismo quien en aquella época implanta estrategias comerciales con el fin de expandir el mercado laboral, esta época de transición, se empieza a percibir en su máximo esplendor en el año de 1974. Debido a la unión de estos dos sistemas, el comportamiento de los individuos en la organización se empieza a ver transformado, en donde predominan conductas de individualismo y consumismo (Caballero, M, Nieto, L. 2015).

Estos dos modelos constituyen lo que es hoy en día la productividad en el mercado laboral, por eso mismo en la actualidad, se les exige a los candidatos habilidades como; trabajo bajo presión, agilidad y adaptación al cambio, por lo tanto, se le nombra “la sociedad del riesgo”. Debido a esta denominación, surge el modelo de la nueva gestión pública NGP, que implica en gran medida la transformación en la gestión y en la organización pública, y de esta manera se le brinda mayor importancia a la tecnología de la información y la comunicación TICS (Morocho, R, Criollo, P. 2009).

Así mismo, la década de los 80's, supone una época de grandes cambios a nivel mundial, ya que inicia el auge de la tecnología con las TICS, la robótica, y la microelectrónica involucrándose con las relaciones de trabajo y la productividad. Con la existencia del Fordismo y Taylorismo llega un nuevo movimiento que empieza a marcar la diferencia es el Toyotismo el cual es directamente influenciado desde Japón, por lo que los procesos normativos empiezan a ser

Programa de Bienestar

más flexibles para generar mayor adaptabilidad al cambio, sustituyendo a los movimientos anteriormente mencionados, lo que empieza a generar dominio junto con cambios significativos en el capitalismo y se empiezan a posicionar nuevos movimientos como: el Posfordismo, el Postaylorismo y el Postoyotismo (Antunes, R. 2001).

La tecnología en la última década es quien ha marcado cambios significativos en los diferentes sectores económicos de tal manera que las organizaciones en la actualidad deben estar a la vanguardia de la misma para poder subsistir. Chiavenato, I. (2009), indica que la tecnología de información que abarca la televisión, la computadora y las telecomunicaciones han modificado la forma de interacción entre compañías y proveedores y también la forma en que se trabaja en el interior de cada organización. El internet en específico ha generado que las organizaciones se vean en la necesidad de innovar constantemente ya que es por este medio donde se realiza la mayor parte de su gestión y eficacia.

Las transformaciones que se han venido presentando afectan de sobremanera la calidad de vida de los empleados, generando la necesidad de intervenir e incentivar prácticas que puedan proveer estabilidad, autonomía y seguridad en las condiciones laborales ya que, al aumentar el índice de satisfacción, aumenta el nivel de productividad y eficiencia en la organización (Suescun, S, Sarmiento, G, Álvarez, L, Lugo, M. 2016).

Por esta razón, se vuelve indispensable para la productividad, analizar el contexto y las condiciones laborales en donde se incluye la dimensión psicosocial que corresponde a factores laborales como aspectos ergonómicos, mecánicos, herramientas y materiales de trabajo entre

Programa de Bienestar

otros lo que evidencia los factores de riesgo psicosocial, el cual impacta determinantemente en el bienestar físico y psicológico y es en este momento de la historia donde surge el concepto y la preocupación por elaborar estrategias que permitan contrarrestar las consecuencias de los modelos implantados (Caballero, M, Nieto, L.)

Según, Coloma, R. (2012), el riesgo psicosocial en una organización impacta de forma negativa la salud y la seguridad física de los trabajadores, el principal factor de afectación es el desarrollo de las funciones asignadas en la organización, es decir, el riesgo psicosocial de los empleados depende de la situación laboral y se encuentra íntimamente relacionado con las actividades a desempeñar. Si las condiciones de seguridad no son óptimas y el trabajador se siente en riesgo permanente por alguna razón, se pueden desencadenar un elevado nivel de estrés, lo que ocasiona poca motivación y baja satisfacción influyendo y despersonalizando al empleado y la percepción que este tiene de la organización.

Con lo anterior, es importante resaltar que un estudio realizado por: Jaimes, S, Márquez, J, Pernía, L. (2015) a la compañía Distraves S.A, muestra que la mayor parte de los empleados evidencia una baja motivación laboral cuando tienen dificultades con la realización de sus actividades debido a la poca capacitación que se ha recibido, por lo tanto su desempeño no es del todo efectivo. Por lo cual, en la investigación se concluye que la empresa es responsable de la planeación de programas de capacitación que desplieguen las diferentes habilidades del trabajador para mitigar los índices de motivación e insatisfacción que se puedan llegar a presentar.

Programa de Bienestar

A raíz de los diferentes estudios realizados y la importancia de la salud mental y física en los trabajadores. En el año 1919 se creó la organización internacional del trabajo OIT, quien se encarga en la actualidad de regular y establecer a nivel internacional normas y políticas en pro de los colaboradores, en donde se establece la no vulneración del empleado por parte de las organizaciones. Dentro de estas normas se incluye temas de SG-SST, seguridad del empleo, entre otros tantos temas que se encargan de preservar la salud física y mental de los trabajadores. (García, M. 2005).

Por otro lado, Saldarriaga, (2009), en su experiencia de sistematización indica que la salud laboral en el área organizacional y el programa de bienestar son indispensables para el buen desarrollo y productividad de los empleados. Dentro del mismo proceso de investigación se realizó la aplicación de cuestionarios para medir el clima laboral, capacitación y desvinculación de los funcionarios de la alcaldía municipal de Funza, con el fin de conocer las necesidades organizacionales y a partir de allí, generar estrategias que permitan guiar y ejecutar el plan de bienestar impactando variables como la motivación, la participación, la autonomía y el estrés laboral.

Sector vigilancia

El sector económico para el cual va dirigido la presente recolección teórica es la vigilancia, por lo tanto es de vital interés rescatar las diferentes investigaciones en relación con la salud física, mental y la calidad de vida de los trabajadores en este sector.

Programa de Bienestar

Hernández, et al. (2005), indican que el sector de la vigilancia, lleva a cabo variedad de funciones en donde es necesario el contacto permanente con otras personas, por lo tanto, se realizó una investigación dirigida al sector de seguridad en un centro penitenciario, en donde participaron alrededor de 133 trabajadores. En el estudio realizado, se evidencio que este gremio de trabajadores es más vulnerable a desarrollar estrés, insatisfacción, baja motivación entre otras repercusiones negativas debido al tipo de contacto que sostienen con los preso, ya que en su gran mayoría están expuestos a situaciones de violencia, agresión y situaciones que les exigen trabajar bajo presión, por este motivo se llegó a la conclusión de que estas situaciones generan cambios comportamentales en los individuos hasta tal punto de despersonalizarlos.

En un estudio realizado por Coloma, R. (2012) en Perú, en una organización penitenciaria, Los funcionarios se encuentran encargados de preservar, cuidar y mantener el sitio en óptimas condiciones, sin embargo, en las instalaciones se identificaron algunas variables de riesgo psicosocial que afectan indudablemente el desempeño de los colaboradores. Dependiendo del cargo que ocupe el trabajador se encuentra expuesto a algún tipo de riesgo, por lo tanto es un gremio que fácilmente puede presentar cambios comportamentales negativos, debido a las condiciones del puesto de trabajo permanentes.

Marco legal y normativo

La legislación Colombiana en la actualidad, cuenta con leyes, decretos y resoluciones, en los cuales se clarifican los procedimientos relacionados con el SG-SST, de tal manera que se encuentra expresado de forma detallada el conducto regular que toda empresa debe seguir, para

Programa de Bienestar

preservar el bienestar y la calidad de vida laboral, por lo tanto se encuentra contemplado el tema de bienestar laboral, un tema coyuntural el cual ha tomado gran fuerza en el último siglo.

Así mismo, el tema de bienestar laboral se encuentra considerado dentro de la legislación, ya que tanto para la empresa como el estado, es sumamente importante conservar la salud del colaborador ya que esto le permite una excelente productividad a la hora de ejecutar alguna actividad o función designada. Por lo tanto, para el presente trabajo es de suma importancia realizar la descripción de las siguientes normas vigentes que se encuentran relacionadas con el procedimiento correcto para el diseño del programa de bienestar, por lo que se toma de forma textual cada ley, decreto y resolución utilizada en el documento.

En primera instancia se consulta la legislación Colombia, específicamente el decreto 1227 de 2005, el cual se refiere al “sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado el cual se encuentra reglamentado parcialmente por el decreto 1567 de 1998”, este decreto cuenta con temas como: programas de capacitación, bienestar e incentivos entre otros. El presente decreto tiene como objetivo promover una cultura de calidad y productividad.

Es importante resaltar que para el presente trabajo se revisan el decreto 1227 de 2005 y el 1567 de 1998, ya que como se menciona anteriormente se encuentra reglamentado parcialmente. A continuación, se hará una breve descripción de lo contemplado en la legislación:

Para iniciar, el plan de incentivos se diseña de acuerdo a los recursos con los que cuente la

Programa de Bienestar

institución y deben ser establecidos de tal manera que mejore y favorezca el desempeño laboral, por lo tanto es importante resaltar que se encuentra contemplado dos clases de incentivos el pecuniario y el no pecuniario así que es posible incentivar la excelencia del empleado de las siguientes formas según dicta la legislación: ya sea en ascensos, comisiones, becas para educación reconocimiento social, entre otros. Sin embargo, el empleado debe tener una duración de 1 año o superior en la organización para disfrutar de los beneficios que otorga el programa de incentivos.

Dentro del mismo decreto, encontramos el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados, el cual sugiere que se deben realizar capacitaciones para los empleados en donde se desarrollen las competencias acordes al cargo, para realizar cualquier proceso de capacitación es importante identificar las necesidades a través de instrumentos que den cuenta de forma clara del impacto y los resultados obtenidos luego de la ejecución. Además de contar con la opinión y participación de los mismos para la detección de necesidades, formulación y ejecución de los planes de capacitación. Sin embargo, es deber del empleado participar de forma activa en las actividades donde se requiera su presencia.

Por otro lado, el programa de bienestar social en una organización debe estar determinado por las normas, políticas y necesidades de la compañía, y debe estar encaminado en todos los casos a preservar la salud, el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación incluyendo actividades de promoción y prevención preservando la calidad de vida, tanto de los empleados como de su núcleo familiar, entiéndase este último como: cónyuge, padres, hijos

Programa de Bienestar

menores de 18 años o personas discapacitadas mayores de edad.

También, indica que el instructivo que toda organización debe tener en cuenta para el diseño y ejecución del proceso de gestión de los programas de bienestar, como primera instancia, se debe realizar un estudio que dé cuenta de las necesidades de la compañía, segundo; se deben diseñar los programas o actividades en concordancia con el diagnóstico previamente elaborado, tercero; se deben ejecutar el programa con los recursos de la organización, además de ubicar entidades públicas como la caja de compensación y el Fondo Nacional del Ahorro que puedan brindar ayuda para el cumplimiento del programa y por último, se debe elaborar una tabla en la cual esté contenida el nivel de eficiencia y eficacia del programa planteado.

Agregando a lo anterior, el 21 de Octubre de 2016 se conoce la ley 1811 de 2016, por la cual, se otorgan incentivos para promover el uso de bicicletas en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito. Esta tiene como objetivo incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte y en esa medida mitigar el impacto ambiental generado por los vehículos. En ese orden de ideas, es importante dar a conocer que la ley cuenta con varios beneficios para quienes decidan movilizarse en la misma, ya que podrán contar con tardes libres una vez al mes, máximo 8 veces al año, además de solicitar un pasaje de Transmilenio si al cabo de 30 días llegan a este en bicicleta. (Ley No. 1811, 2016)

Para el interés del presente trabajo se hace descripción del anterior artículo, ya que se pretende incluir dentro del programa de bienestar en la categoría de incentivos.

Programa de Bienestar

Por otro lado, es importante agregar que para el diseño del programa de bienestar se deben contemplar los factores de riesgo psicosocial, como se mencionó anteriormente solo se encuentra una diferencia mínima en relación con el bienestar, por lo tanto la resolución 2646 de 2008 tiene como objetivo “establecer disposiciones y definir las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional”. (Resolución No. 2646, 2008).

Para efectos del presente trabajo la legislación colombiana, mediante la resolución 2646 de 2008, indica que como mínimo la organización debe conocer, identificar e intervenir los siguientes factores psicosociales. Se hace elección de algunos de ellos ya que se encuentran altamente relacionados con la temática del proyecto de investigación, cabe resaltar que las definiciones contenidas se toman textualmente sin ninguna clase de modificación o parafrasea para evitar cualquier interpretación errónea de la norma.

Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o

conocimientos.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Los siguientes enunciados deben ser contemplados por el empleador, por medio de instrumentos, para la ejecución de técnicas interventivas:

Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los

Programa de Bienestar

descansos semanales.

Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Por otro lado, el decreto 4665 de 2007, el cual adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. En donde se indica que el proceso de “capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios” (Decreto 4665, 2007).

Referencias documentales de la institución

Para iniciar, se resalta que el siguiente apartado intenta realizar una descripción muy breve del programa de bienestar social de GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, el cual se realizó para el año 2016, el documento contiene aproximadamente 12 actividades las cuales son: actividades generales, bienestar e incentivos, prevención y promoción de la salud, apoyo en situaciones de emergencia y calamidad, consolidación del programa de vivienda, fondo de empleados, navidad para la familia, concurso de pintura navideña, festival de talentos, implementación de herramientas electrónicas, capacitaciones en competencia laboral y por último deportivo, recreativo y vacacional.

Las anteriores actividades tienen como objetivo general el mejoramiento en la calidad de

Programa de Bienestar

vida, tanto del trabajador como de sus familias. Por otro lado, se pretendía trabajar con variables como la motivación, el sentido de pertenencia y la calidez humana. Sin embargo, es importante aclarar que durante mi estancia en la organización no se realizó ninguna de las actividades contempladas y propuestas en el programa, debido a los múltiples cambios económicos de la organización.

Para mayor descripción, se invita a revisar el **anexo 4, Pag 85**.

Metodología

Como se menciona en apartados anteriores, se realiza la creación de una herramienta que pueda develar un diagnóstico de necesidades, y a partir de él, empezar a crear el programa de bienestar según la opinión de los funcionarios plasmada en el mismo, este fue el único método de recolección de información que se ejecutó y por supuesto el único insumo para el desarrollo del programa de bienestar, es utiliza como único recurso de información esta estrategia metodológica para el diagnóstico por las características de población, las condiciones del contexto, además del grado de objetividad de la mismas.

Por otro lado, se tiene en cuenta la relación conflictiva que se presenta con la interlocutora por lo que la tutora de seguimiento sugiere como estrategia de intervención, hablar con la coordinadora del área de tal manera que se pueda hacer catarsis sobre las inconformidades de ambas partes, y de esta manera se pueda llegar a acuerdos para mejorar la convivencia y que la práctica no resulte una experiencia negativa sino un lugar de aprendizajes y experiencias positivas.

Participantes

En total la organización GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER DE SEGURIDAD LTDA, cuenta con aproximadamente 600 empleados a nivel nacional, de los cuales 400, se encuentran ubicados en la ciudad de Bogotá. El diseño del programa de bienestar no discrimina género, por lo que este va dirigido para toda la población administrativa y operativa de la organización ubicada en la ciudad de Bogotá, posteriormente será socializada con los otros puntos ubicados a nivel nacional.

Instrumento

Para el propósito de la presente sistematización se emplean los insumos realizados durante la práctica profesional en donde se realiza la elaboración de un cuestionario de necesidades de bienestar el cual evidencia las variables afectadas en la organización de tal manera que se aplica el cuestionario a 71 empleados del área administrativa y operativa de la compañía, la descripción detallada del cuestionario se encuentra en el apartado diagnóstico de necesidades. (**Anexo 1, Pag. 65**).

Así mismo, es importante aclarar que el presente instrumento se utilizó para realizar un análisis cuantitativo de los componentes; según lo aprendido durante la carrera para hacer un análisis en cualquier situación es importante realizar un cuestionario con unos lineamientos predeterminados y estructurados que puedan dar a conocer de manera más objetiva lo que se debe intervenir. Es por esta razón, que únicamente se planteó la posibilidad de aplicar la encuesta siguiendo los lineamientos de la legislación Colombiana y lo aprendido durante la carrera para la

Programa de Bienestar

creación del instrumento como para el diseño del programa como producto de la experiencia. Por supuesto que se hubieran podido aplicar otra clase de estrategias, pero en su momento este fue el más idóneo por el contexto, las herramientas y las personas que estaban allí, sin pensar que se podían aplicar infinidad de instrumentos que recolectan más datos para un mejor diseño del programa.

Procedimiento

Para iniciar, se realizó la aplicación del cuestionario de necesidades a los funcionarios operativos y administrativos, por medio de ésta se logró identificar a través del análisis de resultados, las necesidades más significativas expresadas por los mismo empleados y en esa medida utilizarlo en pro del programa a diseñar (Anexo 2).

Partiendo de los resultados y análisis obtenidos en la aplicación del cuestionario, se procede a revisar la legislación Colombiana, encontrando que los decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005 y 4665 de 2007 y la resolución 2646 de 2008, cuentan con los parámetros que debe tener el programa de bienestar de cualquier organización, por lo tanto se consolidan el análisis de los resultados y la legislación para la elaboración, de tal manera que las actividades estén acordes a lo que solicita y necesita el empleado y que esto se encuentre permitido dentro de la ley.

Por otro lado, para la realización del programa de bienestar, se crea un formato de indicadores; en la primera y segunda columna se encuentran ubicados los 12 meses del año y al lado las temáticas que se tratarán en cada uno de los meses, en donde se encuentra contemplada la ley 1811 de 2016 la cual incluye beneficios para los ciclistas, además de actividades lúdicas,

Programa de Bienestar

capacitaciones entre otras. Las columnas contiguas son cargo, persona responsable, número de convocados, número de participantes y finalmente total del mes, de esta manera se lleva un control de las personas que participan en cada una de las actividades y si finalmente se cumple y se impacta como es lo proyectado.

Al finalizar el proceso de la práctica profesional, se sustentó la propuesta ante la interlocutora de la organización por medio de una presentación, de tal manera que se socializa la información con la intención de que se divulgue al cuerpo operativo, se informó de manera detallada los resultados junto con el análisis, diseño y descripción de las actividades propuestas, además de los puntos a mejorar en caso de la implementación. Posteriormente, se recibió la retroalimentación en relación con el desarrollo del programa de bienestar realizado en el interior de las instalaciones y en ese orden de ideas generar cambios en la calidad de vida laboral.

De acuerdo a la descripción anteriormente realizada, considero que el diagnóstico y todo lo pertinente al desarrollo del programa de bienestar estuvo guiado de forma correcta de acuerdo a lo requerido por la universidad y por la misma organización, también, considero que hizo falta más atención al detalle y asertividad en situaciones que requerían de decisiones inmediatas, por lo menos durante la aplicación del cuestionario se presentaron varias dificultades que de ser afrontadas de forma diferente con gran posibilidad hubieran mejorado los resultados y análisis del programa propuesto a la organización.

Así mismo, considero que mi rol como practicante estuvo muy pasivo en la organización, ya que iniciando la práctica fui limitada por la coordinadora del área y por el contexto, así que

Programa de Bienestar

opté por ejecutar únicamente las actividades que eran asignadas sin sugerir u opinar al respecto para su debido mejoramiento. Por las razones anteriores, considero que mi rol como profesional en formación no fue el más acorde ya que puede sugerir y participar con mayor insistencia para lograr posicionar el área y dar a conocer la intención principal del proyecto que estaba realizando en ese momento.

Es importante mencionar que muchas de las dificultades que tuve para posicionar el proceso fueron temas salariales y de seguridad social, este fenómeno en específico dificultó la credibilidad de los trabajadores de la compañía en el desarrollo del proyecto que iba a realizar. Además de que percibía que no estaba realizando funciones acordes a mi rol como practicante, ya que ejecutaba actividades de carácter operativo y logístico, lo que implicaba la ejecución de funciones como: la coordinación y adecuación del lugar para la realización de la inducción corporativa, calificación de evaluaciones, archivar documentación del área, verificación de documentación, alimentar bases de datos y divulgar temas del sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, lo cual no estaba relacionado con la información que me brindaron en la contratación.

Análisis crítico de la experiencia

Para iniciar, el proyecto investigación únicamente plantea la posibilidad de realizar la entrega del diseño del programa de bienestar, por lo que la experiencia a sistematizar tiene una duración de seis meses y depende de la organización realizar la implementación del mismo el cual contiene, un formato que permite medir los indicadores de gestión, este se puede encontrar

Programa de Bienestar

en el (**Anexo 5, Pag 93**), un informe ejecutivo en el cual se resume toda la información pertinente y una descripción detallada de las actividades propuestas según los componentes y el diagnóstico de necesidades realizado en la compañía.

En primera instancia, al llegar a la organización tuve la oportunidad de acceder a diferentes archivos de recursos humanos los cuales reposaban en el computador asignado por la coordinadora del área de HSEQ, entre tantos archivos pude observar los manuales de descripción de cargos, a los cuales era indispensable realizarles modificaciones ya que no contaban con una descripción correcta de las competencias ni organizacionales ni específicas, en su momento sugerí a mi interlocutora que podía hacerme cargo de la modificación de los mismos y que también podía manejarlo como el proyecto que debía dejar como insumo a la organización, además porque el mismo proyecto lo estaba manejando en el anterior lugar de práctica por lo que contaba con la información para las modificaciones que fueran necesarias.

A pesar de la aclaración y la insistencia, la coordinadora del área informó de manera muy soez y tajante, que no podía realizar ninguna modificación en ninguno de los formatos y mucho menos en los manuales, ya que ellos se encontraban bien, además de que la empresa estaba a puertas de la auditoría y tampoco contaba con el conocimiento suficiente sobre la organización para llegar y proponer cambios en los procesos.

Agregando a lo anterior, me indico que ellos ya tenían unos procedimientos y que yo no podía llegar a cambiarlos. A partir de ese momento la relación entre mi interlocutora y yo empezó a empeorar ya que la manera en que ella se dirigía a sus subordinados y a los demás miembros de

Programa de Bienestar

la organización no era la mejor.

Tiempo después el área de recursos humanos me informo que, como la aprendiz del SENA, estaba por terminar su etapa productiva debía suplir su puesto, ella se encontraba ubicada en la recepción de recursos humanos, manifesté mi inconformidad e indique que esas condiciones no estaban contempladas en el proceso de contratación y que como no hacía parte de mi rol y funciones como practicante profesional pues no estaría dispuesta a ocupar el espacio. Debido a esto, la relación con mi interlocutora y con la analista de contratación fue empeorando aún más.

Luego de este suceso, me presente a Centro Progres a informar sobre la situación, por lo cual solicitaron mi manual de funciones como practicante profesional, poco tiempo después me asignaron tutor de práctica al cual informe sobre todas las anomalías que se presentaban en la empresa, de esta manera se programó la primera tutoría en donde se acordaron las funciones a desarrollar durante el periodo de práctica, así mismo la interlocutora sugirió que como debía entregar un resultado al término del contrato era necesario empezar a trabajar en el programa de bienestar de la empresa ya que nadie se encontraba a cargo de ese proceso.

Luego de un tiempo y de las circunstancias presentadas, decidí que lo mejor era intentar llevar todo con calma, ya que permanecería por 1 año en este lugar, así que pensé en intentar mejorar la situación y no contradecir a mi interlocutora así ella no tuviera la razón, ya que consideraba que era una persona un poco reactiva y completamente a la defensiva en caso de algún tipo de sugerencia o comentario.

Después de la visita, acordé con mi tutora de práctica cuáles iban a ser los parámetros

Programa de Bienestar

para realizar el programa de bienestar solicitado, por lo que inicié por investigar la legislación colombiana y artículos referente al tema, así se inició con la creación de un cuestionario de bienestar el cual permitió realizar un diagnóstico de necesidades, el cual proponía los componentes anteriormente descritos, se procedió a realizar la aplicación del mismo con criterios definidos, para evitar cualquier clase de sesgo en los resultados, sin embargo, se presentaron dificultades en el momento de realizar la aplicación ya que muchos de los colaboradores no cumplían con los requisitos. En cuanto al área administrativa muchos de los empleados se encontraban inconformes con la situación económica de la empresa, otros se encontraban ocupados en sus labores por lo que no prestaron el interés necesario por el cuestionario, por otro lado, el área operativa fue de difícil acceso ya que se encuentra compuesto por vigilantes y escoltas que están ubicados en diferentes proyectos a nivel local y nacional.

Para realizar la aplicación del cuestionario de necesidades fue necesario realizar la divulgación a través de los supervisores de puesto, ellos fueron quienes se encargaron de aplicar los cuestionarios. En la devolución se presentaron diversidad de errores en el diligenciamiento y poca comprensión de las preguntas. También se enviaron cuestionarios a los diferentes coordinadores a nivel nacional para acaparar los diferentes proyectos por sugerencia de la interlocutora, pero al igual que en Bogotá se presentaron errores en la aplicación por lo que muchos de ellos se anularon.

La poca participación de los empleados, también se debe a la cantidad de rotación de personal que se presenta en la compañía, debido al incumplimiento salarial y de aportes en seguridad social, por esta razón la mayor parte de los colaboradores son relativamente nuevos en

Programa de Bienestar

la compañía por lo que no cumplen con los requisitos lo que generó grandes dificultades, ya que la muestra no es representativa para el diagnóstico organizacional.

Así mismo, se evidenció en el análisis de los resultados un sesgo de deseabilidad social, ya que se presentaron discrepancias entre los resultados encontrados y las situaciones de inconformismo, insatisfacción y baja motivación percibidas en diferentes zonas de la compañía.

Con lo anterior, según Vega, L. (2001), la organización es un sistema que se encuentra regido por normas, reglas, límites y jerarquías, este se encuentra compuesto principalmente por subsistemas que se interrelacionan constantemente para alcanzar un objetivo en común. Contrario de lo que sucede en Guardianes, los líderes de la empresa no se relacionan con los empleados, además del pago inoportuno de salarios, seguridad social y desacuerdos entre los mismos colaboradores, el sistema y sus elementos no se encuentra engranados en pro al objetivo, por lo que el sistema ya se encuentra en un estado homeostático, en donde los trabajadores ya se encuentran adaptados a las situaciones que se presentan a diario y rechazan cualquier elemento nuevo. Por esta razón, considero que tanto el cuestionario como el programa diseñado para compañía, no genera ningún valor agregado para el cambio deseado.

Por otro parte, considero que los aprendizajes adquiridos durante el periodo de práctica, no fueron solamente académicos sino personales, ya que tuve la oportunidad de profundizar en temas de salud y seguridad en el trabajo, bienestar y legislación Colombiana. Eran temas que hasta el momento y durante la carrera no había tenido la oportunidad conocer, por otro lado, resaltó todas y cada una de las situaciones vividas en Guardianes, ya que gracias a todas estas

Programa de Bienestar

vivencias positivas y negativas pude desarrollar competencias que estoy segura pueden contribuir a mi desempeño laboral y profesional en cualquier contexto.

Iniciando la práctica me costó adaptarme al lugar, precisamente por el momento que se estaba viviendo en la compañía; como estudiantes proyectamos muchos cambios en la organización, al ver que el contexto en el que me encontraba era completamente resistente ante cualquier posibilidad de cambio o idea que representara salir de la zona de confort; inicié con el mejor ánimo, pero al pasar de los días, el aura de negativismo me fue contagiando, por lo que tristemente entré en el síntoma en el que tanto quería trabajar, aprendiendo por supuesto, pero no con el mismo entusiasmo. Por otro lado, la relación que sostenía con mi interlocutora no era la mejor, ya que constantemente se presentaba tensión entre nosotras, porque me encontraba en desacuerdo ante ciertos comportamientos y por supuesto ella con algunos de los míos. Debido a la intervención de la docente de seguimiento decidí hablar con ella de tal manera que pudiera llegar a algún acuerdo para mejorar la convivencia en el área, sin embargo, el esfuerzo fue infructífero debido a la poca receptividad y resistencia ante cualquier comentario.

Puedo concluir que, a pesar de las dificultades a nivel relacional en el lugar de práctica, tuve la oportunidad de conocer un poco más sobre la legislación colombiana que no solo me puede servir a nivel laboral sino personal, además de nutrirme de los diferentes saberes que fueron requeridos de mi parte durante la estancia en la organización.

En el proceso de práctica tuve inmensidad de oportunidades de mejora, considero que, si hago un paralelo entre la persona que entró en el mes de agosto con la de ahora, he mejorado gran

Programa de Bienestar

parte de mis debilidades, las situaciones mencionadas anteriormente me permitieron ir más allá, es decir, mejorar mi capacidad de análisis y por supuesto el trabajo bajo presión. Por otro lado, en la organización se podían mejorar infinidad de procesos, como los manuales de funciones, procesos de selección y reclutamiento, bienestar, inducción y reinducción, pero la organización ya manejaba una dinámica y no estaban dispuestos a cambiarla, además que mi interlocutora estaba en contra de cualquier clase de sugerencia que realizara en el cambio o modificación de estos procesos; finalmente por sugerencia de ella misma trabajé fuertemente en el diseño del programa de bienestar aun sabiendo que a ella lo único que realmente le interesaba era presentar el proyecto en auditoría, lo que no le iba a representar una no conformidad en el manejo de sus sistemas de gestión.

De acuerdo a lo anteriormente mencionado, puedo deducir que cada práctica tiene particularidades, por esta razón no se puede comparar la una con la otra, simplemente cada una tiene eventos específicos y característicos que se encargan de marcar la diferencia entre la una y la otra, la narración de la experiencia de sistematización, tiene un plus muy importante, ya que permite al lector hacer un comparativo entre las diferentes vivencias y en esa medida, discernir las falencias de tal manera que aborde las problemáticas del lugar de práctica de forma más asertiva. Es importante aclarar que las necesidades evidenciadas en el lugar de práctica pudieron hacerse de manera diferente, sin embargo, la disponibilidad del contexto y los colaboradores tampoco lo permitía, por lo que se intentó abordar actividades que realmente estuvieran acordes a la cultura organizacional que se presenciaba.

Con lo anterior, considero que hacer el análisis de la experiencia me ha permitido

Programa de Bienestar

reflexionar y ver desde otra perspectiva mi rol como estudiante y futuro profesional. Ahora que hago una recopilación de la experiencia, puedo darme cuenta que el entorno en el que me encontraba me permitió crecer, desarrollar y encontrar oportunidades de mejora. Después de realizar una descripción de la experiencia considero que no todo fue malo, ya que finalmente comprendí lo más difícil durante la experiencia, y es tener conciencia de los errores que se comenten, ya que como profesional soy susceptible a muchos errores sin embargo en su momento no lo razonaba de esta manera.

Para resumir, es importante resaltar que durante el proceso de aplicación y elaboración del cuestionario se presentaron dificultades como: deseabilidad social, dificultades en el orden y/o estructura del cuestionario, las preguntas realizadas no se encontraban relacionadas con el componente lo que generó confusión y discrepancia en los resultados, bajo acompañamiento en la aplicación del cuestionario de necesidades, así mismo, la aplicación se vio afectada por problemas de sobrecarga laboral, ausencia de pagos, alta rotación de personal y falta de cobertura y difícil acceso a la población operativa. Por otro lado, se hubieran empleado las siguientes estrategias para contrarrestar las dificultades encontradas: utilizar más técnicas de recolección de datos, emplear una entrevista semiestructurada, compartir el proceso de diagnóstico con la población de colaboradores, informar sobre las actividades propuestas en el plan de bienestar, utilizar técnicas de divulgación “campana de expectativa”, preguntas informales sobre la compañía y sus posibles mejoras, mayor disposición al aprendizaje de otras áreas y mejores estrategias comunicativas con la interlocutora en el lugar de práctica.

Preguntas reflexivas

Las siguientes preguntas tienen como intención realizar un análisis de las diferentes posibilidades a tener en cuenta durante la sistematización de la experiencia, además de sugerir por medio de la autoreflexión hipótesis en caso de emplear otra clase de método.

¿Si se hubiera planteado una metodología de intervención diferente, habría funcionado?
¿Qué otra estrategia de recolección de datos hubiera podido funcionar? ¿La disposición frente al impacto del proyecto en la organización fue el adecuado? ¿De haber continuado en el lugar de práctica se hubiera implementado el proyecto de manera positiva y efectiva? ¿Si se le hubiera informado a los trabajadores sobre el diseño del programa junto con sus actividades la actitud frente a la realización del cuestionario hubiera sido otra? ¿Estaban los colaboradores de Guardianes con la disposición necesaria para hacer parte de las actividades que se estaban planeando? ¿Por qué los colaboradores generan tanta resistencia ante cualquier clase de cambio? ¿Por qué los empleados de la organización siguen permitiendo el no pago de su salario y seguridad social? ¿Es responsabilidad total de los empleados al permitir que la situación se siga manteniendo? ¿Que los hace quedarse en la empresa? ¿Por qué razón se sigue manteniendo el síntoma? ¿La forma de interacción entre los jefes y subordinados tiene algo que ver en la falta de motivación de los colaboradores? ¿El proyecto realizado, bajo la asesoría de otra interlocutora habría funcionado? ¿Cuáles son las lecciones aprendidas a partir de la experiencia?

Análisis crítico del rol como practicante

La práctica profesional permite al estudiante desplegar infinidad de habilidades además de

Programa de Bienestar

engranar lo práctico con lo teórico desarrollando competencias para el campo disciplinar, enriqueciendo su rol en el interior de la comunidad; como lo propone Polla, E. (2015), el rol del estudiante profesional se va fomentando a través de la práctica profesional, ya que es allí en donde se ponen en consideración los conocimientos teóricos adquiridos y en ese orden de ideas son llevados a la pragmática. Esta etapa sugiere un momento importante para el estudiante ya que es allí donde se articula la praxis y se genera una construcción personal y profesional lo que lleva a integrar los diferentes saberes del contexto y desplegar las diferentes competencias para la formación profesional.

Por otro lado, el lugar de práctica permite en el estudiante universitario contar con una formación multidisciplinar ya que se encuentra en contacto con diferentes profesionales, de tal manera que permite la ampliación de su percepción, generando un proceso de autoreflexión que permite la vivencia como profesional en una situación real. (Polla, E. 2015)

A su vez, es importante resaltar que el rol del docente juega un papel importante en la consolidación del rol profesional en el lugar de práctica del estudiante, esto se debe a la transformación de la educación tradicional en una más didáctica, ya que el mismo docente se ve en la obligación de generar estrategias para fortalecer actitudes y competencias en el estudiante. También se ven modificadas la relación estudiante-profesor a través del aprendizaje dialógico en conjunto con lo teórico-práctico. Y esa misma medida es urgente la modificación del modelo educativo en pro de un aprendizaje más efectivo y constructivo (Cebrián, M, Vain, P. 2008).

De acuerdo a lo anterior, y en lo que a mí respecta, haciendo un comparativo entre las

Programa de Bienestar

competencias que tenía y las que adquirí durante la experiencia hay una gran diferencia ya que habilidades como: conocimientos teóricos, habilidades metodológicas, resolución de problemas, inteligencia emocional, relación con el entorno, adaptación al cambio, capacidad reflexiva, capacidad de innovación, aspectos éticos, entre otras; eran competencias que no se encontraban desarrolladas del todo, por esta razón fue un poco complicado el proceso de adaptación en GUARDIANES. Mientras que competencias como: negociación, comunicación asertiva y trabajo en equipo son habilidades que ya había adquirido en mi proceso académico, personal y laboral, ya que siempre he apelado al diálogo y a la intersubjetividad.

Sin embargo, el contexto organizacional en el que me encontraba, me permitió desplegar y consolidar las siguientes competencias: resolución de problemas, inteligencia emocional, adaptación al cambio, capacidad reflexiva. Todas y cada una de las situaciones que se presentaron en el entorno y en la interrelación con el personal de la compañía, significan un gran aprendizaje por lo que tanto las situaciones positivas como negativas determinaron mi rol en la organización.

Por otro lado, la narración de la sistematización de la experiencia, junto con la sabia asesoría de mi tutora me permitió desplegar y desarrollar competencias como: habilidades conceptuales, teóricos, metodológicos y éticos, que en el transcurso de la carrera se trabajaron, pero no en la misma magnitud, por lo que enfrentarme con un proyecto que requiere de un mayor proceso analítico y atención al detalle permitieron que estas habilidades trascendieran a un segundo plano.

Por otro lado, considero que aun debo mejorar y potenciar habilidades como: la

Programa de Bienestar

innovación, la participación y la creatividad; por más actividades o propuestas que tuviera planeadas no lograba encontrar estrategias que aumentarían la participación del personal ya que de antemano sabía que los colaboradores no las acogerían y que la misma organización tampoco destinaría los recursos y las herramientas para su ejecución. Un aspecto que influyó mucho en la participación generando una fuerte resistencia en la asistencia fue la sobrecarga laboral y el incumplimiento de los pagos salariales.

Con lo anterior, pienso que la experiencia en el lugar de práctica desarrolló y potenció habilidades que desconocía, si bien el contexto, las personas y las situaciones imprimieron un aprendizaje satisfactorio a nivel personal, académico y laboral, lo que puede resultar muy provechoso en un entorno organizacional similar, además de permitir tomar decisiones con mayor sabiduría en situaciones de dificultad, también considero que la adaptación puede ser muy útil en el campo disciplinar, porque me puede permitir conocer y explorar otros contextos no solo organizacionales.

Devolución

Antes de iniciar es importante aclarar que gracias a una oportunidad laboral que se me presentó en la ciudad de Cali, se tomó la decisión junto con mi tutora de práctica hacer la devolución de la experiencia por medio de diapositivas las cuales se enviarían a la interlocutora. Posteriormente, se solicitó la aprobación del programa específicamente de la docente que estaba a cargo del proceso de opción de grado, para hacer la devolución de esta manera debido a mi traslado a otra

Programa de Bienestar

ciudad.

Para la realización de la devolución se plasmó la definición de lo que es para la Corporación Universitaria Minuto de Dios la sistematización de experiencia para que la interlocutora recordara el objetivo principal del proceso. Adicionalmente, se realizó una breve descripción de la experiencia a sistematizar además del diagnóstico realizado en la organización. Por otro lado, se describió el análisis crítico de la experiencia el cual contiene las dificultades personales encontradas en el lugar de práctica, además de las posibles estrategias que se hubieran podido emplear en las situaciones descritas y por último el crecimiento y enriquecimiento profesional al que sin duda contribuyó el lugar de practica en el cual me encontraba.

Luego de finalizada, la propuesta de bienestar para la organización, la cual contiene una serie de actividades y una tabla de indicadores de bienestar; fue revisada por la docente-tutora de grado y se socializo con la persona que estaba a cargo de mi proceso en el lugar de práctica, sin embargo la retroalimentación no fue la esperada, ya que no hubo claridad en el método empleado para socializar la devolución, ya que la interlocutora retorno el correo explicando que en su concepto no era clara la presentación. Por lo que tome la decisión de modificar el orden de las diapositivas sin alterar o agregar algo en su contenido, ya que lo que estaba plasmado era lo que se pretendía en la devolución, se hizo envió del mismo y aun no se recibe retroalimentación de la misma.

Considero que este comportamiento puede deberse a que para ella todo debe ser explicado a través del modelo cuantitativo, por lo que cualquier clase de resultado debe contener valores números, graficas e indicadores que demuestren lo que se está intentando mostrar. Así concluyo

Programa de Bienestar

que debido a su enfoque resulta un poco confuso y comprensible este nuevo modelo de investigación narrativo y autoreflexivo que pretende generar un análisis crítico de la experiencia más desde la vivencia.

Aunque es importante resaltar, que la intención y el propósito de la sustentación se pierde al solo ser enviado por medio de diapositivas, ya que si se hubiera realizado de manera presencial y empleando otra dinámica de devolución posiblemente se hubieran obtenido resultados muy diferentes. Esta forma de dar a conocer la experiencia da pie para cualquier forma de interpretación por lo que no es posible transmitir de manera adecuada y acertada la información y menos cuando el receptor piensa únicamente en términos cuantitativos, por lo que considero que esta forma de retroalimentación no fue la más idónea, sin embargo, se realizó de esta manera ya que era imposible mi desplazamiento hasta la ciudad de Bogotá.

Para finalizar, concluyo, que no se eligió la estrategia adecuada para divulgar la información como era lo esperado, en su momento no se pensó en otra estrategia más efectiva y elaborada que impactara de forma positiva la devolución, y tampoco se tuvo en cuenta el recibimiento por parte del interlocutor, lo que dificultó aún más el proceso de devolución que generó una percepción negativa en su interpretación.

Referencias

- Ahn, N. (2005). Factors Affecting Life Satisfaction among Spanish Workers: Relative Importance of Wage and Other Factors. *Revista Fedea Madrid*. Recuperado de: <http://web.ua.es/jelalicante/Ahn.pdf>
- Álvarez, A, Racero, B. (2014). Contrato psicológico y bienestar laboral. *Revista académica e institucional de la UCPR*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5551791>
- Antunes, R. (2001). ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. Editorial, Cortez editora. Cap 1, Fordismo, toyotismo y acumulación flexible. Brasil, Sao paulo.
- Bravo, C, Jiménez, A. (2011), Bienestar psicológico, apoyo organizacional percibido y satisfacción laboral en funcionarios penitenciarios de Chile. *Revista Española Sanitaria penitenciaria de Chile*. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/pdf/sanipe/v13n3/en_04_original3.pdf
- Blanch, J, Sahagún, M, Cantera, L, Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*. Vol. 26, n.º 2. Págs. 157-170. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v26n2/v26n2a07.pdf>
- Caballero, M, Nieto, L. (2015). Nueva gestión pública en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Entramado*. ISSN-e 1900-3803, Vol. 11, N. 1. Vol, págs. 124-

134. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a09.pdf>
- Calderón, G, Murillo, S, Torres, K. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. *Revistas javeriana*. Vol. 16, N. 16. Págs. 109-137. Recuperado de:
http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/viewFile/5452/4214.
- Cebrián, M, Vain, P. (2008). Una mirada acerca del rol docente universitario, desde las prácticas de la enseñanza en entornos no presenciales. *Pixel-Bit: Revista de medios y educación*. N. 32, págs. 117-129. Recuperado de:
https://dialnet.unirioja.es/buscar/documentos?querry=Dismax.DOCUMENTAL_TODO=rol+del+practicante+universitario+
- Contreras, F, Hernández, F, Espinosa, J, Acosta, N. (2013). Calidad de vida laboral y liderazgo entre trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá. *Psicología desde el caribe*. Vol. 30, n.º 3. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
- Coloma, R. (2012). Análisis psicosocial y organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias (tesis doctoral). Universidad de Coruña, la Coruña, España. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37880>
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. Higiene, Seguridad y calidad de vida. Editorial, Mc Graw-hill/interamericana. México.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las

Programa de Bienestar

organizaciones. Editorial, Mc Graw-hill/interamericana. México.

Decreto N 1567. Diario Oficial No. 43.358 de agosto 10 de 1998.

Decreto N 1227. Diario Oficial 45.890 de abril 25 de 2005.

Decreto N 4665. Diario Oficial 46827 de noviembre 29 de 2007.

Díaz, P. (2008). Bienestar laboral un reto para la globalización. *Escritura pública*. ISSN 1695-

6508, N°. 52. págs. 74-77. Recuperado de:

http://www.notariado.org/liferay/c/document_library/get_file?folderId=12092&name=DLFE-10653.pdf

Enehaug, H, Helmersen, M, Mamelund, s. (2016). Individual and Organizational Well-being

when Workplace Conflicts are on the Agenda: A Mixed-methods Study. Revista: Nordic

Journal of Working Life **Studies**. Vol. 6. Pags.83-104. Recuperado de:

<http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.uniminuto.edu:8000/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3e062784-02a4-4e4f-84ac-4603c75babc9%40sessionmgr4007&hid=4206>

Garrosa, E, Carmona, I. (2011). Salud laboral y bienestar. Incorporación positiva a la

comprensión y prevención de los riesgos psicosociales del trabajo. *Medicina y seguridad*

del trabajo. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion12.pdf>

García, M. (2005). La salud laboral y la salud pública. *Archivos de prevención de riesgos*

laborales. ISSN 1138-9672, Vol. 8, N°. 3, págs. 100-102. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1284026>

Gómez, M, Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la

Programa de Bienestar

organización saludable. *Katharsis: revista de ciencias sociales*. ISSN-e 2500-5731, ISSN 0124-7816, N°. 23, págs. 177-201. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>

González, P. (2015). Bienestar laboral y personal en trabajadores de universidad. (Tesis de doctorado). Universidad de Extremadura, España. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=45031>

González, M, Tarragó, C. (2008). Capacitación para el cambio. *Revista Cubana de información en Ciencias de la Salud*. Vol. 17, N°. 4, 2008. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2780171>

Hernández, L, Fernández, E, Ramos, F, Contador, I. (2005). El síndrome de Burnout en funcionarios de vigilancia de un centro penitenciario. *International journal of clinical and health psychology*. ISSN 1697-2600, Vol. 6, N°. 3, págs. 599-611. Recuperado de:
<http://www.aepc.es/ijchp/articulos.php?coid=Espa%F1ol&id=194>

James, S, Márquez, J, Pernía, L. (2015). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A. de Cúcuta. *Revista: Mundo FESC*. Vol. 1, N. 9, págs. 64-68. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

Morocho, R, Criollo, P. (2009). Gobierno electrónico para modernización de la administración

Programa de Bienestar

pública. Págs. 26-29. Piura-Perú. Perú. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2010e/846/Caracteristicas%20de%20la%20Nueva%20Gestion%20Publica.htm>

Lawson, K, Noblet, A, Rodwell, J. (2009). Promoting employee wellbeing: the relevance of work characteristics and organizational justice. *Revista: Health Promotion international*.
Recuperado de: <https://academic.oup.com/heapro/article/24/3/223/654655/Promoting-employee-wellbeing-the-relevance-of-work#11301635>

Ley No. 1811. Presidencia de la república. 21 de octubre de 2016.

Saldarriaga, L. (2009). Fortalecimiento y aplicación de los ejes del clima laboral, capacitación y desvinculación asistida del plan de bienestar social laboral en la alcaldía municipal de Funza. *Revista: Corporación Universitaria Minuto de Dios, colecciones digitales Uniminuto*. Recuperado de:
<http://repository.uniminuto.edu:8080/xmlui/handle/10656/788>

Silvestrin, C, Godoi, E, Ribeiro, A, Sierra, L. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. *Revista Signo y pensamiento*. Vol. 26, N°. 51, 2007. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2703967>

Suescun, S, Sarmiento, G, Álvarez, L, Lugo, M. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de una empresa social del estado de Tunja, Colombia. *Revista médica de Risaralda*. ISSN-e 0122-0667, Vol. 22, N°. 1. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5609573>

Programa de Bienestar

Peiró, J, Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Empleo, organizaciones y recursos humanos. Vol. 29, N. 1. págs. 68-82. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2536773>

Polla, E. (2015). Aprendizaje universitario en contextos reales de práctica. *Intercambios: dilemas y transiciones de la educación superior*. Vol. 2, N°. 1. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5436827>

Prieto, A. (1999). Vinculación entre los sistemas de incentivos y control sobre directivos y la estrategia de la empresa. La gestión de la diversidad: XIII Congreso Nacional, IX congreso Hispano-Frances, Logroño. Vol. 2, 1999, ISBN 84-95301-11-3, págs. 711-716.
Recuperado por: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=565285>

Resolución No 2646. Diario Oficial 47059. 23 de julio de 2008.

Vega, L. (2001). Gestión ambiental sistémica: un enfoque funcional y organizacional para el fortalecimiento de la gestión ambiental, pública, empresarial y ciudadana en el ámbito estatal. Editorial: SIGMA Ltda. Colombia.

Vilguerz, A. (2009). Guía para diseño programa de bienestar laboral, sector docente. Ministerio de educación nacional. Recuperado: http://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-190204_archivo_pdf_guia_programa.pdf

Anexos

Anexo 1: Instrumento de necesidades de bienestar

CAPACITACIÓN	SI	NO
¿Al vincularse a la organización, usted recibió la inducción correspondiente?		
¿Tiene conocimiento de la importancia de sus funciones y responsabilidades en su cargo y el impacto negativo del no cumplimiento de las mismas?		
¿Usted recibió el entrenamiento pertinente para ejecutar de forma adecuada las funciones asignadas?		
¿Se le consulta sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?		
¿Se realizan capacitaciones acerca de la política integrada de calidad, control y seguridad, la cual contiene temas como; calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo y comercio seguro?		
¿Se brindan espacios en el interior de la compañía, para dar información de los procesos o cambios administrativos, operativos o decisiones organizacionales?		

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
¿Considera usted que las funciones que desarrolla están acordes con los requerimientos y/o consignas del cargo que desempeña actualmente?					
¿Recibe la información oportuna de su jefe inmediato o de las diferentes áreas pertinentes para realizar de forma eficiente su trabajo?					
¿Cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar de forma correcta sus funciones?					
¿La organización lo recompensa cuando alcanza satisfactoriamente los objetivos del cargo?					
¿Se siente motivado al llegar a su lugar de trabajo?					

Programa de Bienestar

¿Según lo pactado en el contrato, la organización es puntual con el pago de su salario?					
¿Siente usted estabilidad laboral dentro de la organización?					
¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus líderes o superiores?					
¿Está satisfecho con la comunicación que se presenta entre usted y sus compañeros de trabajo?					
¿Su jefe inmediato realiza retroalimentación sobre su desempeño?					
¿Considera que son claras las instrucciones que le da su jefe inmediato para la ejecución de tareas?					
¿Participa en las diferentes actividades que se realizan en el interior de la organización?					
¿Son de su interés las actividades que se realizan en la organización?					
¿La organización cuenta con usted cuando desarrolla programas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales?					

¿Qué considera que podría mejorar la organización?

- a) Relaciones interpersonales-Comunicación.
- b) Capacitación.
- c) Incentivos-Reconocimientos.
- d) Ambiente físico-disposición de recursos o herramientas.

Recuerde responder la siguiente pregunta con base en la respuesta anterior.

¿De qué forma considera que podría mejorarlo?

Anexo 2: Análisis de resultados del cuestionario de necesidades de bienestar

En el presente anexo se encuentra condensado el análisis del cuestionario de forma detallada.

Capacitación

El primer componente a evaluar fue el de capacitación, en donde se contemplaron preguntas de tipo dicotómico SI y NO.

Programa de Bienestar

P1-¿Al vincularse a la organización, usted recibió la inducción correspondiente?

P2-¿Tiene conocimiento de la importancia de sus funciones y responsabilidades en su cargo y el impacto negativo del no cumplimiento de las mismas?

P3-¿Usted recibió el entrenamiento pertinente para ejecutar de forma adecuada las funciones asignadas?

P4-¿Se le consulta sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?

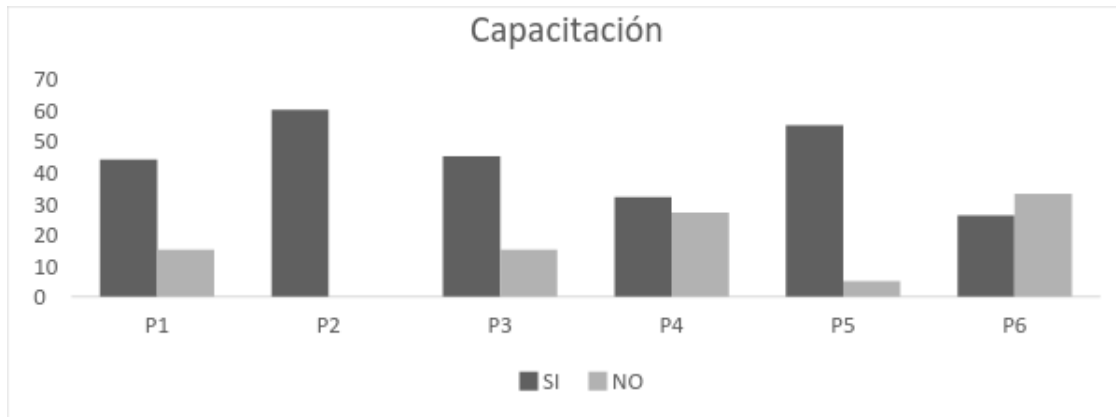
P5-¿Se realizan capacitaciones acerca de la política integrada de calidad, control y seguridad, la cual contiene temas como; calidad, ambiental, seguridad y salud en el trabajo y comercio seguro?

P6-¿Se brindan espacios en el interior de la compañía, para dar información de los procesos o cambios administrativos, operativos o decisiones organizacionales?

De estas preguntas surgieron los siguientes resultados:

	P1	P2	P3	P4	P5	P6
SI	53	71	56	42	65	32
NO	18	0	15	29	6	39
PROMEDIO	0,7	1	0,8	0,5	0,9	0,4
TOTAL DE PARTICIPANTES	71	71	71	70	71	71

Programa de Bienestar



La pregunta P1, nos indica que de los 71 trabajadores que participaron en la realización del cuestionario un 75% respondieron que **si** reciben la inducción correspondiente mientras que el 25% restante no la reciben, lo que nos indica que la mayor parte de los trabajadores conocen los procesos que se dan en el interior de la compañía.

La pregunta P2, nos indica que los trabajadores tienen conocimiento y claridad de la importancia de sus funciones y responsabilidades en su cargo asignado, y así mismo conocen el impacto negativo del no realizar las actividades que les corresponden. Esta es una de las preguntas que más alto puntúa, ya que el 100% de los colaboradores tiene claras sus funciones y las consecuencias del no realizarlas.

La pregunta P3, muestra que el 79% de los trabajadores recibieron el entrenamiento pertinente para desempeñar y ejecutar las funciones de forma adecuada, mientras que el 21% de los trabajadores no recibió la inducción pertinente a su puesto de trabajo.

La pregunta P4, evidencia que al 59% de los empleados se les consulta sobre sus necesidades de capacitación, mientras que al 41% restante no se les pregunta acerca de los temas en los que

Programa de Bienestar

deberían capacitarse, lo que indica que por alguna razón no se está tomando en cuenta la opinión de todas algunas áreas para la mejora de las actividades.

La pregunta P5, muestra que al 92% de los participantes se les ha brindado capacitación sobre la política integral de calidad, control y seguridad. Sin embargo, el 8% de los empleados indica no conocer este tipo de temas.

Y por último, la pregunta P6, indica que al 45% de los empleados son tomados en cuenta para brindar información de los cambios o procesos administrativos y operativos que se dan en el interior de la compañía, mientras que al 55% de los participantes no se les tienen en cuenta para anunciar los cambios corporativos.

Por otro lado, los ítems 4 y 6 tiene promedios significativamente bajos con promedios de 0,5 y 0,4, lo que evidencia que no se consulta a los empleados en general sobre sus necesidades de capacitación, estos solo se hacen con una pequeña población de la empresa, y tampoco se brindan espacios en la organización para informar sobre los cambios administrativos y operativos. Para concluir es importante fortalecer el tema de capacitación, si bien se encuentran promedios muy altos en algunos ítems, pero otros muestran resultados muy bajos, por lo que es importante mejorar en los campos en donde no se obtienen respuestas favorables.

Los siguientes ítems tienen una modalidad de respuesta tipo Likert de SIEMPRE, CASI SIEMPRE, ALGUNAS VECES, CASI NUNCA y NUNCA. Por lo tanto los siguientes componentes están compuestos por:

Funciones en el puesto de trabajo

P7-¿Considera usted que las funciones que desarrolla están acordes con los requerimientos y/o consignas del cargo que desempeña actualmente?

P8-¿Recibe la información oportuna de su jefe inmediato o de las diferentes áreas pertinentes para realizar de forma eficiente su trabajo?

P9-¿Cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar de forma correcta sus funciones?

El componente de funciones en el puesto de trabajo, está compuesto por 3 ítems los cuales indican que las tres preguntas realizadas tienen promedios significativamente altos en donde vemos que cada respuesta es superior o igual al 1,7; lo que señala que el desarrollo de las actividades está de acuerdo con los requerimientos del cargo a desempeñar, además de recibir en algunos casos información oportuna por parte de su jefe; el 55% de los trabajadores indica que reciben las novedades correspondientes por parte de sus líderes, mientras que el 4% de los colaboradores indican que no son informados a tiempo, cabe resaltar que los otros porcentajes se encuentran distribuidos en las respuesta de casi siempre y algunas veces.

Por otro lado, el ítem P9; refleja que el 55% de la población participante, siempre cuenta con las herramientas necesarias para desempeñar de forma correcta sus funciones y solo el 3% de los empleados informan que casi nunca cuentan con los elementos esenciales.

Programa de Bienestar

Opción de RTA	P7	P8	P9
Siempre	34	39	36
Casi siempre	29	23	18
Algunas veces	6	6	14
Casi nunca	1	3	2
Nunca	1	0	0
Anulado	0	0	1
Promedio	1,7	1,7	1,8
Total	71	71	71

Incentivos-reconocimientos

P10-¿La organización lo recompensa cuando alcanza satisfactoriamente los objetivos del cargo?

P11-¿Se siente motivado al llegar a su lugar de trabajo?

P12-¿Según lo pactado en el contrato, la organización es puntual con el pago de su salario?

P-13¿Siente usted estabilidad laboral dentro de la organización?

El componente de incentivos-reconocimientos, indica que 3 de los 4 ítems realizados tienen promedios superior o igual a 1,6; lo que indica que casi siempre el colaborador se siente estabilidad y motivación en su sitio de trabajo, además de considerar que casi siempre la organización es puntual con el pago de su salario.

Programa de Bienestar

Por otro lado, encontramos que la pregunta P10, tiene un promedio de 3,5; lo que indica que los colaboradores casi nunca se sienten recompensados por el cumplimiento satisfactorio de los objetivos del cargo. De los 71 participantes el 38% informa que nunca son recompensados; el 8% casi nunca; el 18% algunas veces; el 14% casi siempre y el 19% siempre.

Opción de RTA	P10	P11	P12	P13
Siempre	14	44	29	41
Casi siempre	10	13	18	12
Algunas veces	13	12	18	12
Casi nunca	6	0	3	5
Nunca	27	0	2	0
Anulado	1	2	1	1
Promedio	3,5	1,6	2,1	1,8
Total	71	71	71	71

Comunicación

P14-¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus líderes o superiores?

P15-¿Está satisfecho con la comunicación que se presenta entre usted y sus compañeros de trabajo?

P16-¿Su jefe inmediato realiza retroalimentación sobre su desempeño?

Programa de Bienestar

P17-¿Considera que son claras las instrucciones que le da su jefe inmediato para la ejecución de tareas?

El componente de comunicación se encuentra compuesto por 4 preguntas, en donde se evidencia que el promedio de las respuestas es de 1,6 a 2,1; lo que indica que casi siempre los empleados perciben que sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta, además de recibir retroalimentación e instrucciones de su jefe inmediato de forma clara. También se muestra que el 62% de los encuestados mantiene una comunicación satisfactoria con los compañeros de trabajo, mientras que 1% nunca la tiene.

Opción de RTA	P14	P15	P16	P17
Siempre	25	44	31	47
Casi siempre	23	19	19	16
Algunas veces	18	6	15	6
Casi nunca	3	1	3	0
Nunca	2	1	1	0
Anulado	0	0	2	2
Promedio	2,1	1,6	2,0	1,4
Total	71	71	71	71

Participación en actividades organizacionales

P18-¿Participa en las diferentes actividades que se realizan en el interior de la organización?

Programa de Bienestar

P19-¿Son de su interés las actividades que se realizan en la organización?

P20-¿La organización cuenta con usted cuando desarrolla programas de promoción de la salud y prevención de riesgos laborales?

El componente de participación hace referencia a las actividades que organiza la compañía para los empleados, en ese orden de ideas se establecen 3 ítems. En la pregunta P18; el 22% de los colaboradores indican que siempre participan en las diferentes actividades, el 28% casi siempre, el 29% de los empleados algunas veces, siendo este el porcentaje más alto entre las personas que respondieron el cuestionario, el 13% casi nunca y el 6% manifiesta nunca haber participado de las actividades.

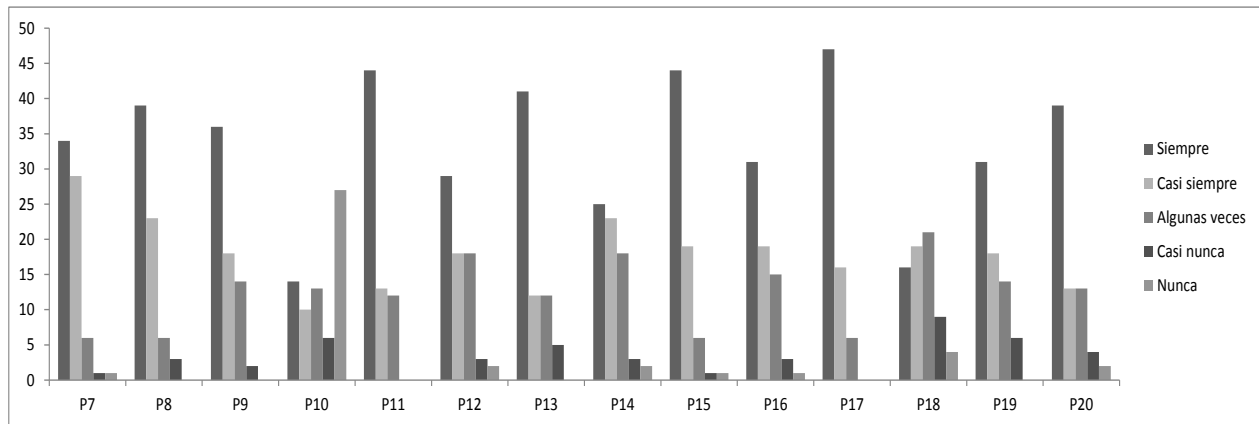
Lo anterior lleva a concluir, que la mayor parte de los empleados algunas veces participan de los encuentros programados.

Por otro lado el ítem P19; evidencia que el promedio de los empleados casi siempre perciben las actividades como llamativas e interesantes, ya que el 44% de los participantes indican que siempre resultan de su interés.

El ítem P20; muestra que el promedio de los participantes, casi siempre son tomados en cuenta cuando se realizan actividades relacionadas con programas de promoción y prevención de la salud y riesgos laborales, ya que el 55% piensan que siempre se les incluye, mientras que el 3% consideran que nunca son incluidos.

Programa de Bienestar

Opción de RTA	P18	P19	P20
Siempre	16	31	39
Casi siempre	19	18	13
Algunas veces	21	14	13
Casi nunca	9	6	4
Nunca	4	0	2
Anulado	2	2	0
Promedio	2,7	2,0	1,8
Total	71	71	71



Las preguntas P21 y P22, se encuentran conectadas, ya que para responder una es indispensable la otra, estas dos últimas buscan conocer la opinión del empleado en relación con la empresa; en la primera pregunta encontramos el siguiente anuncio:

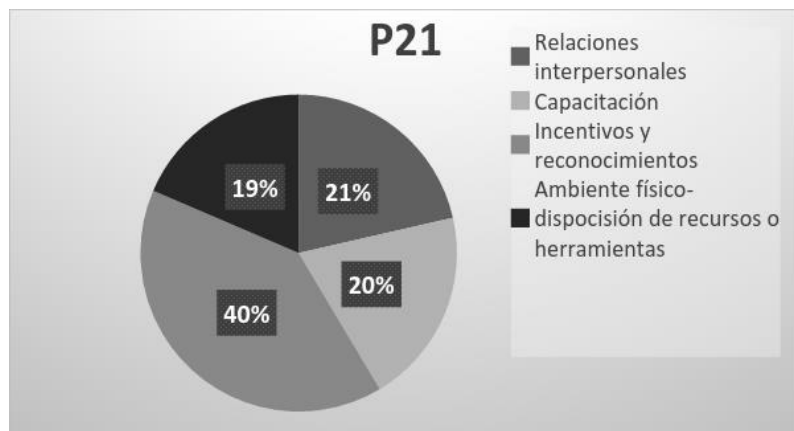
Programa de Bienestar

¿Qué considera que podría mejorar la organización?

- a) Relaciones interpersonales-Comunicación.
- b) Capacitación.
- c) Incentivos-Reconocimientos.
- d) Ambiente físico-disposición de recursos o herramientas.

De acuerdo a la pregunta planteada con opción múltiple con única respuesta, se evidencia que el 40% de los empleados indican que la organización debería mejorar los incentivos y reconocimientos; el 21% las relaciones interpersonales y la comunicación; el 20% propone el mejoramiento orientado a temas de capacitación y por último el 19% el ambiente físico y la disposición de recursos o herramientas.

Opción de RTA	P21
Relaciones interpersonales	15
Capacitación	14
Incentivos y reconocimientos	28
Ambiente físico-disposición de recursos o herramientas	13



Anexo 3: Descripción de actividades-Programa de bienestar 2017.

Incentivos y reconocimientos: Actividades de integración, reconocimiento por eficiencia, tardes de cumpleaños, elección del mejor compañero en cada área y celebración de fechas especiales.

Tema-actividad	Elección del mejor compañero administrativo y operativo.
Objetivo	Incentivar el buen trato y el compañerismo en cada una de las áreas de la organización.
Población	Todos
Descripción	Se dispondrán una serie de encuestas que se encuentran relacionadas con el buen trato y el compañerismo en las distintas áreas, las cuales deberán ser diligenciadas por los funcionarios eligiendo al mejor compañero de la organización, esta actividad se realizara en administrativo y en operativo de tal manera y se publicara en los corchos y en la página de Facebook los dos ganadores.

Programa de Bienestar

Materiales	Hojas y lápiz.
-------------------	----------------

Tema-actividad	Tarjeta de cumpleaños – Tarde libre.
Objetivo	Incentivar la productividad de los empleados a través de actividades que permitan la celebración de fechas importantes con la familia.
Población	Todos
Descripción	Se procede a realizar desde el área de HSEQ un listado de los trabajadores que cumplen cada mes, este será divulgado en los corchos que se encuentran en cada piso. Posteriormente se hará entrega de una tarjeta de felicitación para los trabajadores de la organización, así mismo se les informa que si su cumpleaños se encuentra dentro de su jornada laboral dispondrán de media tarde libre después desde las 4:00 pm, sin que esta sea descontada o compensada.

Tema-actividad	Día de la madre
Objetivo	Conmemorar el día de las madres en GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER LTDA.
Población	Todos
Descripción	Se procede a realizar desde el área de bienestar un detalle

Programa de Bienestar

	elaborado con diferentes materiales el cual será entregado junto con un mensaje a todas la madres de la organización, de igual manera se hará entrega a los supervisores de puesto designados para que también se entreguen los detalles a las vigilantes madres de los diferentes proyecto.
Materiales	Hojas, pegante, tijeras y lápiz.

Tema-actividad	Día del padre
Objetivo	Conmemorar el día de las madres en GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER LTDA.
Población	Todos
Descripción	Se procederá a entregar una tarjeta en forma de bolsillo con un mensaje alusivo a la fecha, a cada uno de los padres de la organización, además de hacer entrega a los diferentes supervisores de puesto unos cuantos mensajes que deberán ser destinados a los vigilantes de cada proyecto.
Materiales	Hojas, pegante, tijeras y lápiz.

Tema-actividad	Día de la mujer
Objetivo	Conmemorar el día internacional de la mujer en GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER LTDA.
Población	Todos.

Programa de Bienestar

Descripción	Se procede a elaborar una rosa en origami junto con una tarjeta, cual será entregado a todas las mujeres de la organización brindando su correspondiente felicitación. También se hará entrega del detalle a los diferentes supervisores de puesto para que sean entregados a las vigilantes de cada proyecto.
Materiales	Ninguna

Deportivos, recreativos y vacacionales: Medio día libre remunerado, según ley 1811 de 2016 y descuentos deportivos por medio de la caja de compensación.

Tema-actividad	Medio día libre-Remunerado según ley 1811 de 2016.
Objetivo	Incentivar y premiar el deporte en los empleados de la organización.
Población	Todos
Descripción	Según la ley 1811 de 2016, los trabajadores pueden tener una tarde libre al mes si se demuestran ante la organización que se acercaron durante el mes (30 días) en bicicleta.
Materiales	No aplica

Tema-actividad	Descuentos deportivos por medio de la caja de compensación
Objetivo	Informar a los colaboradores sobre los beneficios a los cuales pueden acceder por medio de la caja de compensación.

Programa de Bienestar

Población	Todos
Descripción	Se realiza divulgación por medio de un correo masivo y boletines en donde se informe al colaborador sobre las actividades deportivas que brinda la caja de compensación familiar.
Materiales	No aplica

Promoción y prevención de la salud: Entrega de folletos de promoción y prevención, semana de la salud y charlas caja de la compensación.

Tema-actividad	Semana de la salud
Objetivo	Ejecutar actividades relacionadas con la promoción y prevención en el ambiente laboral.
Población	Todos
Descripción	Se procede a convocar varias entidades relacionadas con el campo de la salud. Por lo tanto se encontraran al servicio de los empleados actividades como: belleza facial y spa de manos, tamizaje cardiovascular, revisión visual, control de peso, valoración cuántica, venta de productos, información de beneficios por parte de la caja de compensación e información por parte de las diferentes Eps.
Materiales	Lápiz y listados de capacitación,

Programa de Bienestar

Tema-actividad	Folletos promoción y prevención
Objetivo	Informa a los colaboradores sobre técnicas y estrategias de promoción prevención para mitigar los factores de riesgo por actividades laborales.
Población	Todos
Descripción	Se procede divulgar la información en las instalaciones de la compañía, en donde se hará entrega de folletos que contengan temas relacionados con el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo, de tal manera que se realicen campañas de promoción y prevención ya sea por correo o presencial a todas las áreas de la organización.
Materiales	Folletos y listados de capacitación.

Otras actividades: talleres de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, competencias del cargo, relaciones interpersonales.

Tema-actividad	Trabajo en equipo
Objetivo	Incentivar y fortalecer el trabajo en equipo generando sinergia en los empleados de la organización.
Población	Todos
Descripción	Se procederá a elegir una persona del grupo, la cual tiene como objetivo realizar un dibujo, oculto para los demás. Luego, intenta dar instrucciones al resto del grupo para que lo reproduzcan en sus papeles. Al finalizar, se compara el original

Programa de Bienestar

	con las reproducciones realizadas haciendo un proceso autoreflexivo de la actividad.
Materiales	Hojas y lápiz.

Tema-actividad	Liderazgo
Objetivo	Reconocer e identificar las cualidades y características de un líder.
Población	Supervisores y directores.
Descripción	Citar a la población dirigente de la organización GUARDIANES COMPAÑÍA LIDER y realizar un taller que se encuentre relacionado con las cualidades y características de un líder, lo ideal es que sea una jornada de concientización y respeto por las personas que se tienen a cargo.
Materiales	Hojas, lápiz, diapositivas.
Materiales	Acta autorización tarde libre, tarjeta cumpleaños y listado de cumpleaños.

Tema-actividad	Comunicación asertiva
Objetivo	
Población	Supervisores y directores.
Descripción	Citar a la población dirigente de la organización GUARDIANES

Programa de Bienestar

	<p>COMPañÍA LIDER y realizar un taller que se encuentre relacionado con las cualidades y características de un líder, lo ideal es que sea una jornada de concientización y respeto por las personas que se tienen a cargo.</p>
Materiales	<p>Hojas, lápiz, diapositivas.</p>
Materiales	<p>Acta autorización tarde libre, tarjeta cumpleaños y listado de cumpleaños.</p>
Tema-actividad	<p>Capacitación BASC</p>
Objetivo	<p>Capacitar al personal de la organización, de tal manera que tengan mayor conocimiento acerca de los diferentes procesos que se realizan en la organización.</p>
Población	<p>Administrativo</p>
Descripción	<p>Se procede a verificar en la página del BASC, los temas de capacitación con su respectivo disponibilidad de cupo ya sea virtual o presencial, dependiendo de ello se realiza la respectiva inscripción de dos trabajadores por curso. Los temas de capacitación en modalidad presencial serán certificados por parte de la entidad.</p>
Materiales	<p>Inscripción de los trabajadores y desplazamiento del mismo al sitio designado para la capacitación.</p>

Anexo 4: Programa de bienestar 2016 Guardianes Compañía Líder de Seguridad LTDA.

Para efectos del proyecto no se modifica el programa de bienestar de Guardianes, ya que la intención es dar a conocer de manera completa como se venía manejando el programa en la organización.

1. Introducción

El fin del Programa de Bienestar Social, es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus COLABORADORES lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

2. Justificación

La nueva orientación del bienestar en el contexto laboral, tiene como reto el rescate y la promoción de los recursos humanos. El Colaborador– trabajador comúnmente aparece en las organizaciones como parte de los procesos, como un insumo más que hace posible cumplir con los servicios. Desde este punto de vista el hombre es la capacidad, la habilidad o el conocimiento que al ser aplicados pueden hacer productivas la entidad. Sin embargo, además de sus capacidades tiene sentimientos, expectativas, creencias y necesidades que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social. Por ello el lugar de trabajo debe ser un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Para interpretar el bienestar laboral es indispensable identificar los siguientes elementos:

- Considerar al hombre como ser integral.
- Sus condiciones de existencia y la de sus familias.

Programa de Bienestar

- El trabajo como medio para la realización personal y social.
- La calidad de las relaciones laborales, el papel que desempeña cada colaborador, en la organización.

Considerando estos parámetros, el **Bienestar** Social realiza acciones complementarias con las acciones de la administración de personal, su finalidad última es concurrir al bienestar integral del trabajador.

El Bienestar, concebido como parte integrante de la gestión de Recursos Humanos tendrá como objetivo, promover el desarrollo integral de los colaboradores de GUARDIANES COMPAÑIA LIDER , a través de actividades de Bienestar , de tal forma que redunden favorablemente en el aspecto personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia de recursos humanos para el logro de los objetivos propuestos.

El Plan de Bienestar establece que se organizara programas de estímulos de bienestar con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores, para lo cual se implementarán Actividades de Bienestar Social, que se ofrecerán a todos los colaboradores y sus familias, como son: los deportivos; recreativos, artísticos y culturales u otras modalidades como el apoyo familiar con planes de PYP que conlleven la recreación, la salud y el bienestar del colaborador y que se puedan gestionar en convenios con EPS, Cajas de Compensación u otros organismos.

Los programas de Bienestar se organizan como procesos permanentes orientados a crear,

Programa de Bienestar

mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del colaborador con **GUARDIANES COMPAÑIA LIDER**. Es por ello que la Dirección Corporativa de Desarrollo Humano concertó el Plan Anual de Bienestar para la vigencia 2012

3. Objetivos:

3.1 Objetivo General:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, generando espacios de esparcimiento e integración familiar.

Generar un clima organizacional que manifieste en sus colaboradores, sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de **GUARDIANES COMPAÑIA LIDER**, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios.

3.2 Objetivos Específicos:

- Generar acciones que conlleven a mejorar la calidad de vida de sus funcionarios y sus familias.
- Prever alternativas para el enriquecimiento de la comunicación integral y así mejorar las relaciones de compañerismo, amistad y comunicación entre los Colaboradores
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.

Programa de Bienestar

- Generar mecanismos que refuercen todas y cada una de las estructuras de soporte social: persona, familia, comunidad para mejorar la calidad de vida
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los colaboradores y su grupo familiar.

4. Misión:

Recuperar y fomentar los valores, actitudes y comportamientos de los colaboradores y atender los problemas de motivación que permita la adaptación, identificación y rendimiento del hombre en su trabajo y una actitud positiva.

La realización de actividades llevará a crear un ambiente armónico entre los colaboradores y generará una mejor disposición frente al desempeño normal de trabajo.

Nuestros programas

1. Actividades Generales:

Se motiva a los empleados con celebraciones especiales como Cumpleaños del personal Administrativo y Operativo, Celebración de Navidad, Amor y Amistad, Nacimiento de hijos, reconocimiento de los trabajadores por años de labor cumplidos (5, 10 15).

2. Bienestar e incentivos:

Los incentivos que promueve la empresa están orientados en generar valor a nuestros trabajadores. En este sentido se da reconocimiento de días remunerados por Matrimonio,

Programa de Bienestar

reconocimiento al mejor Trabajador, Reconocimiento a la persona que mas acciones preventivas y propuestas de mejoramiento de los procesos realice a la operación.

Se promueve la asistencia a las capacitaciones, con el objetivo de mejorar las competencias de los trabajadores.

3. Prevención y promoción de la salud:

La empresa realiza anualmente la Semana de la Salud, en donde se promueve a los trabajadores la importancia de cuidar la salud y adquirir hábitos de vida saludable, a través de la asistencia a charlas de Prevención de Enfermedades y actividades que permitan mejorar la Salud del grupo familiar, como la realización de tamizajes y exámenes médicos

4. Apoyo en Situaciones de Emergencia y Calamidad:

Ante las emergencias que se presentan en el país por los cambios climáticos, la compañía apoya a los trabajadores damnificados por las inundaciones e incendios, con la entrega de Mercados e implementos de aseo y hogar.

5. Consolidación del programa de Vivienda.

Desde el área de Gestión Humana se trabaja de la mano con la Caja de Compensación Familiar, para que los trabajadores que cumplan con los requisitos para el trámite de Subsidio Familiar, puedan acceder más ágilmente a este beneficio y adquirir su vivienda - Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

6. Fondo de Empleados:

Todo trabajador que ingrese a la empresa tiene la oportunidad de afiliarse al Fondo de

Programa de Bienestar

Empleados “FONDESER”. A través del fondo se obtiene el beneficio del ahorro mensual y el beneficio de adquirir créditos destinados a libre inversión, educación, vivienda, turismo, entre otros.

7. Navidad para la familia

Anualmente la empresa realiza la actividad de Fin de año, enfocada a la integración de la familia. En este aspecto se invita a los trabajadores y su grupo familiar a participar en actividades lúdicas y recreativas que propendan por el bienestar común. Se realiza una invitación a parque de diversiones, circo, cine, etc., acompañado de refrigerios y entrega de regalos para los hijos de 0 a 12 años.

8. Concurso de Pintura Navideña

Esta actividad es desarrollada con el fin de fomentar la participación de todos los miembros del núcleo familiar de nuestros colaboradores, por medio de actividades lúdicas que fortalecen habilidades tales como la creatividad y la imaginación de los pequeños participantes entre los 4 y los 13 años.

9. Festival de Talentos

El Festival de Talentos cuya actividad se desarrolla en la época de Navidad, pretende rescatar el talento artístico de nuestros trabajadores como parte del desarrollo socio-cultural de la organización, rescatando de esta manera los valores creativos de los participantes e invitando a nuevos talentos a participar de esta importante actividad.

10. Implementación de Herramientas Electrónicas

Mantener a nuestro cliente interno informado y actualizado sobre todas la actividades que se

Programa de Bienestar

desarrollan en la organización a través de entrenamiento en office, Internet y teléfonos inteligentes para dar cumplimiento a los requerimientos e inquietudes y toda la información que se pueda solicitar en tiempo real. Ahora es posible con la activación del correo electrónico personal de los trabajadores, en nuestro sistema. Esta importante herramienta, ha sido autorizada por cada trabajador y nos permitirá mejorar sustancialmente nuestros canales de comunicación.

11. Capacitación en Competencia Laborales

Capacitación informal en artes, artesanías y otras modalidades que conlleven a creación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas y desarrollo de Microempresas Familiares.

12. Deportivos, recreativos y vacacionales

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del Colaborador. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los colaboradores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Programa de Bienestar

Dentro del desarrollo empresarial de la organización se está desarrollando una temporada de Campeonatos en diferentes deportes como: Futbol, Futbol cinco, Tejo, Mini Tejo, Rana, Tenis de mesa, Bolos, Baloncesto, Voleibol, y demás actividades que conlleven a una integración de nuestros colaboradores

Al igual, contamos con la colaboración de la caja de compensación Colsubsidio, en el tema de cursos deportivos, capacitación y formación para el trabajo, centro vacacional, y se está gestionando una alianza corporativa con BODY TECH.

Anexo 5: Indicadores-programa de bienestar.

MES	No	TEMA	TIPO DE ACTIVIDAD			POBLACION BENEFICIA		TOTAL DE CONVOCADOS	TOTAL DE PARTICIPANTES	Nº DE PERSONAS CON PUNTAJE > 30	OBSERVACIONES
			CAPACITACION	ACTIVIDAD	OTRO	CARGOS	RESPONSABLE				
INCENTIVOS Y RECONOCIMIENTOS	1	actividades de integración		x		Todos	HSEQ				
	2	Reconocimiento por eficiencia			x	Todos	HSEQ				
	3	Celebración cumpleaños		x		Todos	HSEQ				
	4	Empleado del mes			x	Todos	HSEQ				
	5	Reconocimiento por años de antigüedad			x	Todos	HSEQ				
	6	Concurso de decoración Halloween y navidad.		x		Todos	HSEQ				
	7	Celebración día de los niños		x		Todos	HSEQ				
	8	Día de la familia		x		Todos	HSEQ				
	9	Día del guarda		x		Todos	HSEQ				
	10	Elección del mejor compañero, admon y operativo.			x	Todos	HSEQ				
	11	Fiesta fin de año		x		Todos	HSEQ				
	12	Cena de navidad		x		Todos	HSEQ				
	13	Desvinculación laboral			x	Todos	HSEQ				
TOTAL MES			0	8	4	N/A	N/A	0	0	0%	
DEPORTIVOS Y RECREATIVOS Y VACACIONALES	1	Medio día libre-Remunerado según ley 1811 de 2016.			x	Todos	HSEQ				
	2	Descuentos deportivos por medio de la caja de compensación.		x		Todos	HSEQ				
	TOTAL MES			0	1	1	N/A	N/A	0	0	0%
ARTÍSTICOS Y CULTURALES	1	Antes o atesamias por medio de la caja de compensación		x		Todos	HSEQ				
	2	Promoción de programas de vivienda con las diferentes entidades.			x	Todos	HSEQ				
	TOTAL MES			0	1	1	N/A	N/A	0	0	0%
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	1	Entrega de folleto de promoción y prevención			x	Todos	HSEQ				
	2	Charlas de la caja de compensación familiar			x	Todos					
	3	Semana de la salud			x	Todos					
	4	Talleres de riesgo profesional		x		Todos	HSEQ				
	5	Solución de conflictos		x		Todos					
	6	Acoso laboral			x	Todos					
	TOTAL MES			0	2	4	N/A	N/A	0	0	
OTRAS ACTIVIDADES	1	Liderazgo	x			Todos	HSEQ				
	2	Trabajo en equipo	x			Todos	HSEQ				
	3	Comunicación asertiva	x			Todos	HSEQ				
	4	Competencias del cargo	x			Todos	HSEQ				
	TOTAL MES			4	0	0	N/A	N/A	0	0	0%
TOTAL AÑO			4	12	10	N/A	N/A	0	0	0	