

BIENESTAR LABORAL



Propuesta de intervención de bienestar laboral en el personal de la empresa licorera de caldas en el primer semestre de 2021

Autores:

Laura Marcela Vanegas Pino-ID: 472856

Valentina Nieves Urán-ID: 606533

Ana María González Cano-ID: 599029

Asesor(a)

Richard Fernando Giraldo Arcila

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

2021

Contenido

Lista de tablas	4
Lista de figuras.....	5
Introducción	6
Fase del ver	7
Historia.....	7
Razón social	9
Características	9
Misión.....	10
Visión	10
Valores	10
Estructura organizacional.....	11
Descripción del Rol del Psicólogo desde el campo ocupacional	16
Observación y análisis de las oportunidades de mejora.....	19
Fase del juzgar	21
Bienestar laboral: un factor que afecta la salud de los trabajadores de la industria licorera de Caldas	21
Marco referencial	24
Marco histórico	24
Marco legal.....	29
Marco Teórico.....	34
El recurso humano, otro activo de la empresa	34
La motivación organizacional como influencia en la producción.....	36
Bienestar laboral como influencia en el recurso humano	37
Programa de bienestar laboral.....	40
Factores que influyen en el bienestar laboral	42

El Estrés Laboral	46
¿Cómo se produce el estrés laboral?	48
¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral?	49
Físicas.	49
Psíquicas.	50
Organizativas.	51
¿Qué se puede hacer para prevenir o reducir el estrés laboral?	52
Marco conceptual	56
Bienestar laboral.....	57
Cultura organizacional	57
Estrés laboral	58
Causas del estrés laboral	59
Fase del hacer.....	59
Objetivos	59
Justificación de la estrategia.....	60
Devolución creativa	70
Referencias.....	79
Anexos	81
Encuesta: bienestar laboral.....	81

Lista de tablas

<i>TABLA 1. ANÁLISIS DOFA DE LA ORGANIZACIÓN</i>	<i>21</i>
<i>TABLA 2. TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO PARA EL ESTRÉS LABORAL.....</i>	<i>53</i>
<i>TABLA 3. PLAN DE BIENESTAR LABORAL INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS.....</i>	<i>69</i>

Lista de figuras

FIGURA 1. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL..... 12

Introducción

En el presente trabajo se evidencia las estrategias de integración para un programa de bienestar laboral en la industria licorera de Caldas donde se proyectan y se aplican diferentes teorías e ideas para el mejoramiento del bienestar laboral dentro de esta organización. Se plantea la información a través de un informe de sostenibilidad en el cual, cuenta con válida investigación para el análisis del proyecto académico, se estructura una matriz DOFA para conocer esos acontecimientos importantes que son previstos en la organización, por otro lado, se establece una teoría basada en fuentes de investigación confiables que permiten el desarrollo del tema y la detección de los factores de estrés en los trabajadores. Por último, cuenta con un programa de bienestar laboral basado en actividades y encuestas que mejoren la salud física y mental de los trabajadores de la industria licorera de Caldas.

Fase del ver

Historia

La Industria Licorera de Caldas es una empresa dedicada a la fabricación de licores con sede en la ciudad de Manizales, Colombia. La ILC empresa Industrial y Comercial del departamento de Caldas, por consiguiente, es socia de todo el pueblo Caldense.

La Industria Licorera de Caldas, siendo la más antigua del país, lleva 115 años de experiencia en la elaboración de licores para los mercados nacionales e internacionales, mejorando cada día más sus técnicas y avanzando tecnológicamente para la creación de licores de la más alta calidad-Precio.

1885: se estima la formulación del aguardiente amarillo de Manzares.

1905: se dio a la producción de licores en caldas en el “roncito” en el municipio de Manzanares.

1928: Ramón Badía crea la fórmula de Ron viejo de caldas.

1943: se crea la industria licorera de caldas, dirigida por el gobernador y el secretario de hacienda.

1944: se inicia la distribución del Ron viejo de caldas a otras zonas de Colombia.

1950: Sergio Castro crea la fórmula del “Aguardiente blanco”

1956: se cambia el nombre de “Aguardiente blanco” por “Aguardiente cristal”.

1957: a causa de la desmembración política del viejo Caldas, se traslada la fábrica de licores de Pereira a Manizales.

1982: se abre el mercado internacional con la primera exportación a Estados Unidos.

2000: lanzamiento del Aguardiente Cristal light, primer aguardiente sin azúcar en Colombia.

2002: lanzamiento del Aguardiente Cristal sin azúcar.

2008: lanzamiento de la crema de Ron Cheers.

2010: lanzamiento del Aguardiente Cristal sin azúcar azul.

2012: lanzamiento Ron viejo de caldas Gran Reserva Especial 15 años.

2014: sello de calidad por ICONTEC para Rones, Aguardientes y cremas.

2015: lanzamiento Aguardiente Cristal sin azúcar XS.

2017: lanzamiento del Ron viejo de Caldas León Dormido. ILC mejor empresa productora de Ron certificada por el IRC (international Rum Conference), Ron 8 años carta de oro recibió premio Diamond Award.

2018: lanzamiento presentación SHOTS para Ron y Aguardiente, y las tallas S y L para Aguardiente Cristal.

Razón social

Fondo De Empleados Industria Licorera De Caldas

Características

La ILC está comprometida con el desarrollo sostenible en todo ciclo de producción. Se resaltan los programas y proyectos, los cuales ayudan a alcanzar un nivel de excelencia de sostenibilidad y relación de interés en los ámbitos culturales, económicos, ambientales y sociales.

Son especialistas en la producción y comercialización de bebidas alcohólicas de alta calidad, que han recibido premios internacionales por su exclusividad y excelencia.

La ILC se encarga de garantizar una vida sana a sus compradores y promover el bienestar para todas las edades, fortaleciendo la prevención y el abuso de sustancias adictivas, estupefacientes y consumo de alcohol. Además, presentan en sus productos campañas de consumo responsable (EL EXCESO DE ALCOHOL ES PERJUDICIAL PARA LA SALUD).

Garantizan una producción ambiental que cuide el medio ambiente, gestionan proyectos de consumo energético para la mejora de la energía de la iluminación.

Se responsabiliza de brindar una educación inclusiva, equitativa y de calidad para promover oportunidades de información y de aprendizaje para las personas.

La industria licorera de Caldas se ocupa de promover la gestión integral de sus colaboradores, recursos sólidos y traslaciones a la modernización de nuevas empresas.

Misión

La ILC es una empresa relevante con ecosistemas sostenibles, a través de buenas prácticas y un equipo humano consciente, responsable y orientado a la excelencia, que ofrece las mejores bebidas como acompañantes ideales en cada uno de los momentos para alimentar el espíritu y vivir intensamente cada experiencia con responsabilidad.

Visión

Para el 2020 la ILC se consolidaría entes grupos de interés, como una empresa relevante y sostenible, proporcionada dentro de las primeras productoras de ron y aguardiente en el mundo, con ventas superiores a 30 millones de botellas, y actuaciones socialmente responsables, un talento humano consciente y competente y una actualización tecnológica constante.

Valores

Transparencia

Responsabilidad

Experiencia operacional

Conciencia organizacional

Análisis de la Estructura Organizacional

Estructura organizacional

De acuerdo con Paez (2002), una estructura organizacional en la empresa debe partir de la claridad de sus objetivos operacionales y ser un facilitador que permita el logro de estos mediante la adecuada coordinación de los recursos humanos, financieros y materiales. La define también como el conjunto de las funciones y las relaciones que determinan formalmente las funciones que cada unidad debe cumplir y el modo de comunicación.

Para el desarrollo de la ILC (industria licorera de Caldas) maneja una estructura de orden matricial, que se encarga de la áreas de operación en conjunto con el área que permiten la operación a base de proyectos, directivos y sus equipos de implementación de estrategias, se ha establecido una estructura general de los colaboradores de la industria que establezcan el dinamismo de talentos y recursos, con base al diseño estructural para comisionar funciones e implementar una comunicación más acorde en las áreas de trabajo que puede facilitar el desarrollo a futuros gerentes, generar procesos que den un punto ágil a las tareas de los colaboradores de diferentes puntos de la empresa.



Figura 1. Estructura organizacional

Fuente: https://issuu.com/prensalicoreracaldas/docs/informe_de_sostenibilidad_2019_ilc

Para el desarrollo de un diseño en la estructura organizacional, se presenta a continuación las siguientes dimensiones que evidencian la organización y la planeación de la industria licorera de Caldas.

Especialización del trabajo: En la industria licorera de Caldas, se refleja en un ámbito general el grado de las tareas de la organización divididas en trabajos separados. Los trabajadores realizan sus funciones que contribuyen a la eficiencia en las tareas a realizar y a la estandarización de ellas. También, se les asigna la realización de todo un trabajo a varios trabajadores, por lo que se divide en varios pasos, cada uno de los cuales puede ser realizado por

una persona diferente, así los trabajadores se especializan en una sola parte de la actividad y no en forma completa.

Departamentalización: Es la base sobre la cual los empleos se agrupan para el logro de metas organizacionales, teniendo en cuenta que toda organización tiene una forma propia y específica de clasificar y agrupar las actividades de trabajo.

Las funciones que se derivan en la industria licorera de Caldas por parte del gerente de cadenas de abastecimiento, gerente mercadeo y ventas y gerente administrativa y financiera, se encuentran con la principal ventaja de la eficiencia que se obtiene al reunir las especialidades de las personas que poseen habilidades, conocimientos y orientaciones iguales.

Cadena de mando: En la empresa el superior no solo debe de supervisar a las personas, también lo debe hacer con las relaciones que se presenten entre ellas dentro de la organización y se puede visualizar de la siguiente forma:

Junta directiva: es el órgano encargado de la Dirección y Administración de la empresa, está compuesta por: por el Gobernador del Departamento o su suplente quien la preside. El suplente será el Secretario de Hacienda Departamental.

Por cuatro (4) representantes con sus respectivos suplentes, designados por el Gobernador.

Gerencia general: representa legalmente a la empresa, tiene a su cargo la dirección y administración de los negocios, con sujeción a los estatutos, a las disposiciones emanadas de la Junta Directiva y a las normas legales aplicables a esta clase de Empresas.

Gerencia financiera y administrativa: tiene a cargo la dirección, formulación de políticas, adopción de planes, programas y proyectos en las áreas financieras y administrativas, de manera eficiente y eficaz para coadyuvar al cumplimiento de la misión, las políticas, los objetivos y las metas Empresariales.

Gerencia de mercadeo y ventas: planifica, coordina y controla eficientemente el sistema comercial, diseñando estrategias que permitan el logro de los objetivos empresariales y dirige el desarrollo de las actividades de marketing, con el propósito de garantizar la satisfacción de los clientes, posicionamiento en el mercado nacional e internacional y rentabilidad de la empresa; cumpliendo con los procedimientos, normativa legal vigente, y siguiendo los lineamientos del Gerente General.

Gerencia de abastecimiento y producción: dirige, coordina, controla y planifica los procesos de la cadena de abastecimiento y producción, con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la compañía y garantizar el cumplimiento a las metas de ventas y la calidad de los productos.

Oficina jurídica: dirige, asesora y fija las posiciones jurídicas de la Industria Licorera de Caldas, garantizando que las mismas se ajusten a derecho y que protejan los intereses institucionales. De igual manera se desempeña como secretaria de la junta directiva.

Oficina de asuntos corporativos: diseñar, planificar, dirigir y controlar estrategias, planes, programas, políticas y proyectos de comunicación externa e interna, gobierno corporativo y responsabilidad social empresarial, con el propósito de buscar el logro de los objetivos

estratégicos de la compañía, generar un impacto positivo en los grupos de interés y contribuir a la sostenibilidad de la Industria Licorera de Caldas.

Oficina de control interno: es la encargada de planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno, con el fin de lograr los objetivos de la organización, dentro de un marco de control y evaluación.

Oficina de investigación diseño e innovación: genera y administra el conocimiento del mercado, integrando los resultados de la investigación con los conocimientos y capacidades internas para el diseño de iniciativas, en búsqueda de la construcción de marca de los productos de la compañía.

Oficina de gestión humana: es la encargada de determinar las políticas, los planes y los programas orientados a la Administración del Talento Humano con el fin de promover el desarrollo integral del mismo al servicio de la Empresa.

Extensión de control: la industria licorera de Caldas, cuenta con una extensión de control adecuada y amplia, ya que tiene varias áreas controladas por sus directivos.

Centralización y descentralización: la industria licorera de Caldas se encuentra centrada en el proceso de la información, ya que han presentado varios problemas de información sobre este ilícito. Se menciona que las cifras son inconsistentes y hay una preocupante fragmentación de estadísticas sobre adulteración y/o falsificación, lo que genera una multiplicidad de fuentes de información. Cuentan con un sistema único de Información centralizado para reportar la

información sobre este ilícito, de forma tal que se pueda superar el problema de fragmentación de la información y se tenga un mayor conocimiento sobre esta problemática.

Formalización: conserva una formalización, en la cual se observa los procedimientos, normas y descripciones de puestos, que se encuentran claramente definidos por la empresa, específicamente, se refleja como:

Entrada: cuenta con la formalización de los requisitos de Registros empresariales como el recurso mercantil, RUT, entre otros.

Insumos o Factores de Producción: se incluye los requisitos para el uso de mano de obra como la contratación formal y aseguramiento de los trabajadores con sus respectivos sueldos.

Producción y comercialización: la empresa cuenta con la formalidad de brindar los procesos de producción y comercialización de bienes y servicios, que incluye las normas sanitarias, reglamentos técnicos, disposiciones ambientales y normas propias del sector en el que opera la empresa.

Tributaria: Hace referencia a la inscripción, declaración y pago de impuestos ante entidades como la Dian, Secretaría de Hacienda Distrital o Municipal.

Descripción del Rol del Psicólogo desde el campo ocupacional

Rol del psicólogo organizacional.

El profesional en psicología es especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones, su rol general abarca el estudio, coordinación, intervención y gestión de control, es un profesional que contribuye a la generación de valor mediante la gestión y el desarrollo de talento humano, este es encargado de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para fortalecer el clima laboral, desarrollando competencias y habilidades para una mejor productividad, el profesional en esta área tiene como funcionalidad implantar mejores procedimientos de selección, capacitación, promoción del personal.

La función principal del profesional es desarrollar y potencializar el capital humano para contribuir al desarrollo organizacional.

Los roles y tareas más importantes que cumple un psicólogo dentro de las organizaciones son:

- Planear, organizar y dirigir las actividades humanas y las relaciones laborales dentro de la organización
- Diseñar programas de rotación, inducción, entrenamiento y capacitación para el desarrollo personal, así como los planes de carrera y ascensos del personal
- Crear estrategias que protejan el bienestar laboral y personal de los empleados con el fin de generar una mayor productividad en la organización

- Generar y proponer soluciones que contemplen la integración humana, la creatividad, la innovación y la mejora continua dentro de los procesos productivos, operativos y administrativos de la empresa.
- Identificar las competencias que involucran directamente el funcionamiento del empleado en la organización.
- Efectuar observación, entrevistas y aplicar encuestas y cuestionarios para diagnosticar el clima y la cultura organizacional.
- Recomendar políticas y acciones para incentivar, compensar, remunerar al personal asegurando su bienestar.
- Estar actualizado académicamente, puesto que de esta manera puede brindar un mejor conocimiento a la organización.
- Poseer una visión sistémica del comportamiento humano en la organización y de esta, dentro del entorno legal, social y cultural.
- Diagnosticar, evaluar, integrar y aplicar habilidades cognitivas, sociales y técnicas del personal en el trabajo para mejorar el clima organizacional y prevenir accidentes o enfermedades ocupacionales
- Investigar, identificar los factores o elementos físicos y socio psicológicos que influyen en el comportamiento humano en el trabajo y que impactan en la eficiencia laboral

Observación y análisis de las oportunidades de mejora

Análisis DOFA de la organización

DEBILIDADES	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ● Poca flexibilidad para la contratación de nuevo personal para la prestación de servicios. ● Altas jornadas de trabajo debida a la gran producción. ● Saturación de pedidos y excesivo consumo de los productos, ocasionando que se agote en menor tiempo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Incrementar la participación del ron en el mercado y el posicionamiento de nuevos productos. ● Posibilidad de exportar a países donde no se tiene participación. ● Fomentar cada vez más el empleo y el desarrollo en el sector. ● Ofrecer todos los productos en otro tipo de tamaños y presentaciones.
FORTALEZAS	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> ● Presencia a nivel nacional e internacional 	<ul style="list-style-type: none"> ● Nuevas reformas tributarias que incrementen el precio de los licores producidos.

-
- Tecnología de punta y planta eléctrica sostenible para su producción y cuidado del medio ambiente.
 - Contrabando de licores sustitutos.
 - Experiencia en la producción de licores.
 - Nuevas políticas del mercado, lo que puede transformar el movimiento empresarial.
 - Alta calidad en los servicios y productos ofrecidos.
 - Incrementos en los precios de las materias primas.
 - Excelentes precios en el mercado legal
 - Personal calificado para una adecuada atención al cliente y procesos organizacionales
 - Excelente imagen empresarial ante clientes y mercado en general.
 - Excelentes garantías que protegen al consumidor en los productos.

- Presenta salarios por encima de la media del mercado laboral a los colaboradores.
- Gran variedad de productos en la gama de licores.
- Eficiencia y cumplimiento en la entrega de los productos

Tabla 1. Análisis DOFA de la organización

Fuente: elaboración propia

Fase del juzgar

Bienestar laboral: un factor que afecta la salud de los trabajadores de la industria licorera de Caldas

En la actualidad, incrementar la productividad y mantener una satisfacción laboral efectuada a un alto nivel, son una de las grandes prioridades, tanto para los trabajadores como para las empresas. En las organizaciones se ve la prisa de aumentar la gratificación trabajando más allá de lo que se puede, llevando a los trabajadores a descuidar y desatender su bienestar emocional, físico y laboral.

La sobrecarga de trabajo se ve reflejada a males como insatisfacción en el trabajo y el estrés, estos detonantes que influyen de forma negativa al bienestar laboral del trabajador se presentan para alterar la cultura dentro de la organización provocando problemas de convivencia y desmejora la calidad de vida de los trabajadores que hacen parte de la organización.

Las empresas están sufriendo una grave crisis por falta de personal, esto disminuye su productividad, suele crear problemas a largo plazo para la organización lidiando con problemas significativos como las renunciaciones, despidos y las imposibilidades del pago al personal que hace parte de la organización y contribuyen a la falta de trabajadores afectando el bienestar de los trabajadores. Además, es de saber que la falta de personal disminuye la productividad de la organización y el desempeño de los trabajadores con sobrecargas de trabajo.

En el mundo empresarial se presta mucha atención al término falta de personal, ligado estrechamente a los indicadores de actividad financiera, cuando se asocia con palabras como operaciones, inventarios, proveedores o capital de trabajo en tanto se busca establecer la eficiencia de la gerencia para el manejo de los recursos y la recuperación de los mismos. Esto quiere decir que a mayor personal en el área de trabajo de la gerencia es más eficiente, sin embargo, la percepción se torna contraria cuando la alta falta de personal se asocia al personal, toda vez que esta condición constituye una señal de ineficiencia en la retención del talento humano, derivada de múltiples causas que este documento pretende poner en consideración del lector. Bajo esta perspectiva (López 2011, citado en Cubillos, et al, 2017) plantea: “la falta de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia, a de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal” (p. 43).

Es fundamental conocer con qué dinámica se entiende la productividad, siendo así, un factor predominante en el área del personal dentro de una organización. Menciona Consejo privado de competitividad (2017) que el crecimiento de la productividad es el motor fundamental

del crecimiento económico de una nación, y un ingrediente crucial en su desarrollo de largo plazo. Una mayor productividad se define como la producción de más valor con los mismos recursos productivos. Como las personas son dueñas de esos recursos productivos, una mayor productividad significa mayor valor para retribuir a las personas por su contribución a la producción. Es decir, mayor productividad implica la posibilidad de mayores ingresos.

La gestión en una organización involucra la realización de las tareas, funciones, operaciones de los trabajadores, aun cuando se cuenta con poco personal. Es importante mantener a la organización en un estado que no cause problemas, hasta los directivos controlando el personal extra, requiere un alto esfuerzo y cooperación de todos los colaboradores dentro de la empresa, sin embargo, los trabajadores necesitan ofrecer asistencia en otras cargas, en cargas de trabajo adicional como trabajar más horas y dirigirse al agotamiento.

Para que no ocurra esta problemática, las empresas parten de sistemas empresariales que están bajo obligaciones para mantener la calidad del empleo con los trabajadores que hacen parte de la organización, ya sean pocos o muchos. La calidad del empleo es diferente a lo que se entiende sobre trabajo decente, ya que este último enfatiza la necesidad de un entorno favorable para la generación de empleo que si bien ayuda a la mejora de la calidad del empleo no la representa completamente (OIT, 2009, citado en Castillo y Agudelo, 2017). Así mismo, se encuentran diferencias con el concepto de calidad del puesto de trabajo, el cual está relacionado con el proceso productivo determinado por una combinación específica de los factores de producción en la cual inciden las normatividades y el clima organizacional. En ese sentido la

calidad del puesto de trabajo también puede considerarse como condición necesaria pero no suficiente para una buena calidad del empleo.

Marco referencial

Marco histórico

Desde el nacimiento de la humanidad, el concepto va ligado a la solidaridad, la beneficencia pública, a diferencia de la caridad, que va ejercida por los ciudadanos con los medios económicos. Se conoce como bienestar a la salud del cuerpo y del espíritu, siendo fundamental el convencimiento de que todo lo que hagan, piensen o crean los trabajadores y que tienen gran influencia en el grado de bienestar.

El concepto de bienestar surge del esfuerzo constante y deliberado por mantener la salud y lograr alcanzar un nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, social y espíritu del ser humano. En el siglo XXI se ha querido fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral del empleador creando una eficacia empresarial y bienestar del mismo.

Según Granados (2011), la administración científica se centraba especialmente en la especialización y eficiencia de las tareas en estructuras tradicionales de la organización. A medida que esta estructura fue evolucionando, se buscaba una división plena de las tareas, buscando sobretodo la eficiencia, reduciendo costos y usando una mano de obra no calificada que puede capacitarse en corto tiempo para el desempeño del trabajo. Las tareas a realizar eran definidas por las jerarquías al mando del personal técnico. Esta estructura presenta muchas dificultades, principalmente, dejaba de lado una adecuada calidad de vida laboral. En este

contexto se notaron ausentismos, aburrimientos por las tareas repetitivas, alta rotación de personal y la calidad sufrió un descenso. Ante esta situación los directivos actuaron con rigidez en las labores de control y supervisión, la organización se hizo más rígida, lo que llevó a que la organización entre en un proceso de deshumanización del trabajo, ante esto el deseo de trabajar declinó. Ante aquella problemática y luego de un profundo análisis para la resolución de los problemas, los directivos optaron por rediseñar los empleos y reestructuras las organizaciones creando un ambiente propicio y adecuado para los trabajadores, en otras palabras, mejorar la calidad de vida laboral (p.215).

El bienestar laboral fue conformado en el siglo XIX, con formas de previsión y protección contra los riesgos de estados de necesidad, dirigidas a proteger a los trabajadores mediante el primer sistema y seguro social. El término de calidad de vida, en sentido general se entiende como un óptimo bienestar entre las dimensiones prevalecientes al ser humano; se define como un estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la organización.

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. En Colombia, desde los años setenta se vio la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el

bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés. Ésta última ha venido en aumento, se demuestra en las encuestas y en los estudios realizados en las últimas décadas, siendo motivo de alto calibre a la hora de hablar e intervenir el bienestar laboral. Allí se identifican algunos problemas que se pueden observar a diario en el ámbito laboral, uno de ellos es la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones, presentando discordias o malos entendidos. Se hace necesario entender el bienestar como necesidad fundamental para el ser humano, por lo tanto, el bienestar solo se puede dar 3 Universidad de Antioquia atenuando las situaciones que adolecen al ser humano en el cumplimiento de su labor, incentivando las emociones positivas en el trabajo para ayudar a reducir o eliminar problemas de índole personal y grupal por medio de una mejor actitud con sentimientos como, la alegría, la fe, el entusiasmo, y otras tantas que podrían predisponernos mejor ante diversos conflictos.

El término “calidad de vida laboral” tuvo sus orígenes en una serie de conferencias patrocinadas al final de los años 60 y comienzos de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la Fundación FORD. Estas conferencias fueron estimuladas por los entonces ampliamente populares fenómeno de la “alienación del trabajador” simbolizado por las huelgas entre la población activa mayoritariamente joven de la nueva planta de monta de la General Motors, de Ohio. Los asistentes consideraron que el término iba más allá de la satisfacción del puesto de trabajo y que incluía unas nociones, como la participación en por lo menos algunos de los momentos de adopción de decisiones, aumento de la autonomía en el trabajo diario, y el rediseño de puestos de trabajo, y sistemas y estructuras de la organización con el objeto de estimular el aprendizaje, promoción y una forma satisfactoria de interés y participación en el

trabajo. La calidad de vida laboral alcanza el reconocimiento social e institucional gracias a las actuaciones del «Movimiento de CVL». Las reivindicaciones de este nuevo movimiento parten de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo prestando especial atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida. A partir de este momento, el tema de la calidad de vida laboral se populariza tanto en los EE.UU. como en Europa, donde la trayectoria y los matices que adquiere el movimiento se alejan de los planteamientos iniciales ligados a la corriente del Desarrollo Organizacional (DO), para recibir los influjos del enfoque Sociotécnico y de la Democracia Industrial (DI). Debido a tales diferencias ideológicas, el estudio de la calidad de vida laboral en Europa se identifica con la corriente de la humanización del trabajo, mientras que en los EE.UU. fiel a sus orígenes mantiene su denominación inicial como movimiento de CVL (Walton et. al, 1973, citado en Castañeda, 2017, p.215)

Menciona Rodríguez y Ramírez (2010), desde hace varias décadas se ha concebido el Bienestar Laboral como una alternativa que integran lo teórico y lo psicosocial; las prácticas del mismo en sus inicios se centraron en programas sociales, tendientes a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador, posteriormente en proyectos orientados a modificar y mejorar las condiciones de trabajo. El tratamiento del tema desde una perspectiva científica tuvo lugar sólo con el desarrollo de la Psicología como ciencia, constituyendo en la actualidad un tema de estudio importante para la psicología y para las ciencias sociales

El bienestar laboral responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios políticos y culturales, así como los que ocurren dentro de la propia organización.

El concepto de Bienestar Laboral se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. El Bienestar Laboral posee un carácter vivencial positivo, que surge del disfrute personal, consecuencia del grado óptimo de satisfacción del trabajador como expresión de la evaluación cognitiva valorativa y resultado del balance entre las expectativas y los logros en el ámbito laboral, y que están considerablemente influenciados por la personalidad. Es la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones (Rodríguez y Ramírez, 2010, p.2).

El enfoque sociológico se refiere al conjunto de condiciones objetivas y observables que conforma una comunidad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la comunidad, la influencia de variables demográficas, lugar de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionan altamente con el bienestar general de las personas. De acuerdo con Calderón, Murillo y Torres (2003) Una condición que ha surgido como resultado de diversos estudios es lograr un “estado de bienestar”,¹ que vaya más allá de programas asistencialistas fundados en ‘dar cosas’ al trabajador, lo cual implica actuar sobre factores estructurales y funcionales dentro de la organización: prácticas de gestión humana, estilo de dirección, sistema de comunicación, integración persona-organización, sistema de compensación y beneficios, entre otros. Dado que muchos de estos factores mencionados son de carácter sociocultural, una inquietud que surge entonces es qué relación puede existir entre el bienestar laboral y las características de la cultura organizacional (p.111).

Marco legal

Según el Artículo 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario.

1. Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa, será sancionada de conformidad con las normas legales. (Decreto 995 de 1968, art.1)

Sección 3: actividades recreativas, culturales o capacitación dentro de las jornadas de trabajo.

Artículo 2.2.1.2.3.1. Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación. Para efectos de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990, las dos (2) horas de la jornada de cuarenta y ocho (48) semanales a que esta norma se refiere, podrán acumularse hasta por un (1) año. En todo caso, los trabajadores tendrán derecho a un número de horas equivalente a dos (2) semanales en el período del programa respectivo dentro de la jornada de trabajo.

(Decreto 1127 de 1991, art. 3)

Artículo 2.2.1.2.3.2. Programas recreativos, culturales o de capacitación. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo 21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

(Decreto 1127 de 1991, art. 4)

Artículo 2.2.1.2.3.3. Obligación de asistir. La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

(Decreto 1127 de 1991, art. 5)

Artículo 2.2.1.2.3.4. Ejecución de los programas. La ejecución de los programas señalados en los artículos anteriores se podrá realizar a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, las Cajas de Compensación Familiar, centros culturales, de estudio y en general, de instituciones que presten el respectivo servicio.

Objeto, ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1. Objeto: el objeto de la presente resolución es 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.

Artículo 2. Ámbito de aplicación: la presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Artículo 3. Definiciones para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

a) Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

b) Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

c) Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

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

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

f) 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.

g) 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.

h) Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

h) 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 descansos semanales.

i) Número de trabajadores por tipo de contrato.

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

k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Artículo 7. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleados

Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

a) Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud.

PARÁGRAFO. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador

Marco Teórico

El recurso humano, otro activo de la empresa

El capital humano es lo más importante en la empresa, sin el capital humano no es posible realizar nada, así que, si se quiere tener un mejor nivel empresarial y como consecuencia un mayor nivel económico y cultural en el país, se debe invertir en preparar y desarrollar las capacidades de éstos.

Según Ramírez (2017) en un ambiente como el actual, de gran competencia, cambios rápidos y permanentes, la supervivencia de una organización depende de su capacidad para generar valor agregado a sus clientes y proveedores, lo cual será la base de su competitividad y posicionamiento en el mercado, pero esto, a su vez, depende de la capacidad de innovación,

velocidad de respuesta, adaptabilidad al cambio y habilidad para detectar las necesidades de los participantes en la cadena de valor de la organización. El capital humano constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello la competitividad.

Su misma naturaleza le da características definitivamente distintivas de cualquier otro tipo de recurso. Sin lugar a dudas el éxito de cualquier organización se vincula estrechamente al desempeño de todas las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación y condición, pues son ellas las que poseen habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores, etc., y son ellas las que deciden dónde, cuándo y cómo utilizarlos.

Zapata (2019) indica que los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano.

La correcta administración del personal, además de lo anterior, permite a las organizaciones fortalecer la cultura organizacional con base en el trabajo colectivo.

Ahora, en un mercado tan competitivo y globalizado como el actual, una de las claves para alcanzar el éxito empresarial es el trabajo colectivo, y una correcta administración del capital humano puede fortalecer el desempeño grupal. Esto, al identificar las fortalezas y debilidades de cada trabajador, permitiendo ajustar los equipos de trabajo para que alcancen el

máximo rendimiento, entendiendo que esto es posible solo al aunar -de manera estratégica- las competencias de los diversos elementos con que cuenta una organización.

Como lo expresa Foronda (2010) esto se traduce, en la capacidad de incorporar colaboradores con habilidades específicas en determinados momentos, para enfrentar imprevistos como la renuncia de un profesional que ocupaba un puesto crítico. En la misma línea, la administración de personal permite al departamento de Recursos Humanos crear estrategias para anticipar situaciones como la anteriormente mencionada, elevando la capacidad de reacción de la compañía.

Finalmente, la administración de personal es un aspecto de vital importancia para toda empresa, por lo que es imprescindible que las áreas de Recursos Humanos realicen los esfuerzos necesarios para realizar una correcta gestión en torno a los colaboradores, principal elemento de toda entidad, tanto para el desarrollo de los quehaceres cotidianos como para alcanzar los objetivos organizacionales.

La motivación organizacional como influencia en la producción

Al llevar una buena gestión en torno al personal con que se cuenta, las empresas pueden generar estrategias que permitan aprovechar al máximo las capacidades de sus colaboradores, permitiendo elevar el rendimiento y la productividad. Además, en caso de ser necesario, es posible reforzar algunas áreas críticas con los mejores elementos con que se disponga, permitiendo ajustar el funcionamiento de la empresa de acuerdo a necesidades específicas.

Tener estrategias motivacionales es básico para que los empleados se involucren y se comprometan. Tome en cuenta que aunque no tenga recursos monetarios o materiales suficientes para estar dando recompensas por su desempeño en el trabajo, se deben crear hábitos institucionales en los que diariamente se valore el esfuerzo del trabajador y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral, por ejemplo la clásica “palmadita en el hombro” es un detalle que anima al miembro del grupo y más si quien la proporciona tiene una jerarquía importante en la organización, también la foto del “empleado del mes”, otorgar beneficios como permiso durante un puente festivo y/o brindar algún reconocimiento público son algunos actos cotidianos que se ven a menudo en el mundo empresarial.

Reflexionar sobre las distintas maneras de impulsar a la gente en sus esfuerzos y tiempos empleados en la prestación de sus servicios, entre más confianza y reconocimiento se le proporcione, los trabajadores se involucran y se sentirán comprometidos por responder eficientemente en las tareas encomendadas.

Bienestar laboral como influencia en el recurso humano

Las organizaciones consideran que los empleados calificados constituyen la diferencia entre ganar y perder. Esta nueva concepción conduce al surgimiento de una novedosa relación de trabajo en el siglo XXI, cuando el tema de retener al personal se convierte en el centro de atención de las organizaciones de alto rendimiento (Dibble, 2001, p.p 23).

El tema de la retención del personal se ha convertido, pues, en uno de los aspectos más problemáticos que debe enfrentar el área de recursos humanos de las organizaciones del sector

público y privado. La situación se agudiza por la falta de trabajadores calificados para hacer frente a los nuevos retos asociados con la tecnología que caracterizan ahora al mercado laboral (Ban, Drahnak-Faller & Towers, 2003; Cavana, Boyd & Taylor, 2007, p.p 12).

Este clima hace que las organizaciones pongan especial atención en retener al personal clave o estratégico y proveer los medios necesarios para cautivar y convencer de permanecer en la organización. En este sentido, investigaciones como las de Sheehan, Holland y De Cieri (2006) en organizaciones de Australia enfatizan sobre la necesidad de un mayor compromiso por parte del área de RH por atraer y retener al personal, convirtiendo esta tarea en el nuevo enfoque estratégico que deberá asumir y desarrollar el departamento de RH a futuro.

El aumento de demanda de personal calificado le abre la posibilidad al empleado de negociar su servicio. En el siglo XXI se ha producido un cambio en el paradigma de la relación entre empleado y empleador. El viejo contrato era de obligación mutua con un desigual equilibrio de poder: correspondía “hacer un buen trabajo” de parte del empleado y un “yo te cuidaré” de parte del empleador.

En conclusión, las estrategias de retención, se convierten en una serie de actividades que forman parte del sostenimiento de los diferentes procesos internos. Muy pocas empresas tienen definidas acciones que estén orientadas específicamente a retener al personal.

No existen procedimientos claros para identificar a las personas claves dentro de las organizaciones. Por tanto, hay ausencia de planes de retención y estos no se convierten en aspectos prioritarios para las organizaciones entrevistadas. No existen criterios claros para determinar qué cargos van a ser objetos de retención, lo cual introduce el interrogante sobre el

conocimiento de los cargos estratégicos dentro las compañías y el planteamiento de una metodología para su identificación.

Para la retención del personal, es importante tener en cuenta los siguientes aspectos como estrategias internas en las organizaciones:

1. Analizar el perfil del candidato, se busca que el perfil de los cargos corresponda con empleados que permanezcan y, sobre todo, crezcan laboral y personalmente dentro de la organización. Todo puesto clave deberá contar necesariamente con un plan de carrera y un plan de sucesión, retroalimentando así la definición del mismo perfil (capacidad para desaprender, para enseñar, para delegar, etc.).

2. Implementar una política de retención de empleados de acuerdo a la realidad particular de cada organización. Si bien los aspectos monetarios todavía prevalecen como estrategias de retención, es necesario considerar, en las políticas o en algún plan organizacional, aquellos aspectos no monetarios para la retención. De ese modo se tendrá una mirada menos pragmática y funcional en lo referido a la gestión de las personas.

3. Orientar las relaciones empleado – empresa hacia una actitud hacia la escucha y el habla. Este criterio no solo es válido con respecto a los empleados claves sino, en general, en la relación con todas las personas. No se trata únicamente de aprender a escuchar al otro, también de cederle la palabra como signo y expresión de que ese “otro” puede desarrollar un aspecto que lo hace hombre de relación, ya sea opinar, retroalimentar o sugerir; es la vía adecuada hacia el establecimiento de una relación de mutua confianza. Según los hallazgos de la investigación, los aspectos personales y de relación son los que tienen una mayor repercusión en las personas.

En este sentido, la eficacia pasará por el diálogo entre la organización y el sujeto; relación que requiere necesariamente de un acercamiento alejada de una visión pragmática y funcional y sí, más bien, abierta al diálogo y a la mirada comprensiva y relacional del ser humano (Pichault y Nizet, 2008).

Programa de bienestar laboral

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para procurarse una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar. (Sen, 1982).

La industrialización en nuestro entorno avanza día a día en gran medida y con ello la carga laboral y el riesgo psicosocial; así que es allí donde se plantean nuevos métodos para hacer que este espacio no se convierta en un entorno inapetente y riesgoso para el trabajador o que solamente esté basado en la productividad. El ambiente laboral ha tomado gran importancia ya que es un espacio en el cual sus integrantes deben pasar la mayor parte de su día y esto conlleva a que haya que analizar y crear estrategias que hagan más ameno y sano el ámbito laboral.

El trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados.

La OMS define un entorno de trabajo saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del espacio de trabajo (p, 15)

Por otra parte la ley 1616 de 2013, en el artículo 9° Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral, afirma que las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores (p, 5).

En Colombia, desde los años setenta se vio la necesidad de empezar a generar un bienestar laboral, valorando los aspectos positivos y negativos; algunos de los aspectos que disminuyen el bienestar laboral son la sobrecarga laboral, la falta de seguridad, la inestabilidad laboral y el riesgo psicosocial causado por estrés. Ésta última ha venido en aumento, se demuestra en las encuestas y en los estudios realizados en las últimas décadas, siendo motivo de alto calibre a la hora de hablar e intervenir el bienestar laboral.

Allí se identifican algunos problemas que se pueden observar a diario en el ámbito laboral, uno de ellos es la falta de comunicación entre los miembros de las organizaciones, presentando discordias o malos entendidos. Se hace necesario entender el bienestar como necesidad fundamental para el ser humano, por lo tanto, el bienestar solo se puede dar atenuando las situaciones que adolecen al ser humano en el cumplimiento de su labor, incentivando las emociones positivas en el trabajo para ayudar a reducir o eliminar problemas de índole personal y grupal por medio de una mejor actitud con sentimientos como, la alegría, la fe, el entusiasmo, y otras tantas que podrían predisponernos mejor ante diversos conflictos.

Factores que influyen en el bienestar laboral

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (2003) se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones).

Se hace entonces necesario hablar de categorías como: Sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y engagement, conceptos relacionados con el bienestar laboral, reconociendo que dentro de él existen otros fenómenos a tener en cuenta. La sobrecarga laboral es aquella donde el

trabajador se expone a altos niveles de estrés debido al exceso de trabajo, y siente como poco a poco se ve afectado en su salud física y mental.

Según la investigación de Blanch, Crespo y Sahagún (2012), “Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencia y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada”, la sobrecarga de trabajo (work overload) consiste en un estado ocasional o crónico de saturación y de exceso de tarea, asociado a una percepción de falta de tiempo para acabarla o para hacerla bien, que conlleva cierta conciencia de mala praxis profesional. Esta intensificación objetiva del trabajo imprime en la actividad laboral signos de presión, rapidez, prisa, urgencia y percepción de desbordamiento y de riesgo de colapso.

A mayor sobrecarga laboral, más desgaste en la salud física y mental. En cuanto al Síndrome de Burnout, la primera definición del término se presentó en la década de los sesenta, en un estudio realizado por Freudenberger en 1974, donde toma la definición literal del diccionario explicándolo como “fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energías o de recursos”; de esta forma incorpora un término coloquial al lenguaje científico (Gil Monte, 2003).

El Engagement lo definen Shaufeli, Salanova, González-Roma & Bakker, (2002) como un constructo motivacional positivo, relacionado con el trabajo que está caracterizado por vigor, dedicación y absorción. El “vigor” se representa por altos niveles de energía en el trabajo, de persistencia, de fuerte deseo de esforzarse en el mismo. La “dedicación” se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y reto. Finalmente, la “absorción” se caracteriza por la concentración y satisfacción al realizar el trabajo.

Caballero (2011), habla de cómo el bienestar laboral puede ser trabajado y aún más puede llegar a ser potencializado bajo las doctrinas de la psicología positiva y las estrategias de afrontamiento adecuadas para sobreponerse a las dificultades que se presentan diariamente en la labor. Los sujetos se enfrentan diariamente en el mundo del trabajo a diversas situaciones que resultan estresantes y que exigen de ellos pensar y actuar con rapidez para resolverlas. Estos pensamientos y actos concretos que los trabajadores realizan para lograr adaptarse a las situaciones conflictivas son las denominadas estrategias de afrontamiento, las cuales serán generales o específicas, según lo amerite la situación. Si bien existe un estilo de afrontamiento básico, los sujetos construyen mediante el contacto con el mundo que los rodea, estrategias de afrontamiento más complejas (Fernández-Abascal, 1997).

Por otra parte encontramos que Aguirre, Vauro, Labarthe (2015), dicen que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajo nivel de estrés, y adherencia a las organizaciones y ponen como referente que el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de los individuos, ya que gran parte de los aportes que se dan a que este estrés se produzca vienen de la falta de estabilidad laboral, la presión excesiva por parte de los empleadores y la atmósfera laboral que puede llegar a ser determinante a la hora de evidenciar la falta del bienestar.

Los autores nos hablan de un modelo desencadenante del estrés laboral, donde vemos que el factor humano cuando pasa por problemas propios del trabajo, del entorno ambiental y del entorno extra laboral, desencadena accidentes, se evidencia falta de adherencia laboral y enfermedades psicosomáticas; esto envuelto en un concepto de estrés laboral que afecta

directamente el bienestar en la organización. También se habla de que, por medio de cuestionarios, entrevistas, observación y otros medios de investigación, se muestra con rigurosidad como somos un poco más proclives al estrés laboral y sus desencadenantes que al bienestar laboral y las estrategias de afrontamiento que nos llevan a él.

Según Cobo (2011), cuando se habla de salud laboral o bienestar laboral podemos inferir que hace referencia a la situación de seguridad física, mental y social en la que se encuentran los colaboradores de una organización, esto con la finalidad de prever medidas de control dirigidas a fomentar el bienestar y reducir o eliminar los riesgos de enfermedades o accidentes. Tomando en cuenta que la salud física y mental es una de las dimensiones que contribuyen a que los seres humanos tengan una calidad de vida, y más aún en el ámbito laboral, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir y mantener un adecuado bienestar en el trabajo.

De esta manera, en el caso que exista un riesgo psicosocial que puede afectar de alguna forma a los colaboradores de una organización, se ve reflejado no solo en la calidad de vida sino también que produce un impacto negativo en las condiciones productivas de la organización, es decir, para lograr productividad, sostenibilidad, competitividad y un correcto desarrollo de las labores organizacionales es de vital importancia que sus empleados o colaboradores gocen de buena salud física y mental, lo que se logra a través de un bienestar laboral.

Es por esto que se han venido desarrollando diversas investigaciones, las cuales han promovido el bienestar de las personas en el trabajo y no solo han aumentado la productividad, sino que se han logrado disminuir costos, fomentar la competitividad organizacional y sobre todo

se ha logrado incrementar la satisfacción laboral. Estas estrategias innovadoras para promover el bienestar laboral, pretenden prevenir los riesgos profesionales como accidentes, lesiones, enfermedades y estrés, y por el contrario, aumentar la capacidad individual de los colaboradores para mantener la salud física y mental, concientizando y sensibilizando a los trabajadores sobre la importancia de adoptar un estilo de vida saludable, mejorando en sus hábitos de vida y de esta manera aumentar la productividad de la organización.

También es importante resaltar que en los últimos tiempos las organizaciones han incrementado su preocupación por garantizar el bienestar laboral y social de los empleados, que aunque esta tarea sea compleja y no se haya podido dar garantía total de contextos saludables de trabajo, si existe una preocupación constante por lograr promover y mantener un alto grado de bienestar físico y mental para los colaboradores en sus actividades, con el fin de brindarles una “protección” de riesgos que puedan perjudicar la salud en general y posibilitar la adecuación de estas actividades según las aptitudes fisiológicas y psicológicas de los colaboradores, alcanzando así contar con unos colaboradores más sanos, más motivados y con un mejor clima laboral.

El Estrés Laboral

El estrés laboral es un fenómeno cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Córdoba (2017) determina que, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para enfrentarnos a situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Por eso, se puede realizar la distinción entre estrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

De acuerdo con Hernández (2004) el estrés es la segunda causa de baja laboral en la Unión Europea, afectando anualmente a cuarenta millones de trabajadores y suponiendo para sus países miembros un coste de veinte mil millones de euros al año en gastos sanitarios, sin contar la pérdida de productividad.

Según la Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y Trabajo un 28% de los trabajadores europeos padece algún tipo de estrés laboral.

Hay que hacer notar además el factor doble presencia, por el que las mujeres, aparte de realizar su trabajo fuera de casa, suelen realizar y se responsabilizan de la mayor parte del trabajo familiar y doméstico. Esto puede conllevar que las mujeres sean más propensas a sufrir estrés laboral que los hombres.

Llamamos estrés laboral a un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo.

¿Cómo se produce el estrés laboral?

El estrés laboral se ha visto como el resultado de la interacción entre las demandas en el trabajo y el control que el trabajador ejerce sobre él. El estrés laboral o alto estrés surge cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de toma de decisiones (por falta de recursos) es baja. Además otras posibles relaciones entre las demandas y el control son el bajo estrés (baja demanda y alto control), el activo (alta demanda y alto control) y el pasivo (baja demanda y bajo control).

Cuerda (2019) indica que se ha visto la interacción entre las demandas de trabajo, el control del trabajador y el apoyo social. De tal forma que un nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el efecto del estrés, mientras un nivel bajo lo aumenta. El apoyo social es la ayuda que pueden dar los superiores y compañeros de trabajo, cuando es adecuado puede

amortiguar parte del estrés generado por la combinación de las altas exigencias laborales y el bajo control sobre el trabajo.

También el estrés laboral puede ser debido al desajuste entre las demandas del entorno y los recursos de los trabajadores para afrontarlas, es decir a la falta de ajuste entre las habilidades y capacidades del trabajador y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar.

Incluso de acuerdo con Arguellez (2016) se ha observado que en otras ocasiones el estrés laboral se produce cuando el trabajador realiza un alto esfuerzo y recibe una baja recompensa. El alto esfuerzo en el trabajo puede ser extrínseco (demandas y obligaciones) o intrínseco (alta motivación con afrontamiento). Y la baja recompensa está en función de tres tipos de recompensas fundamentales: dinero, estima, y control del status. El estrés laboral se produce porque existe una falta de balance (equilibrio) entre el esfuerzo y la recompensa obtenida.

¿Qué consecuencias tiene el estrés laboral?

Físicas.

Las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante los agentes estresantes laborales pueden ser: trastornos gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, trastornos respiratorios, trastornos endocrinos, trastornos dermatológicos, trastornos musculares y alteraciones en el sistema inmune.

Psíquicas.

Entre los efectos psicológicos negativos producidos por el estrés laboral se encuentran: la preocupación excesiva, la incapacidad para tomar decisiones, la sensación de confusión, la incapacidad para concentrarse, la dificultad para mantener la atención, los sentimientos de falta de control, la sensación de desorientación, los frecuentes olvidos, los bloqueos mentales, la hipersensibilidad a las críticas, el mal humor, la mayor susceptibilidad a sufrir accidentes y el consumo de tóxicos.

El mantenimiento de estos efectos puede provocar el desarrollo de trastornos psicológicos asociados al estrés. Entre los más frecuentes están: trastornos del sueño, trastornos de ansiedad, fobias, drogodependencias, trastornos sexuales, depresión y otros trastornos afectivos, trastornos de la alimentación, trastornos de la personalidad y trastornos esquizofrénicos.

Sepulveda (2000) comprende los signos o manifestaciones externas a nivel motor y de conducta estarían: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, precipitación a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y bostezos frecuentes.

Todas estas consecuencias deterioran la calidad de las relaciones interpersonales, tanto familiares como laborales, pudiendo provocar la ruptura de dichas relaciones.

Organizativas.

Los efectos negativos del estrés laboral no sólo pueden perjudicar al individuo, sino que también pueden producir un deterioro en el ámbito laboral, influyendo negativamente tanto en las relaciones interpersonales como en el rendimiento y la productividad. Pueden inducir a la enfermedad, al absentismo laboral, al aumento de los accidentes o incluso a la incapacidad laboral. El estrés induce a una pérdida de producción y puede crear un mal ambiente de trabajo.

Los costes ocultos, como son la ruptura de las relaciones humanas, los juicios erróneos de la vida profesional y privada, el descenso de la productividad, el aumento de los cambios de puestos, la disminución de la creatividad, el bajo rendimiento, la agresividad en el trabajo y el empeoramiento de la calidad de vida y del bienestar.

Guerra (2009) indica que hay que tener en cuenta que el riesgo de estrés laboral en las organizaciones lo indican la disminución de la producción (calidad, cantidad o ambas), la falta de cooperación entre compañeros, el aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo, la necesidad de una mayor supervisión del personal, el aumento de quejas en los clientes, el empeoramiento de las relaciones humanas, la falta de orden y limpieza, el aumento del absentismo, de incidentes y accidentes, de quejas al servicio médico y del consumo de tabaco, alcohol y medicamentos

¿Qué se puede hacer para prevenir o reducir el estrés laboral?

Como el origen del estrés laboral puede ser múltiple, también las medidas preventivas para eliminar o reducir el estrés laboral pueden ser múltiples; y, por tanto, se intervendrá sobre el trabajador y sobre la organización. Intervención sobre el trabajador

A través de distintas técnicas se puede dotar al trabajador de recursos de afrontamiento del estrés laboral cuando las medidas organizativas no dan resultados. Hay que hacer ejercicio, evitar la ingesta de excitantes como el tabaco, el café o el alcohol, y evitar comunicaciones de tipo pasivo o agresivo, desarrollando tolerancia y respetando a los demás.

Algunas de estas técnicas según Durango (2018) son:

Técnicas de Afrontamiento para el Estrés laboral

Técnicas generales	Técnicas cognitivo-conductuales	Técnicas de relajación
Tener una dieta adecuada, procurar distraerse y realizar actividades divertidas.	Reestructuración cognitiva, desensibilización sistemática, inoculación de estrés, detención de pensamiento, entrenamiento asertivo, entrenamiento en habilidades sociales, entrenamiento en resolución de problemas y técnicas de autocontrol.	Relajación muscular, relajación autógena y control de la respiración.

Tabla 2. Técnicas de afrontamiento para el estrés laboral

Fuente: <https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-8/>

La intervención debería realizarse siempre en primer lugar, para prevenir el estrés se ha de empezar a intervenir en la fase de diseño, teniendo en cuenta todos los elementos del puesto de trabajo, integrando el entorno físico y social y sus posibles repercusiones para la salud. La prevención del estrés laboral ha de pasar por la intervención de la organización.

Las intervenciones pueden y deben dirigirse hacia la estructura de la organización, el estilo de comunicación, los procesos de formulación de decisiones, las funciones y tareas en el trabajo, el ambiente físico y los métodos para capacitar a los trabajadores.

La base para reducir el estrés consiste en mejorar la comunicación, aumentar la participación de los trabajadores en las decisiones respecto al trabajo, mejorar las condiciones ambientales; también debe considerarse la variedad y estimulación en las tareas de trabajo. Un aspecto importante para la prevención del estrés es el aumento del apoyo social en las organizaciones, favoreciendo la cohesión de los grupos de trabajo y formando a los supervisores para que adopten una actitud de ayuda con los subordinados, ya que el apoyo social no sólo reduce la vulnerabilidad al estrés sino también sus efectos negativos.

Considerando que el estrés es uno de los principales riesgos para la salud y la seguridad, sería prudente incluir indicadores del mismo en la vigilancia de la salud laboral e invertir en prevención del estrés es un ahorro de costes para la empresa, lo que supone situarla en una posición ventajosa frente a la competencia.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Estados Unidos establece las siguientes medidas preventivas en los lugares de trabajo:

Horario de trabajo: procurar que los horarios de trabajo eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.

Participación/control: dejar que los trabajadores aporten ideas a las decisiones y acciones que afecten a su trabajo.

Carga de trabajo: comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas físicas o mentales particularmente exigentes.

Contenido: diseñar las tareas de forma que confieran sentido, estímulo, sensación de plenitud y la oportunidad de hacer uso de las capacitaciones.

Roles: definir claramente los roles y responsabilidades en el trabajo.

Entorno social: crear oportunidades para la interacción social, incluidos el apoyo moral y la ayuda directamente relacionados con el trabajo.

Futuro: evitar la ambigüedad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional. Es decir:

El trabajo debe ir de acuerdo con las habilidades y los recursos de los trabajadores.

Se debe permitir que el trabajador use sus habilidades para solucionar problemas.

Se deben establecer correctamente las funciones, tareas y responsabilidades de cada uno de los trabajadores para evitar la ambigüedad.

Se debe involucrar a los trabajadores para que participen en la toma de decisiones, ya que mejora la comunicación en la organización.

Se tiene que apoyar la interacción social entre los trabajadores fuera del trabajo: celebraciones, juegos, etc.

La Fundación Europea para las Mejoras de las Condiciones de Vida y de Trabajo, aporta otra serie de recomendaciones como:

Mejorar el contenido y la organización del trabajo para evitar los factores de riesgo psicosocial.

Controlar los cambios en las condiciones de trabajo y en la salud de los trabajadores y su interrelación.

Aumentar la sensibilización, informar, preparar y educar.

Ampliar los objetivos y estrategias de los servicios de salud laboral o prevención de riesgos.

Marco conceptual

Desde este punto de vista, la American Psychological Association (2012) afirma que una organización puede considerarse saludable cuando desarrolla actividades de promoción de la salud, brinda ayuda y apoyo a sus empleados, cuida la seguridad de sus integrantes y en definitiva busca mejorar la salud antes que promover la enfermedad. Si bien no existe un modelo específico que se haya generado de esta definición, sí se estableció que aquellas organizaciones que son (o desean ser) saludables implementan prácticas que lleven a una mayor participación de los empleados, un mayor equilibrio en el balance entre la vida laboral y la familiar o extralaboral, un mayor desarrollo personal y profesional de los empleados, mejoras en la salud y la seguridad y mayor reconocimiento hacia los empleados.

Desde otra perspectiva, el Instituto Nacional de Calidad de Canadá, Burton (2004) se refiere a los ambientes de trabajo saludables desde una perspectiva holística (integral). Afirma que los ambientes de trabajo saludables deben poseer estrategias de gerencia integrales, deben centrarse en las necesidades de sus asociados, deben reconocer que la salud es una variable que está determinada por múltiples factores, que tanto empleados como directores deben asumir responsabilidades conjuntas y que las mejoras deben ser producto de evaluaciones constantes. El esquema que plantea esta organización contempla 3 elementos centrales en una institución saludable: ambiente físico adecuado y seguro, prácticas y estilos de vida saludables, y una cultura organizacional de apoyo y asistencia hacia sus integrantes. El resultado de la presencia de dichas variables es contar con unos empleados más saludables, satisfechos y productivos.

Bienestar laboral

el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, p. 691). Es decir, trascender un enfoque asistencialista de ‘dar cosas’ y propender por una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización.

Una manera práctica para medir el bienestar se ha hecho por medio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una actitud general hacia este, más que un comportamiento; así el grado de satisfacción estaría dado por la “diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir” (Robbins, 1994, p. 47)

Cultura organizacional

Según Ouchi (1982) la cultura de una empresa la constituyen la tradición, las condiciones y los valores que dan lineamientos para un patrón de actividades, opiniones y acciones, y afirma que, la denominada por él, organización tendría unas características culturales muy específicas: confianza, amistad, trabajo en equipo y administración por participación directa. Este autor concluye también que “las condiciones de trabajo humanizadas (propias de estas organizaciones) no solo aumentan la productividad y las utilidades de la compañía, sino también la autoestimación de los empleados [... los cuales] expresan un mayor bienestar emocional y también se sienten menos enajenados” (p. 215).

Para Schein (1988), la cultura es la base de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa, las cuales trabajan inconscientemente y definen la visión que la empresa tiene de sí misma y de su entorno. Para este autor la cultura puede ser intervenida por la dirección por mecanismos directos como la acción planeada y consciente de sus reacciones frente a las crisis, la planeación de funciones, las recompensas, las prácticas de gestión humana y, en general, por todo aquello que sea atendido, medido y controlado por los líderes; y por mecanismos indirectos de tipo estructural, procedimental, diseño de espacios, manejo de mitos y leyendas y declaraciones formales de filosofía de la empresa.

Estrés laboral

El estrés laboral, es uno de los principales problemas a los que se enfrentan en el mundo casi un 35% de los trabajadores, los estudios indican que entre 50% y 60% de las bajas laborales están relacionadas con el mismo. Ello representa un enorme costo, tanto en sufrimiento humano como en perjuicios económicos. El estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además, afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones y de las economías nacionales, el estrés puede provocar enfermedades a las personas tanto en su trabajo como en su hogar; puede igualmente poner en peligro la seguridad en el lugar de trabajo y contribuir a otros problemas de salud laboral, como los trastornos músculo esqueléticos. Además, afecta en forma importante los resultados de las organizaciones

Causas del estrés laboral

Día a día se encuentran personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes de la vida como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que muchas veces llevan a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que generalmente ocasionan estrés laboral. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no puede acomodarse rápidamente, con la que no se sienta competente o por el contrario con la que se responsabilice demasiado. El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral. Se distinguen entre los factores estresantes: los factores intrínsecos al propio trabajo, los factores relacionados con las relaciones interpersonales, los factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional y los factores relacionados con la estructura y el clima organizacional.

Fase del hacer

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta al programa de bienestar laboral para la empresa licorera de caldas durante el primer semestre de 2021.

Objetivos Específicos

Identificar los beneficios actuales que le brinda la organización a los colaboradores

Proponer un programa de bienestar laboral a la empresa.

Justificación de la estrategia

Las organizaciones consideran que los empleados calificados constituyen la diferencia entre ganar y perder. Esta nueva concepción conduce al surgimiento de una novedosa relación de trabajo en el siglo XXI, cuando el tema de tener al mejor personal se convierte en el centro de atención de las organizaciones de alto rendimiento (Dibble, 2001).

Aumentar la productividad se ha convertido en uno de los aspectos que más preocupan a las empresas y en un objetivo prioritario a conseguir si quieren volverse más competitivas dentro de su ámbito laboral, sin embargo, las organizaciones al pensar solo en aumentar su productividad, dejan a un lado el bienestar de su recurso humano, de sus colaboradores y de la calidad de su trabajo, teniendo en cuenta que éste es el que alcanza todos los objetivos propuestos y definidos por la organización.

Ahora, de acuerdo con la problemática de la empresa, el aumento de producción ha hecho que el personal no de abasto, teniendo que aumentar sus jornadas de trabajo y disminuyendo la motivación de cada uno de ellos y afectando a su vez su desempeño laboral. Lo cual a través de esta sobrecarga laboral se ha podido identificar que puede ocasionar un grado de estrés en los colaboradores de la empresa, obstante a esto disminuir la productividad de los trabajadores, el

aumentar la productividad para disminuir gastos definitivamente no es una opción viable ya que en esta fase se puede encontrar afectado el bienestar y se están desconociendo las consecuencias como lo son el estrés, la ansiedad, la falta de sueño y la falta de descanso estas son unas de las consecuencias que implica el exceso de trabajo y por las cuales se ve afectada la salud del empleado.

Según un estudio presentado por la Oficina alemana de Protección del Trabajador, las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, sino que además ese afán ya sea de la empresa o del trabajador mismo por multiplicar el capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos. La falta de tiempo para sí mismo y el descuido de las relaciones privadas producen una serie de tensiones peligrosas para la salud.

La mayoría de expertos en gestión de Recursos Humanos coinciden en que un total de 40 horas semanales, idealmente repartidas en 8 diarias de lunes a viernes, es el tiempo indicado, justo y necesario para dedicar al trabajo. Sin embargo, son muchas las personas que deciden destinar mucho más tiempo a realizar sus labores, ya sea llevándose el trabajo a su casa o trabajando en la oficina en horarios fuera de los establecidos. Esta situación puede ser contraproducente y afectar gravemente el bienestar del empleado y la productividad de su trabajo.

Ante este panorama, los departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones deben velar por diseñar estrategias efectivas para atender a los empleados con estos síntomas, desarrollar una correcta y equilibrada planeación de la distribución y duración de las jornadas

laborales y mantener siempre el bienestar, la motivación y el rendimiento del talento humano, para evitar inconvenientes graves que afecten no sólo la productividad de la empresa.

. De esta forma, se trata de generar un programa de bienestar laboral que desde su implementación se pueda disminuir los efectos adversos a la problemática definida.

El programa de bienestar laboral propuesto, es el encargado de desarrollar actividades que promuevan la salud física y mental de los colaboradores de la empresa Licorera de Caldas.

Las actividades se encuentran orientadas a generar espacios diferentes al laboral dentro de la empresa, siempre de la mano con los valores y objetivos estipulados en la filosofía organizacional, todo con el interés de disminuir el estrés laboral producido por las altas jornadas de trabajo.

Es muy importante contar con la mayor participación de los colaboradores en las diferentes actividades programadas, puesto que estas permiten crear mayor sentido de pertenencia e identidad del empleado con la empresa, además permiten reconocer la gestión y así mismo mejorar la calidad de vida de los empleados.

Con el fin de proponer actividades de bienestar laboral para los colaboradores de la organización, se cuenta con el Decreto 1227 de 2005 que menciona “los programas de bienestar laboral deben de responder los estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional”.

 PLAN DE BIENESTAR LABORAL INDUSTRIA LICORERA DE CALDAS

 Área de calidad de vida laboral

 Objetivo: contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los empleados, para la satisfacción de sus necesidades en su desarrollo personal, profesional y familiar.

Actividad	Descripción	Fecha	Recursos	Meta	Indicador
Encuesta	Medir las actitudes, percepciones, la satisfacción o el desempeño de los trabajadores	Cada que sea necesario, más que todo, cuando se presente un momento que sea apto para evaluar el clima de la organización	Encuesta (ver anexos)	Observar la evolución de los distintos indicadores y establecer programas de mejora	(Número de preguntas/ Número de encuetados)
Reinducción organizacional	Reinducción de todos los colaboradores acerca de la cultura organizacional de la empresa	Cada año	NA	Reorientar la integración al 100% de los empleados de la cultura organizacional en los cambios producidos en la organización	(Número de asistentes en la reinducción/ Número de empleados citados) *100

Programa del empleado del mes	Iniciando cada mes, se va a elegir con el líder de cada área los empleados que se quieran postular a ser el empleado del mes y a través de un justo acuerdo con los líderes se haría la selección	Cada mes	NA	Motivar y destacar a los empleados por su desempeño en un 80%, de acuerdo a su cultura laboral, positiva, su actitud colaborativa y otras características que benefician a la organización	(Número de encuestas satisfactorias al 80%/ Número encuestas de satisfacción del empleado del mes) *100
Reconocimiento por el año de servicio	Reconocimiento económico por cada año de servicio que el colaborador cumpla dentro de la organización.	Cada año	Se inicia con 50.000 pesos por el primer año y se aumenta el mismo valor los siguientes años	Motivar y agradecer al colaborador por permanecer una cantidad de tiempo en la empresa, es decir, una permanencia del empleado al 80% dentro de la compañía	(Número de empleados con antigüedad de 3 años/ Número de empleados de la empresa) *100

Jornadas de salud	En alianza con las cajas de compensación, EPS, proveedores para realizar jornadas de salud, como optometría, odontología, clases de rumba, nutricionista, entre otras	Una actividad por mes	50. 000	Sensibilizar en los colaboradores un 70% de hábitos de vida saludables, que impactan en la reducción de enfermedades comunes y laborales	(Números de asistentes a la jornada de la salud/ Número de empleados de la empresa) *100
Programas de vivencia	Jornadas de promoción de programas de vivencia ofrecidos por diferentes bancos y entidades financieras, para acceder a compra de vivencia o remodelación de la misma	Inmediato	NA	Incentivar a los colaboradores en un 60% para participar en los programas de vivienda, que facilitan el acceso a una vivienda propia o remodelación de la misma	(Número de asistentes a los programas de vivienda/ Número de empleados de la empresa) *100

Caminatas ecológicas	Realizar caminatas ecológicas en convenio con la caja de compensación, para fortalecer la actividad física en los colaboradores	1 cada vez 3 meses	200.000	Promover a los colaboradores en un 70% para participar en las caminatas ecológicas, las cuales estimulan un buen hábito saludable, previenen enfermedades y en una buena fuente de actividad de ejercicio y diversión	(Número de asistentes a las caminatas ecológicas/ Número de empleados de la empresa) *100
Celebración de cumpleaños	El día del cumpleaños del colaborador obsequiarle la tarde libre decorarle el puesto de trabajo junto con los demás empleados	Cada viernes de cada mes	60.000	Motivar a los colaboradores en un 100%, con la celebración de los cumpleaños del colaborador, siendo este un día especial e importante tanto para él como para la empresa	(Número de cumpleaños celebrados y reconocidos/ Número de empleados de la empresa)

Programa de salud mental	Brindar una orientación psicológica por medio de las EPS, a los colaboradores cuando requieran necesario	Cada que sea necesario	NA	Motivar a los colaboradores en un 60% en participar en el programa de salud mental, con el fin de los empleados estén equilibrados entre su mente y su entorno sociocultural que garantiza su participación laboral e intelectual para alcanzar un bienestar y calidad de vida	(Número de asistentes al programa de salud mental/ Número de empleados de la empresa) *100
Campeonatos deportivos	Campeonatos deportivos masculinos y femeninos, premiando al equipo ganador	2 veces al año	400.000	Incentivar a los colaboradores en un 90% en el programa deportivo, el cual estimula el buen habito del ejercicio y de las buenas relaciones interpersonales entre compañeros	(Número de encuestas satisfactorias al 90%/ Número de encuestas de satisfacción del programa de bienestar) *100

Programas de educación	Convenios con instituciones privadas para diplomados, cursos, con el fin que los colaboradores pueden acceder a beneficios de educación	Cuando el colaborador/ empresa lo requiera	NA	Incentivar a los colaboradores en un 60% en el programa educativo, el cual estimula caminos de aprendizaje y conocimientos, que ayudan a fortalecer aptitudes que benefician tanto al colaborador como a la organización	(Número de inscritos en instituciones educativas/ Número de empleados de la empresa) *100
Programas financieros	Realizar jornadas con los bancos para fondo de ahorros y que los colaboradores puedan tener una vida económica	Indefinido	NA	Incentivar a los colaboradores en un 60% en el programa financiero, el cual estimula al colaborador en tener un alto compromiso y responsabilidad económica y financiera en su vida personal	(Números de inscritos en instituciones financieras/Números de empleados de la empresa) *100

Cartelera informativa	Desde el área de talento humano se actualice cada semana, donde aparezca cualquier novedad, noticia de interés, entre otro	Cada semana	NA	Informar a todos los colaboradores en un 100% de todos los cambios organizativos, tips de interés, noticias, beneficios, programas, instituciones, convenios, entre otros	(Números de novedades generadas en la organización/ Número de novedades publicadas en la cartelera) *100
--------------------------	--	-------------	----	---	---

Tabla 3. Plan de bienestar laboral industria licorera de caldas

Fuente: elaboración propia

Devolución creativa

Aprendiendo de la psicología organizacional

Análisis de cumplimiento de objetivos

Por estos días, cuando el país mantiene índices de productividad muy bajos, producto de la pandemia, con indicadores económicos negativos, las empresas están tratando más que siempre de incentivar, fortalecer y formar al capital humano con conocimientos específicos de alto valor para la organización, ya que queda claro que el capital humano constituye el activo más valioso de las organizaciones.

Con este proyecto académico cada experiencia buena tanto mala, ha fortalecido el conocimiento y la práctica en el campo profesional de la psicología organizacional y es clave para las bases de establecer un perfil como personas en un proceso de aprendizaje y capacitación que incluyen los procesos de recursos humanos, claramente, existiendo cosas por mejorar. Además, en el recorrido de este proceso, se generaron nuevas experiencias y oportunidades para fortalecer las debilidades que costaban de un mejoramiento continuo.

Actualmente, la vida se encuentra llena de sujetos que tienen un papel en las organizaciones y dentro de ellas encuentran una vida social, en la cual se mezclan y generan oportunidades para proponer ideas, sentimientos, intereses y aspiraciones. El principal enfoque de este ejercicio, consiste en canalizar y orientar esos tipos de comportamientos tanto

individuales como grupales, con el fin de mejorar tanto el bienestar del empleado como el de la empresa.

Por consiguiente, el objetivo principal en esta práctica profesional fue lograr una estrategia de armonía dentro de la empresa vinculando la productividad con el estado de ánimo de todos los trabajadores, pues en pocas palabras, son familia. Además, tratar de interpretar los cambios externos, permite descubrir el sentido de algunos procesos sociales para entender el ambiente laboral.

El hombre es un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos, todo individuo necesita formar parte de un grupo, ser reconocido y ser tenido en cuenta por lo cual está motivado para lograr el reconocimiento social y su pertenencia al grupo.

En este sentido, el psicólogo organizacional no sólo se debe enfocar en problemas como el reclutamiento y selección de personal, de análisis de cargos, incentivos y condiciones de trabajo, el psicólogo organizacional debe ir más allá de los estándares establecidos, como el comportamiento de los grupos y subsistemas de trabajo y de la respuesta de cada uno de ellos ante estímulos internos y externos.

Sobre el objetivo de la psicología organizacional, Aamodt (2010) expresa que, aun cuando se busca que la psicología aumente la productividad de las organizaciones y el bienestar de los trabajadores, existen dos perspectivas para lograrlo. La primera es la industrial, que se enfoca en la dirección hacia las competencias necesarias para realizar el trabajo, contar con trabajadores que tengan tales competencias y aumentarlas con capacitación. La segunda

perspectiva es la organizacional, que crea una estructura y una cultura que motivará a los trabajadores a desempeñarse eficazmente, les dará la información necesaria para hacer su trabajo y les proporcionará condiciones seguras y que propicien un ambiente de trabajo agradable y satisfactorio.

Se trata entonces, de lograr los resultados para la organización reconociendo el papel y las necesidades de las personas, pero más que en un lugar de subordinación en un lugar de interdependencia, los cuales se alcanzaron satisfactoriamente.

Aciertos, dificultades y barreras del proceso

En primer lugar, el trabajo de prácticas desarrollado hacia el plan de bienestar laboral de la empresa Licorera de Caldas fue satisfactorio, se logró la profundización de conocimientos, conceptos y temáticas vistas durante el curso, llevando las mismas a un ejercicio práctico que ayudó el crecimiento profesional como futuros psicólogos.

En relación con las dificultades y barreras, se alcanzó a identificar en el proceso de trabajo de prácticas como principal barrera el acercamiento presencial con la empresa Licorera de Caldas, puesto que la información presentada en el mismo, fue suministrada directamente por el informe de sostenibilidad, internet y noticias. Al no tener un contacto directo en la organización dificulta la identificación de diferentes problemáticas dentro del personal, que a su vez disminuye la producción.

Reflexión teórica

Sobre las competencias que requiere un psicólogo organizacional y que se evidenció dentro de este ejercicio Vélez (2016) se refiere fundamentalmente a ocho: espíritu colaborativo; mentalidad multidisciplinaria; mentalidad abierta; aquiescencia; sentido de urgencia; prospección e incorporación de la tecnología; humanismo; y colectivismo (como comprensión de la interdependencia).

Esto es lo que tratan de inculcar en las universidades, donde el profesional sea capaz de determinar su campo de acción y hacerlo impactante para el sector, convertirlo en algo único, donde lo relevante se encuentre implícito en la persona, en su ser, en sus acciones y comportamientos. Así, los estudiantes de psicología, una vez terminan sus estudios de pregrado, obtienen diversos empleos ya sea dentro de una empresa o como independiente, realizan actividades que buscan productividad, rendimiento, posicionamiento y utilidades. En cualquier campo de intervención donde se esté llevando a cabo las prácticas profesionales, nunca se debe perder el foco objetivo, el mayor ideal, el principal propósito “el bienestar de la persona”.

Menciona Hernández, Murillo y Karen (2003) que el problema del bienestar laboral es de vieja data, desde finales del siglo XIX los teóricos de la gerencia se preocuparon por condiciones de satisfacción de los trabajadores muy ligadas, en ese momento, a valores morales y religiosos de los empresarios: “como los industriales habían logrado riqueza y posición mediante el trabajo de otros, estaban moralmente obligados a asumir sus responsabilidades, no sólo frente a la economía, sino frente al bienestar individual y colectivo de sus empleados” (Barley y Kunda, 1992, p. 142 citado en Hernández, Murillo y Karen 2003), el esfuerzo se centraba en programas sociales tendientes más a mejorar las condiciones morales y mentales del trabajador que a

modificar las condiciones de trabajo. Con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, la búsqueda de la eficiencia lleva a los empresarios al desarrollo de programas que trascienden la moralidad, para ofrecer acciones de beneficencia y algunas prestaciones como vacaciones, permisos por enfermedad, servicios de salud y fondos de pensiones que incrementarían la satisfacción del empleado y, por ende, su rendimiento (premisa aún hoy en día discutible).

Después de la Segunda Guerra Mundial la atención se traslada a la búsqueda de estrategias para el incremento de la lealtad, la motivación y posteriormente hacia los sistemas de compensación, decisiones participativas y enriquecimiento del trabajo (Barley y Kunda, 1992). En los años setenta, el concepto de bienestar empieza a ligarse más con el de calidad de vida laboral, “en respuesta a la creciente preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y las evidencias de una decreciente satisfacción con el empleo” (Kast y Rosenzweig, 1987, p. 691).

Es decir, trascender un enfoque asistencialista de ‘dar cosas’ y propender por una propuesta que apunte hacia el desarrollo humano integral en la organización. Una manera práctica para medir el bienestar se ha hecho por medio de la satisfacción en el trabajo, entendida como una actitud general hacia éste, más que un comportamiento; así el grado de satisfacción estaría dado por la “diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir” (Robbins, 1994, p. 47). A pesar de que en sentido estricto los dos conceptos no son iguales, en el presente trabajo se utilizan indistintamente.

Los investigadores han dedicado un esfuerzo significativo a establecer la relación entre bienestar y satisfacción del trabajador y productividad, pero los resultados no son contundentes y se han encontrado relaciones en uno y otro sentido: si bien la satisfacción puede incrementar la productividad, también es cierto que la productividad de un trabajo aumenta la satisfacción de

quien lo realiza (Kast y Rosenzweig, 1988, Berg, 1999, Osterman, 2000); por eso más clara parece ser la relación entre satisfacción y ausentismo y rotación (Sheridan, 1992, Robbins, 1994). Los últimos estudios reconocen, además, que la eficiencia y la productividad no son suficientes para el éxito organizacional y que se requiere movilizar la mente y las capacidades creativas de quienes están más cerca de los procesos y de los clientes (Kaplan y Norton, 1997) y esto se logra con empleados satisfechos.

La formación de los psicólogos corresponde entonces a forjar egresados capaces de enfrentar y resolver los problemas conductuales de la población y no de convertirse en medios para fortalecer grupos de poder o justificar prácticas que pueden ser deshumanizantes. De igual forma, los psicólogos requieren contar con herramientas que les permitan obtener un empleo digno, además de reconocer que la psicología es una sola disciplina con varios campos de aplicación, en la que la psicología organizacional enfrenta las mismas exigencias.

Valdes (2015) menciona la relación que existen entre un bienestar general y la personalidad de los trabajadores, por lo tanto según las investigaciones realizadas por varios autores, los estilos de personalidad reconstruyen el patrón de los objetivos vitales para el desarrollo psicológico de los trabajadores dentro de su organización. Debido a que el bienestar laboral radica en la búsqueda de mejorar la cotidianidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, que por hecho aumenta una satisfacción en el bienestar social, personal y familiar (p.p 15).

En la actualidad, es evidente que el área de recursos humanos es el encargado de velar por el bienestar de los trabajadores, de promover un adecuado estado de satisfacción en el puesto

ejercido y por mantener un buen clima laboral. En los diferentes sectores de las empresas tanto privadas como públicas tiene una visión progresiva, realizando cambios impactantes para poder mejorar la calidad de vida de sus empleados.

Según Chiavenato (2004) se logra identificar la importancia del bienestar laboral en las organizaciones como: “Es un proceso orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad”.

Una de las maneras de medir el bienestar es el grado de satisfacción en el trabajo, según Berg (citado por Castañeda, et, al., 2017) se relaciona con tres factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de las personas (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones); Se hace entonces necesario hablar de categorías como: Sobrecarga laboral, síndrome de Burnout y engagement, conceptos relacionados con el bienestar laboral, reconociendo que dentro de él existen otros fenómenos a tener en cuenta (p.p 147).

En base a diferentes autores con sus respectivas investigaciones, infieren que el bienestar laboral conforma esas necesidades primordiales para los objetivos y logros de cualquier organización, es por ello que el entorno en el cual trabaja la persona es un concluyente en la

productividad y la calidad que presenta en la realización de su puesto de trabajo, integrando por parte de la organización confianza, optimismo y motivación.

La ética y valores organizacionales son la base de identidad en una empresa, la cual debe prevalecer en cada uno de los miembros y a la vez trascender a los involucrados en los procesos internos y externos necesarios para el desarrollo de la actividad económica de la misma.

Dicho esto, el dilema más encontrado en las organizaciones es ¿cómo motivar y fidelizar al colaborador con la organización obteniendo resultados óptimos? Con base en lo anterior y teniendo en cuenta el concepto de motivación y clima organizacional, el propósito de esta práctica profesional fue recordar o conocer diferentes tipos de estrategias de compensación y motivación que generan en los colaboradores compromiso con su trabajo y con la compañía Licorera de Caldas, las cuales muestran un análisis de las necesidades del ser humano, la humanidad de las empresas, control, supervisión, responsabilidad y compromiso.

Además, los resultados sobresalientes de este ejercicio dejaron herramientas como: compensación estratégica, bienestar laboral y motivación organizacional, los cuales son recursos innovadores para la empresa en mención, porque implementan actividades de sensibilización, planes de compensación económica, salario emocional entre otros, que apuntan al beneficio de todos (Sánchez, Cruz y Francisco, 2010, p.p 539).

Así pues, se concluye que el papel como psicólogos realizado el proceso académico, fue además de suplir las necesidades económicas de los empleados, tener en cuenta otros aspectos relacionados con las emociones del trabajador, ya que tener presente sus necesidades,

expectativas, conocimientos e incluso a sus familias puede ser un garante de la permanencia del colaborador en la compañía lo cual a la vez minimiza la rotación de personal y los gastos administrativos que se dan en procesos de selección y capacitación de personal nuevo.

Conclusiones

El propósito dentro de esta práctica que se realizó en la empresa Licorera de Caldas, se llevaron a cabo actividades que tuvieron como finalidad mejorar la eficiencia productiva basada en los colaboradores y significa mejorar aquellos procesos que vienen con falencias desde hace un tiempo, como lo es el bienestar y clima laboral.

Se logró construir indicadores que permitieron identificar las falencias del área y programas de promoción hacia el mejoramiento continuo, como el programa de bienestar laboral, con diferentes actividades que ayudan a mejorar la productividad en la organización.

Aunque se presentaron diferentes obstáculos, como la no intervención presencial en la empresa a causa de la pandemia y lejanía de la organización, se logró satisfactoriamente la contextualización de todos los conceptos implementados y de las temáticas vistas en la opción de grado, por ende, se da claridad, que los datos y la información suministrada en este trabajo fue recolectada en diferentes fuentes como noticieros, internet y el informe de sostenibilidad.

Referencias

- Calderón, G., Sandra, M., y Karen, T. (enero-junio de 2003). CULTURA ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL. *Cuadernos de Administración*, 109-137. doi: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20502506>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en sus organizaciones*. Medellín.
- Granados, I. (2 de diciembre de 2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. *IIPSI*, 271-276.
- Castillo, A., y Agudelo, S. (2017). Productividad laboral y calidad del empleo en los departamentos de Colombia durante 2008- 2016. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/333531212>
- Castañeda, Y., Batancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *psicología, psicoanálisis y conexiones*, 145-437.
- Chiavenato. (2004). Bienestar laboral en los trabajadores
- Consejo privado de competitividad. (2017). PRODUCTIVIDAD, La clave del crecimiento para Colombia. Bogotá.
- Cubillos, C., Reyes, M., y Londoño, M. (5 de abril de 2017). Análisis de las causas de la rotación de personal en el área Comercial de una Gran Superficie. *FACCEA*, 7(1). Obtenido de <http://www.udla.edu.co/revistas/index.php/faccea/article/view/654/731>
- Hernández, G., Murillo, S., y Karen, T. (2003). *Cultura organizacionak y bienestar laboral*. Bogotá
- Leka, S., Amanda, y Tom. (2004). *La organización y el estrés*. Reino Unido.
- Libreros, A. (2011). *INCIDENCIA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL SOBRE EL BIENESTAR LABORAL DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL VALLE DEL CAUCA*. Universidad Nacional de Colombia.
- Sánchez, C., Cruz, M., & francisco, S. (2010). Características organizacionales de la satisfacción laboral en españa. Double blind review. doi:<https://doi.org/10.1590/S0034-759020140507>
- Valdes, E. (2015). Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuitla. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/rol-tareas-y-funciones-del-psicologo-organizacional/>

<https://www.sciencedirect-com.ezproxy.uniminuto.edu/science/article/pii/S0123592314000461>

<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>

<file:///Users/lauravanegas/Downloads/Dialnet-LaRelacionTrabajoestresLaboralEnLosColombianos-3677384.pdf>

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext

https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20establecen,causadas%20por%20el%20estr%C3%A9s%20ocupacional.

Anexos

Encuesta: bienestar laboral



Nombre: Encuesta de necesidades de bienestar laboral

Fecha:

Con el fin de identificar sus necesidades y expectativas en materia de Bienestar, le agradecemos responder las siguientes preguntas, cuyo contenido nos servirá para la elaboración del Plan de Bienestar Institucional.

DATOS GENERALES

BIENESTAR LABORAL

Nombres y Apellidos:

Edad:

Estado Civil:

Dependencia:

Cargo que desempeña:

Fecha de Ingreso a la entidad:

Número de personas que integran su grupo familiar, incluyéndose usted:	
---	--

Número de Hijos	
------------------------	--

Número de hijos que estudian	
-------------------------------------	--

Número de Hijos mayores de edad	
--	--

¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?	
Tipo de Intereses y/o pasatiempos (Marque con una X)	¿Cuáles?

Deportivos	
Artísticos/Musicales	
Culturales	
Otro(s)	

¿Pertenece usted a algún grupo? (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos, etc.)	NO	<input type="checkbox"/>	SÍ	<input type="checkbox"/>	¿Cuál(es)?
---	----	--------------------------	----	--------------------------	------------

Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las Actividades de Bienestar:

- Compartir con la familia mediante las diversas actividades.
- Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional.
- Participar en actividades que propicien el aprendizaje.

¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen dentro de los siguientes Programas?

A. Deportivos:	B. Recreativos y vacacionales	C. Artísticos y Culturales
-----------------------	--------------------------------------	-----------------------------------

Fútbol	<input type="checkbox"/>	Caminatas ecológicas	<input type="checkbox"/>	Cine foros	<input type="checkbox"/>
Microfútbol	<input type="checkbox"/>	Vacaciones recreativas hijos	<input type="checkbox"/>	Teatro	<input type="checkbox"/>
Baloncesto	<input type="checkbox"/>	Campamentos juveniles	<input type="checkbox"/>	Danzas	<input type="checkbox"/>
Voleybol	<input type="checkbox"/>	Paseos Familiares	<input type="checkbox"/>	Visita a museos	<input type="checkbox"/>
Bolos	<input type="checkbox"/>	Festival de cometas	<input type="checkbox"/>	Otro (s)	<input type="checkbox"/>
Tejo	<input type="checkbox"/>	Fechas especiales	<input type="checkbox"/>	¿Cuál(es)?:	_____
Minitejo	<input type="checkbox"/>	Otro(s)	<input type="checkbox"/>		
Tenis de mesa	<input type="checkbox"/>	¿Cuál(es)?:	_____		
Natación	<input type="checkbox"/>				

D. Preparación Prepensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?

Escuelas Deportivas Hijos	<input type="checkbox"/>	Charlas informativas sobre el trámite pensional	<input type="checkbox"/>	¿Cuál(es)?	_____
Gimnasio	<input type="checkbox"/>	Conferencias Motivacionales	<input type="checkbox"/>		_____
Otra actividad deportiva	<input type="checkbox"/>	Actividad de integración /Salida Recreativa	<input type="checkbox"/>		_____
¿Cuál(es)? _____		Otra (s) _____	<input type="checkbox"/>		_____

E. Promoción y prevención de la Salud	F. Capacitación informal en artes y artesanías	G. ¿Qué otras sugerencias tienen en materia de Bienestar para mejorar la gestión?
Salud Oral	<input type="checkbox"/>	_____ _____
Salud Visual	<input type="checkbox"/>	
Salud auditiva	<input type="checkbox"/>	
Prevención cardiovascular	<input type="checkbox"/>	
	¿Le gustaría <input type="checkbox"/> icipar en un curso de manualidades y /o artesanías? NO SÍ <input type="checkbox"/>	

Prevencción Cáncer	<input type="checkbox"/>	¿Cuál(es)? _____	_____
Prevencción lesiones deportivas	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Manejo del stress	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Tabaquismo	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Ergonomía	<input type="checkbox"/>	H. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FBS, FNA, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades	_____
Brigadas de emergencia	<input type="checkbox"/>		_____
Esquemas de vacunación	<input type="checkbox"/>		_____
Donación de Sangre	<input type="checkbox"/>	Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>
Nutrición	<input type="checkbox"/>		_____
Otro(s)	<input type="checkbox"/>		_____
¿Cuál(es)?:			_____