

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive



Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Daniela Naranjo Gutiérrez -ID 000568127

Carlos Mario Correa Mejía -ID 000715932

Sandra Vanessa García Ruiz -ID 000741218

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2023

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Daniela Naranjo Gutiérrez -ID 000568127

Carlos Mario Correa Mejía -ID 000715932

Sandra Vanessa García Ruiz -ID 000741218

Monografía presentado como requisito para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor(a)

María Lucelly Urrego Marín, Doctor en Pensamiento Complejo,
Magister en Gestión de la Innovación Tecnológica, Administradora de Empresas

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede / Centro Tutorial Bello (Antioquia)

Programa Administración de Empresas

noviembre de 2023

Dedicatoria

Primeramente, para Dios,

Para todos nuestros profesores de UNIMINUTO,

En especial para la profesora María Lucelly Urrego, quien nos ha orientado en este proceso.

Para nuestros amigos y familia, quienes siempre han estado para nosotros.

Y para ti, querido lector que llegaste hasta nuestro trabajo.

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Agradecimientos

Gracias a los teóricos de la administración, que nos permiten absorber los diversos conceptos, y nos han permitido tener una amplia perspectiva a lo largo de nuestra carrera.

Gracias a la Universidad Minuto de Dios y a todos los profesores, por las enseñanzas, por la motivación, por su paciencia y por su guía en todo nuestro proceso.

Gracias a nuestros compañeros, futuros colegas, de quienes en clases adquirimos también conocimientos, gracias por el compañerismo, apoyo moral, los trabajos en grupo y por los momentos compartidos.

Gracias a la empresa Corporación Colombia Vive por permitirnos observar y explorar y así poder desarrollar este trabajo de grado, adicional gracias a las empresas Creafam y Consorcio Industrial, por la experiencia y conocimientos adquiridos, que nos permiten ampliar nuestra visión y tener bases para seguir investigando.

Gracias a nuestras familias y amigos por siempre estar, por hacer sugerencias valiosas y por creer en nosotros.

Y por último gracias a nosotros mismos por llegar hasta aquí, por cada logro, por nuestra persistencia y esfuerzo, por superarnos cada día, y por disfrutar de las experiencias buenas y algunas difíciles de nuestra carrera.

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
2. OBJETIVOS.....	17
2.1. Objetivo general.....	17
2.2. Objetivos específicos	17
3. JUSTIFICACIÓN	18
4. MARCO REFERENCIAL	20
4.1. Marco conceptual.....	20
4.1.1. Generalidades	20
4.1.2. Definición de conceptos	20
4.2. Marco contextual	26
4.2.1. Antecedentes del problema	26
Contexto, tiempo y espacio de la investigación	26
4.2.2. Estrategia Metodológica.....	26
4.2.2.2. <i>Hechos y acontecimientos</i>	27
4.2.3. Caracterización de la empresa	28
4.2.4. Contexto histórico.....	29
4.3. Marco legal.....	30
4.3.1. Beneficiarios Y Alcance Del Programa De Bienestar Laboral	31
4.4. Marco Teórico	32
5. DISEÑO METODOLÓGICO	38
5.1. Enfoque de la Investigación	38
5.2. Diseño de la Investigación	38
5.3. Alcance de la Investigación.....	38
5.4. Población	39
5.5. Tamaño de la muestra	39
5.6. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información de datos	39
5.7. Análisis y tratamiento de datos.....	39
5.8. Plan de acción del proyecto	40

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

6. RESULTADOS Y DISCUCIONES	45
6.1. Objetivo 1: Determinar cuáles son los factores que influyen en el clima laboral de la empresa y que favorecen la productividad de los empleados.	45
6.1.1 Resultados:	45
6.1.2. Análisis:.....	47
6.2. Objetivo 2: Realizar una caracterización de los colaboradores para planear actividades de bienestar de acuerdo a sus necesidades.	47
6.2.1 Resultados: Gráficos recolección de datos – Análisis (Interpretación de Gráficos)	47
6.3. Objetivo 3.....	62
6.3.1 Resultados:	62
Diseño del Programa de Bienestar:	63
Descripción detallada del plan de bienestar con las actividades a desarrollar	63
6.3.2. Análisis:.....	75
Conclusión	78
Anexos.....	83
Anexo 1- Encuesta en Google Forms.....	83

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Lista de tablas

Tabla 1. Grupos de interés.....	28
Tabla 2. Áreas de intervención.....	32
Tabla 3. Preguntas del cuestionario- Marcación X	45
Tabla 4. Plan Bienestar- Día de la mujer.....	63
Tabla 5. Plan Bienestar- Salud Femenina.....	64
Tabla 6. Plan Bienestar- Día del Hombre.....	64
Tabla 7. Plan Bienestar-Día de la madre y del Padre.....	65
Tabla 8. Plan Bienestar-Profesiones.....	66
Tabla 9. Plan Bienestar- Actividad Física.....	67
Tabla 9.1. Plan Bienestar- Calendario Suvenir Actividad Física.....	67
Tabla 10. Plan Bienestar- Torneo de futbol.....	68
Tabla 11. Plan Bienestar- Día para hijo del empleado o contratista.....	68
Tabla 12. Plan Bienestar- Desayunos Solidarios.....	69
Tabla 13. Plan Bienestar- Intercambio de Libros.....	69
Tabla 14. Plan Bienestar-Día de la Juventud.....	70
Tabla 15. Plan Bienestar- Día del Adulto Mayor.....	71
Tabla 16. Plan Bienestar-Orquídeas Flores y Artesanías.....	71
Tabla 17. Plan Bienestar-Encuentro de Parejas.....	72
Tabla 18. Plan Bienestar- Coro Infantil.....	73
Tabla 19. Plan Bienestar- Mes del ahorro.....	73
Tabla 20. Plan Bienestar- Manualidades Navideñas.....	74
Tabla 21. Plan Bienestar- Bienvenida la navidad.....	74
Tabla 22. Presupuesto General.....	76
Tabla 23. Plan de acción del proyecto.....	77

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Lista de figuras

Figura 1 Género.....	47
Figura 2 Cargo	48
Figura 3 LGTBQ.....	48
Figura 4 Víctima del Conflicto armado	49
Figura 5 Grupo étnico.....	49
Figura 6 Estado civil.....	50
Figura 7 Grado de escolaridad.....	50
Figura 8 Madre o padre Cabeza de hogar.....	51
Figura 9 ¿Quién depende económicamente del empleado?	51
Figura 10 Número de hijos del empleado.....	52
Figura 11 Vive con personas mayores.....	52
Figura 12 Familiares con habilidades diferentes.....	53
Figura 13 Grado salarial.....	53
Figura 14 Lugar de vivienda.....	54
Figura 15 Transporte al lugar de trabajo.....	54
Figura 16 Tipología de vivienda.....	55
Figura 17 Tipo de vivienda.....	55
Figura 18 Estrato socioeconómico	56
Figura 19 Veces que se alimenta al día.....	56
Figura 20 Frecuencia en que realiza el mercado.....	57
Figura 21 Calidad de los alimentos.....	57
Figura 22 Ingresos diferentes al salario.....	58
Figura 23 Fuente de otros ingresos.....	58
Figura 24 Préstamos en la empresa.....	59

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Figura 25 Ahorro en entidades.....	59
Figura 26 Créditos en otras entidades.....	60
Figura 27 Hobbies o pasatiempos.....	60
Figura 28 Puesto de trabajo adecuado	61
Figura 29 Conflictos internos entre compañeros.....	61
Figura 30 Creación de un comité para manejo de conflictos.....	62

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Lista de anexos

Anexo 1. Encuesta en Google Forms.....82

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Resumen

El objetivo central de este trabajo es analizar la viabilidad de implementación de un programa de Bienestar en La Corporación Colombia vive, mediante nuevas y mejores estrategias que impulsen las variables que logren una satisfacción de los colaboradores en la organización. La estrategia metodológica es mixta entre cualitativa y cuantitativa, con un método de tipo descriptivo, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, bajo la Escala Likert con diferentes opciones de respuesta. El estudio de los diversos elementos que explican el bienestar laboral de los empleados se realiza desde las categorías de formación continua para favorecer las competencias y habilidades, mejorar la comunicación corporativa para incrementar la productividad y mantener un clima laboral óptimo. Otro factor importante es la distribución del presupuesto para el logro de objetivos y el uso adecuado de recursos. Es importante analizar las circunstancias y causas por las que en la Corporación no se ha llevado a cabo un programa que cuente con todos elementos para lograr cumplir con las políticas de bienestar y además facilite la formación de competencias técnicas del capital humano y la productividad de la empresa. Finalmente se pretende generar una propuesta de mejora para el incremento del bienestar y de esta manera potenciar la productividad, la cual consiste en un plan integral que incluye capacitación para fomentar las buenas relaciones y respuestas positivas ante los cambios y mejoras en la organización.

Palabras claves: Capital humano; Estrategias; Gestión Humana; Recursos humanos; Valor agregado.

Diseño programa de Bienestar Laboral Corporación Colombia Vive

Abstract

The central objective of this work is to analyze the feasibility of implementing a Wellness program in Corporation Colombia vive, through new and better strategies that promote the variables that achieve employee satisfaction in the organization. The methodological strategy is quantitative, with a descriptive method, the data collection instrument will be a questionnaire, under the Likert Scale with five response options. The study of the various elements that explain the labor well-being of employees is carried out from the categories of continuous training to promote skills and abilities, improve corporate communication to increase productivity and maintain an optimal work environment. Of the various elements that explain the labor well-being of employees is carried out from the categories of continuous training to promote skills and abilities, improve corporate communication to increase productivity and maintain an optimal work environment. Another important factor is the distribution of the budget for the achievement of objectives and the adequate use of resources. It is important to analyze the circumstances and causes why the Corporation has not carried out a program that has all the elements to achieve compliance with welfare policies and also facilitates the formation of technical skills of human capital and the productivity of the company. Finally, it is intended to generate an improvement proposal to increase well-being and thus enhance productivity, which consists of a comprehensive plan that includes training to promote good relationships and positive responses to changes and improvements in the organization.

Keywords: Human capital; Human management; Human Resources; Value added, Strategies.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito empresarial se ha visto enfrentado a un entorno más globalizado, se hace cada vez más evidente la importancia de los empleados y el capital humano, como el activo principal de las organizaciones, es por esto que las empresas deben reconocer, el valor de los aportes en cuanto a conocimiento, competencias y habilidades de las personas, y como por medio del área de Recursos Humanos, se puede favorecer el logro de estrategias para que las empresas sean siempre más competentes, de este modo, gracias a las investigaciones realizadas en torno a la gestión humana, se pueden determinar las mejoras en procesos que se pueden implementar, para garantizar el desarrollo y crecimiento de las empresas y así posibilitar la formación de departamentos y grupos de trabajo sólidos, capacitados donde exista una sinergia y buena comunicación entre los empleados.

En este sentido y comprendiendo la importancia de implementar un diseño de programa de bienestar, este trabajo permitirá analizar mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo, con un método de tipo descriptivo, más detenidamente, las herramientas estructurales, tecnológicas, entre otras, y lo que estas, al implementarlas, bajo una buena dirección logran hacer, para que la organización cuente con el personal idóneo, motivado, que pueda tomar iniciativas y reaccionar rápidamente ante los cambios, por tanto ser más productivos y eficientes, además mejorar el ambiente laboral y las relaciones personales y disminuir el nivel de estrés buscando con esto, generar sentido de pertenencia por la Corporación Colombia Vive.

Así mismo, se busca implementar estrategias que sean acordes con el desarrollo personal y aumentar el bienestar, buscando la satisfacción de los colaboradores dentro de la compañía, garantizando que el personal este seguro, a gusto y satisfecho con la labor que ejecuta en el día a

día, asegurando que el empleado se sienta valorado, teniendo en cuenta que el bienestar se ha convertido en parte fundamental de las organizaciones, responde a las necesidades tanto de la compañía como individuales, asumiendo nuevos retos y alcanzando los objetivos y metas propuestas, pues está comprobado que un trabajador feliz es más productivo.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Corporación Colombia Vive, se constituyó el 22 de agosto de 2006 como Entidad Sin ánimo de lucro con el objeto de desarrollar planes, programas y proyectos que permitan el bienestar de la sociedad, mediante la elaboración de planes estratégicos y el desarrollo integral de actividades, que propendan a la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad en general; en lo concerniente a temas de índole social, teniendo como base aquellos relacionados con el interés social, comunitario, desarrollo ambiental, institucional y sostenible (Corporación Colombia Vive, 2023). La Corporación hace parte de un grupo de Entidades a cargo de la Representante Legal y el esposo, quienes en este momento tienen de a 3 empresas entre corporaciones, fundaciones y empresas SAS.

La adaptación al cambio permite que una organización sea más competitiva y competente en el mercado, es por esto que en las organizaciones el área de Bienestar laboral es importante para mejorar el desempeño de los empleados, ya que el comportamiento interno de las empresas, se refleja en los resultados externos, además el departamento de Bienestar permite identificar, captar y retener el talento de las personas y de este modo lograr un clima y cultura, en la que cada trabajador y jefe es el primer responsable de su propio desarrollo e impulsado por la gestión de talento interno, se logren dinamizar y optimizar los procesos, con compromiso y responsabilidad por parte de los colaboradores, para desempeñar las estrategias propuestas por la dirección.

Así mismo, se llega a la siguiente apreciación por parte de los empleados de la compañía Colombia Vive:

- Inconformidad por parte de los empleados ya que hay falta de motivación y reconocimiento para un mejor desempeño.
- La compañía no se preocupa por el bienestar laboral de los empleados, no se realizan actividades que motiven a espacios de esparcimiento, integración, reconocimiento, entre otros.
- No se identifica posibilidad de ascenso.
- No se realizan actividades de entretenimiento que involucren a los empleados y sus familiares, lo cual, está estipulado por política al menos una vez al año se debe realizar una actividad para el bienestar laboral de los colaboradores.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, se ha reflejado una alta rotación de personal, con un indicador del 30% en el último año, razón por la cual la compañía se ve en la obligación de implementar un diseño de programa de bienestar laboral en el área de Recursos Humanos y así mitigar las dificultades presentadas durante el último tiempo.

Con la recopilación de información, en este trabajo hace especial énfasis en el diseño de un programa de bienestar, el cual permitirá dar más estructura al área de Bienestar en la Corporación Colombia Vive, para precisar quien la compone, teniendo presente, que para lograr la satisfacción del cliente externo, es importante la del cliente interno, los colaboradores y empleados, quienes son los que planean, proyectan y ejecutan cada uno de los proyectos que desarrolla la Corporación, es por esto que es importante lograr una estabilidad, mediante capacitaciones e incentivos, fomentando la inteligencia emocional, la iniciativa y participación de todos y de esta manera formar equipos de trabajo sólidos (Corporación Colombia Vive, 2023). A partir de los resultados de este Diseño de programa de Bienestar Laboral en la

Corporación, la idea es implementarlo en el grupo de 6 empresas que tiene la Representante Legal con el esposo, las cuales ahora las conforman 75 empleados.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuál sería la relevancia de diseñar un programa de Bienestar Laboral en la Corporación Colombia Vive?

2. OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

Analizar la incidencia de implementar un programa de Bienestar Laboral en La Corporación Colombia vive.

2.2.Objetivos específicos

- Determinar cuáles son los factores que influyen en el clima laboral de la empresa y que favorecen la productividad de los empleados.
- Realizar una caracterización de los colaboradores para planear actividades de bienestar de acuerdo a sus necesidades.
- Presentar una estrategia adecuada para presupuestar y distribuir adecuadamente el recurso destinado para actividades de Bienestar.

3. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto consiste en analizar la incidencia al implementar un programa de bienestar laboral en la Corporación Colombia Vive, logrando definir el proceso adecuado de capacitación, recompensas, motivación, salud ocupacional, bienestar, entre otros para lograr medir la satisfacción del colaborador, fomentando la sinergia, buenas relaciones, la capacidad de respuesta y así brindar soluciones tanto en el interior y así mismo responder ante las exigencias del cliente externo, logrando una incidencia favorable con elementos que aporten un valor agregado y pueda ser percibido en la comunidad.

La importancia de realizar esta investigación reside en los hallazgos que se obtengan y que puedan contribuir al progreso y crecimiento de la empresa, y del grupo de empresas del que forma parte la Corporación, a cargo de la Representante Legal y el esposo, razón por la cual es necesario implementar ciertas estrategias por medio de las herramientas de gestión. Dentro de la visión de la Corporación está poder expandirse nacional e internacionalmente. Estos objetivos a largo plazo solo se pueden lograr si se cumplen los del corto plazo, los cuales consisten en lograr un crecimiento deseado empezando por favorecer a la comunidad en la que interviene actualmente mediante las estrategias de los líderes, que permiten el satisfactorio desarrollo de los proyectos, quienes deben estar preparados y anticiparse a los requerimientos, tomando iniciativas que reflejen una inteligencia emocional.

Desde el inicio de la compañía, se enfocó en la realización de actividades que propendan a la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad en general, por lo que es esencial contar con el personal idóneo y preparado. El recurso humano y el área de gestión de proyectos, se han manejado de una forma particular, en los que pretenden fomentar valores.

Se puede afirmar que el área de Recursos Humanos es la encargada de incentivar y generar un mejor clima laboral, que permita a los trabajadores ser más eficaces y eficientes y brindarles mayores oportunidades logrando en ellos que sean empleados satisfechos y felices y que aporten al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización.

Por tal razón, se ha pensado en centrarse en las percepciones de los colaboradores de Colombia Vive frente a su labor diaria y de esta forma determinar el grado de satisfacción de cada uno de ellos y analizar de donde se origina las situaciones anteriormente mencionadas (Corporacion Colombia Vive, 2023)

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. Marco conceptual

4.1.1. Generalidades

En este documento se presenta el marco conceptual utilizado para el estudio de la salud laboral en los colaboradores de la empresa Corporación Colombia Vive.

Un marco conceptual es un conjunto de definiciones, teorías, conceptos, sobre los temas que estructuran el desarrollo de la investigación y que sirven para interpretar los resultados que se obtengan del trabajo realizado de campo.

4.1.2. Definición de conceptos

4.1.2.1 Salud

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Esta definición forma parte del compromiso que mantiene la OMS con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución.

El goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social.

Partiendo de la definición de salud para la OMS, convencidos de esto y siguiendo el mismo lineamiento cuando se afirma que la salud es un estado compuesto de condiciones físicas, mentales

y sociales que afectan o benefician de manera positiva y negativa al trabajador; el enfoque que asume la presente investigación es proponer un plan de mejora que le permita al trabajador alcanzar la tan anhelada salud en el trabajo, que se le brinden condiciones óptimas en la organización que le velen por su bienestar referente al puesto de trabajo, ambiente laboral y de salario. Que todo lo anterior forme parte del clima organizacional.

Así mismo en el libro del delgado/a sindical La Salud Laboral el Sindicato defiende la salud como un problema social y ligada a una concepción integral de la persona. Por lo tanto, se entiende por SALUD el estado de completo bienestar social, físico y social en el que el individuo es capaz de desarrollar todas sus potencialidades creativas. Estar sano no es lo mismo que no estar enfermo.

Hoy día se ha podido percibir que se vive en un mundo globalizado en donde las empresas establecen prácticas que apuntan a proteger al trabajador buscando mejorar su calidad de vida teniendo presente que son tan importantes las necesidades intralaborales como las extralaborales.

En marzo de 2020 el diario La República publicó un artículo en donde se muestran cifras estadísticas que indican que en Colombia el 25,9% de los empleados trabaja más de 50 horas en la semana, mientras que en los países OCDE es solo el 7%. Esto se debe a que “el sistema laboral colombiano está diseñado sobre la disposición horaria que supera el promedio de países OCDE derivando en ausencia de articulación vida familiar – vida laboral y conexión con estándares de productividad que definan el gobierno del tiempo de trabajo a través de ejercicios de dialogo social”, dijo Iván Daniel Jaramillo, investigador del Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario (Ministerio de salud y protección social, S.F).

Los anteriores datos estadísticos permiten dimensionar la importancia que tiene que las empresas tomen acción sobre mejorar la calidad de vida de los trabajadores preservando su salud, ya que estos se podrían considerar elementos fundamentales para mejorar la productividad misma.

4.1.2.2 Riesgos psicosociales

El termino psicosocial se emplea hoy, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como otras instancias: 1) con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas (familiares, amigos, o personas desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo).

En el libro Salud y Seguridad en el Trabajo de Miriam Martínez Valladares y María Elena Reyes García se habla de que los peligros psicosociales son aquellos que crean un ambiente social de incertidumbre, ansiedad y falta de control, lo cual pudiera incluir la ansiedad relacionada con la supervivencia en medio de la violencia, como es el caso de los países en estado de guerra recurrente (LR La República , S.F).

Se puede afirmar que los riesgos psicosociales son aquellos que son generados entre la interacción del trabajador con el ambiente laboral y/o social, son factores condicionantes que lo afectan de manera directa tanto de física como mentalmente pudiendo convertirse en enfermedades laboral.

4.1.2.3 Enfermedad laboral

La enfermedad laboral en Colombia está definida en el artículo 4 de la ley 1562 de 2012. Por lo cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional donde enuncia:

“Enfermedad laboral. Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición de factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ve obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes (Ministerio de salud y protección social, S.F).

Parágrafo 1°. El Gobierno Nacional, previo concepto del Consejo Nacional de Riesgos Laborales, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideren como laborales.

Parágrafo 2°. Por tal efecto, El Ministerio de la Salud y Protección Social y el Ministerio de Trabajo, realizará una actualización de la tabla de enfermedades laborales por lo menos cada tres (3) años atendiendo a los estudios técnicos financiados por el Fondo Nacional de Riesgos Laborales.”

Según el decreto 1477 de 2014 las enfermedades laborales se dividen en cinco factores de riesgo:

1. Agentes químicos
2. Agentes físicos

3. Agentes biológicos
4. Agentes psicosociales
5. Agentes ergonómicos

Esta investigación se centrará en tratar los agentes de tipo psicosociales ya que se considera que, aunque todos los factores son importantes, los de tipo psicosocial son generados por exigencias emocionales, estrés, alto ritmo de trabajo, exigencias laborales, entre otros; afectando la salud mental y física del trabajador (Organización mundial de la salud, S.F).

4.1.2.4 Clima organizacional

El concepto de clima laboral está relacionado con las percepciones de las personas que forman parte de una organización con respecto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las diversas regulaciones formales que afectan el entorno. A su vez, se relaciona con la salud mental de los individuos de una organización, entendido esta como la capacidad de las personas de sentirse bien consigo mismas respecto a los demás.

El clima laboral es un tema de gran importancia hoy en día para la mayoría de las organizaciones, las cuales buscan el continuo mejoramiento del ambiente de su organización para poder alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano que es de vital importancia para lograr el éxito de una organización (Sánchez y Retama, 2000).

El clima organizacional/laboral tendrá consecuencias en la organización positivas o negativas, esto dependerá de la percepción que tengan los trabajadores del clima laboral en la empresa donde laboran. Mostrándose en un porcentaje mayor si este es positivo generando a su vez mayor productividad o mostrándose en menor porcentaje si este es negativo por ende afectando

la productividad. Se cree firmemente que las empresas se enfocan en que haya un clima organizacional alto, ya que esto lo pueden utilizar de manera estratégica apuntando a la felicidad de sus trabajadores para que sean más productivos.

4.1.2.5 Felicidad Laboral

Ha aumentado el interés en la "psicología positiva" y su aplicación en el contexto organizacional. En la última década, ha habido un crecimiento significativo en el interés por la psicología positiva. Al mismo tiempo, se ha observado un mayor enfoque en aspectos positivos relacionados con la vida en el entorno laboral. Esto se refleja en investigaciones y estudios realizados por autores como Bakker, Rodríguez-Muñoz y Derks (2012), han resaltado fenómenos positivos como el compromiso, el bienestar, la satisfacción laboral y las experiencias emocionales positivas en el trabajo.

Este enfoque ha dado lugar al desarrollo del campo de la "organización positiva del comportamiento" (POB), que se deriva de la perspectiva de la psicología positiva. La organización positiva del comportamiento se define como el estudio y la aplicación de las fortalezas y recursos humanos orientados de manera positiva. Esto se refiere a identificar y aprovechar las capacidades y recursos de las personas en un contexto laboral con el objetivo de mejorar el desempeño en el trabajo actual.

Así, en paralelo con el auge de la psicología positiva en el pasado década, también ha habido un mayor interés en el lado positivo de la vida organizacional (por ejemplo, Bakker & Oerlemans, 2011; Bakker, Rodríguez-Muñoz, & Derks, 2012; Xanthopoulou, Bakker e Ilies, 2012), llaman la atención sobre fenómenos positivos como compromiso, bienestar, satisfacción laboral o afectividad positiva. Experiencias en el trabajo. En este sentido, el campo de la

organización positiva comportamiento (POB) ha surgido del nuevo enfoque de positividad Psicología, que se define como “el estudio y aplicación de las fortalezas de los recursos humanos y psicológicas orientadas positivamente”. Capacidades que pueden medirse, desarrollarse y efectivamente gestionado para mejorar el rendimiento en el lugar de trabajo actual (Luthans, 2002, pág. 59).

4.2.Marco contextual

4.2.1. Antecedentes del problema

Contexto, tiempo y espacio de la investigación. El estudio se realizará en el Municipio de Sabaneta, en el año 2023, el tiempo que se empleara para desarrollar la investigación es cuatro meses aproximadamente (lo que queda del semestre 2023-1).

4.2.2. Estrategia Metodológica

La estrategia metodológica es cuantitativa, con un método de tipo descriptivo, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, bajo la Escala Likert con diferentes opciones de respuesta.

4.2.2.1.Problemática:

Se abordará el área de Gestión humana para diseñar un programa de bienestar, apuntando a resolver la siguiente pregunta de investigación del problema:

¿Por qué es importante diseñar un programa de Bienestar Laboral en la Corporación Colombia Vive?

4.2.2.2.Hechos y acontecimientos

Una empresa está compuesta por 4 entornos: económico, ambiental, político, social-cultural.

4.2.2.3. Dimensión Económica

Con el objetivo de garantizar prácticas eficientes, competitivas e innovadoras que permitan el desarrollo económico de la organización en armonía con lo social y ambiental.

- Economía circular
- ✓ Reciclaje
- ✓ Reutilización
- ✓ Reducción
- ✓ Rediseño
- ✓ Recuperación y reintroducción de residuos

4.2.2.4.Dimensión Ambiental

Involucra prácticas ecológicas, ambientalmente amigables y responsables.

- Ahorro y uso eficiente del agua
- Ahorro y uso eficiente de la energía

4.2.2.5.Dimensión Social

Contempla prácticas socialmente responsables, equitativas, incluyentes, éticas y de comercio justo.

- Responsabilidad Social
- ✓ Promover planes de inclusión y diversidad laboral
- ✓ Realización de actividades recreativas, culturales y de formación para empleados

✓ Capacitación a empleados y públicos de interés en temas ambientales, culturales, sociales y de seguridad

4.2.3. Caracterización de la empresa

Nombre de la Empresa: CORPORACION COLOMBIA VIVE

Año de constitución: 22 de agosto de 2022

NIT: 900103235-1

Ubicación: CL 77 SUR 43 A 76

Actividad Económica: 8899 Otras actividades de asistencia social.

Teléfono: 4 2 4 6 9 6 3

Municipio: Sabaneta

Representante Legal: Farnory Giovanna Ramírez Cardona

Número de trabajadores: 11: 5 contrato laboral y 6 prestadores de servicios.

Tamaño de la Empresa: La CORPORACION COLOMBIA VIVE con NIT: 900.103.235-1 de conformidad con lo establecido en el Decreto 957 del 5 de junio del 2019 del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, teniendo en cuenta los ingresos por actividades ordinarias del 2022 por valor de (\$3.523.403.816), correspondientes al sector de Servicios, en consecuencia, comprende el tamaño empresarial como una Pequeña empresa (Corporacion Colombia Vive, 2023).

Tabla 1. Grupos de interés

Grupos de Interés Internos	Grupos de Interés Externo
Directora de Proyectos-Alexandra María Vélez Villa	Personas de la Comunidad, beneficiados por los Proyectos
Coordinadores, profesionales.	Municipio de Sabaneta- Alcaldía de Sabaneta

Logísticos	Secretarías de la Alcaldía
------------	----------------------------

Fuente: Elaboración propia

4.2.4. Contexto histórico

La Corporación Colombia Vive, se constituyó el 22 de agosto de 2006 como Entidad Sin Ánimo de Lucro con el objeto de desarrollar planes, programas y proyectos que permitan el bienestar de la sociedad, mediante la elaboración de planes estratégicos y el desarrollo integral de actividades, que propendan a la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad en general; en lo concerniente a temas de índole social, teniendo como base aquellos relacionados con el interés social, comunitario, desarrollo ambiental, institucional y sostenible (Corporación Colombia Vive, 2023).

Cuenta con gran experiencia en proyectos desarrollados con entidades estatales, entre esas el Municipio de Sabaneta, desarrollando actividades para el bienestar de la comunidad en general como la prestación de servicios para potenciar y fortalecer la atención a los estudiantes con discapacidad y capacidad y/o talentos excepcionales en beneficio de la comunidad, prestación de servicios para la promoción de la salud y prevención de enfermedades educando en acciones conscientes de autocuidado, como también prestación de servicios de logística para el fortalecimiento de las acciones emprendidas por la secretaría de seguridad, convivencia y justicia del municipio de sabaneta y la fuerza pública, entre otros, a lo largo de estos dieciséis años, lo que le permite tener la oportunidad de seguir desarrollando estos proyectos obteniendo más reconocimiento a nivel regional, con el propósito de tener una expansión a nivel nacional incluso poder tener la oportunidad de Importar y exportar bienes, productos o servicios, así como su comercialización, distribución, tanto en el exterior como en el interior del país (Corporación Colombia Vive, 2023).

La finalidad de la corporación es generar recursos que permitan la autogestión de la corporación, implementar eventos sociales y comunitarios, formular planes de prevención, brindar capacitaciones, impulsar el fomento y desarrollo, e implementar sanas actividades de tipo social-preventivo, entre otras.

4.3.Marco legal

Dentro de las normas vigentes que se tiene en la actualidad para diseñar programas de bienestar laboral están las siguientes:

- **Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País:** define, entre otros objetivos de la salud ocupacional, la protección de la persona contra riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, la protección de la salud de los trabajadores contra riesgos causados por las radiaciones y la eliminación o control de los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en el lugar de trabajo. Contempla, entre otros aspectos, la constitución y coordinación del Plan Nacional de Salud Ocupacional, las responsabilidades de los Ministerios de Salud y Trabajo y Seguridad Social y el procedimiento de vigilancia y sanciones (Organización internacional del trabajo, 2014).
- **Decreto 1567 de 1998, Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos:** Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de

capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios (GOV.CO, 1998).

- **Artículo 13.** Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Estableciere el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (GOV.CO, 1998).
- **Ley 100 de 1993:** Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional, el fin principal de garantizar una calidad de vida que esté acorde con la dignidad humana. Hace parte del Sistema de Protección Social junto con políticas, normas y procedimientos de protección laboral y asistencia social (DPN, s.f.)

4.3.1. Beneficiarios Y Alcance Del Programa De Bienestar Laboral

Acorde con lo establecido por la Ley en el Decreto 1567 de 1998, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del poder público y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores docentes y directivos docentes, así como el

mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran (GOV.CO, 1998).

Con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención:

Tabla 2

Áreas de intervención

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
Clima Organizacional	Seguridad Social Integral
Incentivos	Salud Ocupacional
Desarrollo de Carrera	Recreación y Cultura
Estilos de Dirección	Educación Formal
Desvinculación Laboral Asistida	
Cultura Organizacional	
Gerencia del Cambio	
Solución de Conflictos	

Fuente: Elaboración propia.

4.4.Marco Teórico

En la actualidad se hace cada vez más necesaria la atención a la salud, cuando la salud laboral no es una cuestión exclusiva de las organizaciones o los trabajadores sino de toda la sociedad. De la misma forma que la salud de las poblaciones depende de la sociología y la economía (Donati, 1994; Gimeno Ullastres, Rubio Cebrián y Tamayo Lorenzo, 2006).

Los efectos de la globalización sobre las situaciones de trabajo son difíciles de determinar a nivel general por su variabilidad y complejidad (Robertson, 2007). Las condiciones organizacionales son cambiantes, debido a cambios económicos, sociales, organizacionales o

laborales, con la globalización se presentan dinámicas continuamente en evolución de procedimientos dentro y fuera de las empresas en las que el manejo de las emociones juega un papel importante como parte de la integración de los empleados con la identidad organizacional. Ciertamente debe existir una sinergia entre los empleados en pro al desarrollo profesional y personal y a su vez, proyectado al direccionamiento estratégico, por lo tanto, debe existir un compromiso total y el conocimiento y gestión de las emociones, como también la prevención y mayor atención al cuidado de la salud. La cultura de la salud laboral y el conjunto de buenas prácticas, facilitan el desarrollo de organizaciones saludables. Hay una serie de valores que subyacen a la cultura de seguridad y salud en el trabajo y que la hacen posible, y sin los cuales la ley puede resultar vacía. Algunos de ellos son la justicia organizacional (Colquitt, 2008), la equidad laboral (Walster, Walster y Berscheid, 1978), la dignidad en el trabajo y la cultura de respeto (Tehrani, 2001).

Es importante que dentro de las empresas se desarrolle un entorno saludable, gestionando adecuadamente los riesgos laborales psicosociales. En la actualidad la psicología positiva en las organizaciones busca potencializar las habilidades y virtudes de los colaboradores, posibilitando su productividad, rendimiento, creando beneficios propios en sentido emocional y psicológico lo que se refleja en beneficios para la compañía. En este sentido, el estudio positivo de las organizaciones parece tener el mismo efecto que ha tenido el estudio de las emociones positivas en las personas (Fredrickson, 2002): ha servido para ampliar cometidos y tareas que favorecen el desarrollo de las organizaciones. Uno de los objetivos de la psicología positiva es potenciar la calidad de vida laboral, para lograr el funcionamiento óptimo de los trabajadores, mediante los análisis y diagnósticos que pueden otorgar los psicólogos sobre comportamiento organizacional, con el fin de implementar planes de mejora para aquello que no está funcionando adecuadamente,

pero también buscando mejorar las fortalezas de las personas en todos los ámbitos de su vida, incluido el laboral.

El bienestar Laboral no solo significa ausencia de emociones negativas, para que exista un adecuado funcionamiento de la gestión en las empresas, se necesitan de los aspectos negativos, es decir, al conocer los límites de lo bueno y de lo malo, siendo una cuestión de equilibrios, se evidencian ventajas para los aspectos económicos de manera personal y global.

Para conseguir la satisfacción y realización general en las organizaciones, a través de la historia, las personas han tenido que luchar por sus derechos, incluso los laborales, fue cuando con la aparición de los movimientos sindicales del siglo XIX se dio paso a una mejora importante, además con la toma de conciencia por parte de empresas de alto coste que suponían los accidentes y enfermedades del trabajo, el desarrollo industrial y tecnológico facilitó este proceso, pues cuanto más especializado resultaba el trabajo, mayor coste suponía la baja laboral (Quick, Quick, Nelson y Hurrell, 1997). Entre los indicadores para medir el Bienestar Laboral, se encuentra el nivel de productividad, las bajas por enfermedad, el nivel de rotación de las empresas, las horas extras, se evidencia que las condiciones laborales han mejorado, considerando lo referente a las horas laborales, las condiciones ergonómicas, de espacio y lugar de trabajo y demás aspectos como ambientales y de higiene, el número de enfermedades laborales y de accidentes se ha controlado, además gracias a los estudios la salud laboral ha dejado de ser solo un problema individual para convertirse en un problema social y empresarial, donde priman los derechos del empleado y es cada vez más importante el cuidado de la salud mental y emocional.

Las prácticas de salud laboral en cada país o región tienen una legislación diferente, el cumplimiento de la misma depende de la cultura corporativa, siendo clave el respeto, el cuidado

por la salud de los trabajadores, donde en las empresas mayormente en las industriales se ha basado esta cultura, en evitar los accidentes y las enfermedades profesionales, para facilitar que el colaborador tenga buenas condiciones físicas y mentales, obteniendo una participación productiva dentro de la empresa, es por esto que dentro del direccionamiento estratégico de la empresa, se deben incorporar programas de bienestar, además de preventivos, de control, y que dentro de los valores y objetivos de la compañía exista una alineación que busque la eficiencia mediante la cultura de salud laboral.

Cada rol que tiene un empleado en la organización es importante dentro de la cadena productiva, en las organizaciones positivas se desarrollan las potencialidades y la excelencia del trabajador en sus tareas, mediante la capacitación adecuada, la motivación, la confianza, el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, la empatía, y el orgullo y gratitud por los logros de los compañeros, permitiendo que estas emociones positivas, logren expandir las posibilidades de las personas en las actividades que desempeñan. El cultivo de las emociones positivas de los trabajadores no sería un objetivo final sino el marco de un planteamiento potenciador de las capacidades personales y organizacionales (Fredrickson, 2003). Para lograr resultados en grupo, las personas deben tener conciencia sobre sí mismas, como parte del bienestar psicológico, el cual se relaciona con el funcionamiento físico, mental y social.

Es correcto afirmar que la desmotivación es una situación que puede analizarse a través de la aplicación de indicadores de satisfacción, ya que permiten comprender las opiniones y los patrones de los colaboradores con respecto a las experiencias favorables y/o desfavorables que han vivido en las empresas a las que pertenecen (Cuadra & Veloso, 2007; Hulin & Judge, 2003).

Históricamente los estudios de bienestar de los empleados incluyen los de seguridad, higiene, riesgos laborales, de condiciones ergonómicas, además de las condiciones que incluyen factores psicosociales: la mala utilización de las habilidades, la sobrecarga en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos y el peligro físico (OIT, 1986, p. 5). Los empleados tienen diferente percepción según las experiencias vividas dentro de la organización, pero existen factores generales de estrés psicosocial, como los que plantearon Cox y Griffiths, 1996 (Garrosa Hernandez, 2013).

Gretchen Rubin en el enfoque en la satisfacción en el trabajo, plantea estrategias por implementar, como: encontrar significado en el trabajo, establecer metas profesionales, cultivar relaciones positivas, encontrar el equilibrio entre vida laboral y personal, practicar la gratitud en el trabajo, abordar el estrés laboral, aprender, crecer y celebrar los éxitos, para aumentar la satisfacción laboral es enfocarse en encontrar significado en el trabajo y establecer metas profesionales (Rubin, 2009).

Shawn Achor (2010), un investigador y autor en el campo de la psicología positiva, recopila en un texto la idea de que la felicidad no es simplemente un resultado del éxito, sino que puede ser una causa del éxito. Achor argumenta que cuando las personas son más felices, son más productivas, creativas y tienen un mejor desempeño en general en el trabajo y en la vida. El libro presenta siete principios clave que Achor llama "El Advantaje de la Felicidad":

El Principio de la Ventaja de la Felicidad: Achor argumenta que la felicidad es el precursor del éxito, no al revés. Cuando las personas son felices, su rendimiento y productividad mejoran.

El Principio del Mapa Mental: Explora cómo nuestras percepciones y actitudes hacia el trabajo y la vida pueden influir en nuestra capacidad para aprovechar oportunidades y superar desafíos.

El Principio del Capital Social: Destaca la importancia de las relaciones interpersonales y cómo construir conexiones positivas en el trabajo puede mejorar el bienestar y el rendimiento laboral.

El Principio de la Gratitud: Achor enfatiza la práctica de la gratitud como una forma de cambiar nuestra mentalidad y mejorar nuestro estado de ánimo.

El Principio del Cultivo del Crecimiento: Explora cómo tener una mentalidad de crecimiento, en lugar de una mentalidad fija, puede fomentar la mejora continua y la resiliencia.

El Principio de la Mente Productiva: Se centra en la importancia de la gestión del tiempo y la concentración para maximizar la productividad y la eficacia.

El Principio del Efecto Tetris: Achor utiliza la metáfora del juego Tetris para explicar cómo entrenar la mente para enfocarse en las oportunidades positivas puede conducir a una mayor felicidad y éxito.

5. DISEÑO METODOLÓGICO

5.1. Enfoque de la Investigación

La naturaleza de la investigación es mixta, con enfoques cualitativo y cuantitativo con un método de tipo descriptivo para la toma de decisiones informadas que respondan al planteamiento del problema.

El método cualitativo permite sondear y caracterizar a los empleados para obtener los datos pertinentes y a partir de ellos analizar de qué manera impactar de manera positiva y el método cuantitativo permite medir la satisfacción de los empleados, para dar respuesta al objetivo general el cual es analizar la incidencia de implementar un programa de Bienestar Laboral en La Corporación Colombia vive, ubicada en el Municipio de Sabaneta.

5.2. Diseño de la Investigación

Para el desarrollo de la caracterización, el cuestionario permitirá un primer acercamiento con los empleados, y de este modo conocer el personal que forma parte de la Corporación, para observar la situación actual y así obtener variables necesarias.

5.3. Alcance de la Investigación

Con un método de tipo descriptivo, el instrumento de recolección de datos será un cuestionario, y se aplicará a todos los empleados de la Corporación, bajo la Escala Likert con diferentes opciones de respuesta, con el propósito de realizar un plan de bienestar, a partir de la información obtenida y de esta manera con las variables, analizar los datos estratégicamente.

5.4. Población

La población para esta investigación es los empleados de la Corporación Colombia Vive, al ser una pequeña empresa y contar con 5 empleados contratados y 7 contratistas por el momento se trabajará con todos.

5.5. Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población: 12 empleados de Colombia Vive, en total 75 repartidas en las empresas del grupo de empresas de la Representante legal y el esposo.

n: Muestra: se seleccionarán todos los empleados de Colombia Vive para dar respuesta a la encuesta que nos proporcionará información relevante sobre la situación de bienestar de la empresa.

5.6. Fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de información de datos

Se aplicara para el diagnóstico inicial la observación y la encuesta para caracterizar a los empleados y medir las condiciones, también nos apoyaremos en la consulta y herramientas de bienestar laboral, utilizados en otros trabajos de grados basados en otras empresas.

5.7. Análisis y tratamiento de datos

Los resultados de las encuestas se tabularán en Excel, con sus respectivos gráficos, lo que permite tomar decisiones informadas para implementar el plan de bienestar y obtener los respectivos indicadores, las conclusiones, recomendaciones y posibles realimentaciones.

5.8. Plan de acción del proyecto

Técnicas e instrumentos de recolección – Encuesta

Este cuestionario permitirá analizar la situación del área de Bienestar en la empresa Corporación Colombia Vive y conocer más a sus empleados, gracias a la recolección de resultados que servirán como base para diseñar e implementar un programa de actividades a realizar durante lo que resta del año 2023 y para el año 2024, y poder destinar un rubro para llevarlas a cabo, adicional en la medida en que se desarrollan poder analizar que mejoras se puedan poner en práctica en futuros eventos y actividades.

Link:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdV_lrv9IM7qM6UGsh03OPfRXiVE7JOxG4ln0w_cBkC5rrNQ/viewform

Preguntas de caracterización

1. Género:
 - A. Femenino
 - B. Masculino

2. Cargo:
 - A. Auxiliar administrativo
 - B. Director de proyectos
 - C. Coordinador de proyectos
 - D. Logístico
 - E. Docente de apoyo de proyecto

3. LGTBQ
 - A. Si
 - B. No

4. Grupo étnico
 - A. Ninguna
 - B. Afro
 - C. Indígena

- D. Rizal
 - E. Palenquero
5. Estado civil
- A. Soltero (a)
 - B. Unión Libre
 - C. Casado (a)
 - D. Separado (a)
 - E. Viudo (a)
6. Grado de escolaridad:
- A. Técnico
 - B. Secundaria
 - C. Tecnológico
 - D. Profesional
 - E. Especialización
 - F. Primaria
 - G. Maestría
7. Madre o padre Cabeza de hogar
- A. Si
 - B. No
8. ¿Quién depende económicamente del empleado?
- A. Hijos
 - B. Padres
 - C. Cónyuge
 - D. Hermanos
 - E. Otro: _____
9. Número de hijos del empleado
- A. 0
 - B. 1
 - C. 2
 - D. 3
 - E. 4
 - F. Más de 4
10. Vive con personas mayores
- A. Si
 - B. No

Si la respuesta es “Si” Entre qué rangos de edad:

- 60 a 70 años de edad
- 71 años de edad en adelante

11. Tiene familiares con habilidades diferentes

- A. No aplica
- B. Intelectual o mental
- C. Física
- D. Cognitiva

12. Grado salarial

- A. 1 SMMLV
- B. Entre 1 y 2 SMMLV
- C. Más de 3 SMMLV
- D. Entre 2 y 3 SMMLV

13. Lugar de vivienda

- A. Sabaneta
- B. Envigado
- C. Itagüí
- D. La Estrella
- E. Medellín
- F. Bello
- G. Otro Municipio. ¿Cuál? _____

14. Transporte al lugar de trabajo

- A. Bus
- B. Moto
- C. Caminando
- D. Metro
- E. Metro Plus
- F. Bicicleta
- G. Automóvil particular
- H. Taxi

15. Tipología de vivienda

- A. Arrendada
- B. Familiar
- C. Propia
- D. Prestada

16. Tipo de vivienda

- A. Casa
- B. Apartamento

- C. Habitación
 - D. Inquilinato
 - E. Aparta estudio
17. Estrato socioeconómico
- A. 1
 - B. 2
 - C. 3
 - D. 4
 - E. 5
 - F. 6
18. Veces que se alimenta al día
- A. 1
 - B. 2
 - C. 3
 - D. 4
 - E. 5
 - F. 6
 - G. 7
19. Frecuencia en que realiza mercado
- A. Quincenal
 - B. Mensual
 - C. Semanal
 - D. Diario
20. Calidad de los alimentos
- A. Buena
 - B. Mala
 - C. Regular
21. Ingresos diferentes al salario
- A. No
 - B. Si
22. Fuente de otros ingresos
- A. No aplica
 - B. Cuotas manutenciones
 - C. Emprendimientos
 - D. Ventas o servicios
 - E. Arriendos/ inversiones
 - F. Asesorías

- G. Pensión
- H. Familias en Acción
- I. Salario Cónyuge
- J. Bonificaciones

23. ¿Ha realizado préstamos en la empresa?

- A. Si
- B. No

24. Ahorro en entidades

- A. No aplica
- B. Natillera
- C. Cooperativas
- D. Bancos
- E. Corporaciones

25. Créditos en otras entidades

- A. No aplica
- B. Bancos
- C. Cooperativas
- D. Almacenes
- E. Paga Diario
- F. Corporaciones
- G. CCF

26. Hobbies o pasatiempos

- A. Lectura
- B. Deporte
- C. Música
- D. Otro. ¿Cuál? _____

Tabla 3*Preguntas del cuestionario- Marcación X*

Marque X en la casilla según corresponda:	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en Desacuerdo	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
Considera que tiene un puesto de trabajo adecuado					
Existen conflictos internos entre compañeros					
Considera importante la creación de un comité para darle manejo a los conflictos en la organización					

Fuente: Elaboración propia.

6. RESULTADOS Y DISCUCIONES

6.1. Objetivo 1: Determinar cuáles son los factores que influyen en el clima laboral de la empresa y que favorecen la productividad de los empleados.

6.1.1 Resultados:

Está investigación reveló varios factores que desempeñan un papel significativo en el clima laboral y la productividad de los empleados en la Corporación Colombia Vive, A continuación, se describen brevemente:

1. Comunicación Efectiva:

Se encontró que las empresas con una comunicación clara y abierta experimentan una mayor satisfacción laboral entre los empleados, muestran una mayor eficiencia en la resolución de problemas y la toma de decisiones.

2. Reconocimiento y Recompensas:

Los empleados que reciben reconocimiento regular por sus logros se sienten más valorados y motivados para contribuir positivamente a la empresa, de ahí la importancia de los programas de bienestar que están directamente relacionados con un aumento en la productividad y la calidad del trabajo.

3. Ambiente Laboral:

La calidad del ambiente laboral, incluyendo la ergonomía, el diseño del espacio y la cultura organizacional, influye en la satisfacción y el bienestar emocional de los empleados.

Las empresas que fomentan un ambiente laboral positivo experimentan una mayor retención de empleados y una menor tasa de rotación.

4. Equilibrio Trabajo-Vida Personal:

Las políticas de flexibilidad laboral, como el trabajo desde casa y horarios flexibles, están asociadas con una mayor productividad y una mejor calidad de vida.

6.1.2. Análisis:

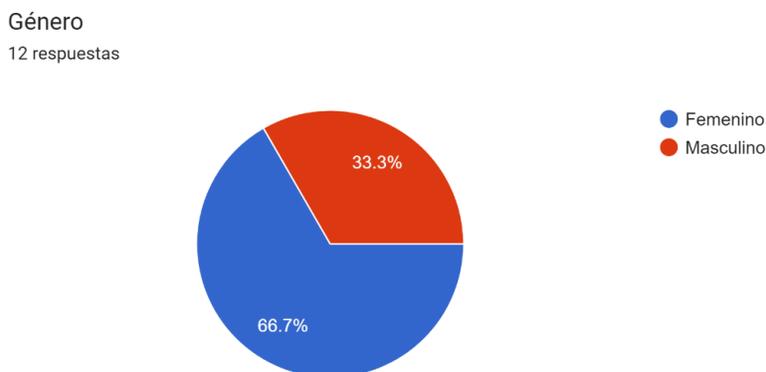
El análisis detallado manifiesta correlaciones significativas entre estos factores y la productividad laboral. La comunicación efectiva se identificó como el factor más influyente, seguido de cerca por el reconocimiento y las recompensas. Además, se observó que las empresas que ofrecen un ambiente laboral positivo y promueven el equilibrio trabajo-vida personal tienen empleados más comprometidos y productivos.

6.2.Objetivo 2: Realizar una caracterización de los colaboradores para planear actividades de bienestar de acuerdo a sus necesidades.

6.2.1Resultados: Gráficos recolección de datos – Análisis (Interpretación de Gráficos)

Figura 1

Género

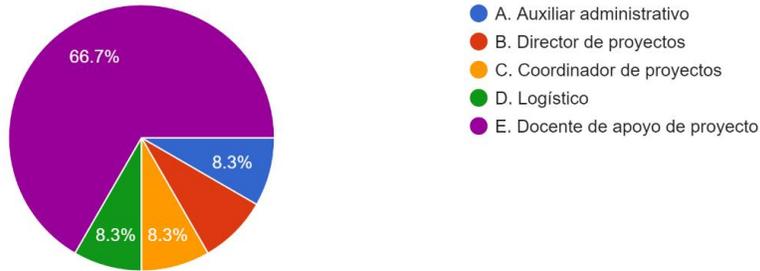


En la corporación, son más los cargos femeninos que masculinos.

Figura 2

Cargo

Cargo
12 respuestas

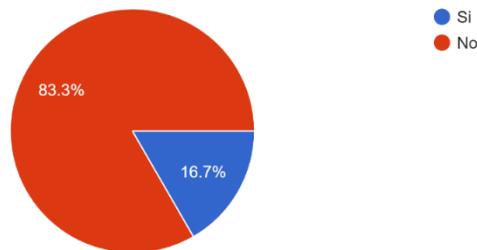


La Corporación entre los contratistas tiene a los Docentes de apoyo quienes permiten que se desarrollen los proyectos enfocados en la Unidad de Atención Integral, para estudiantes con situación de discapacidad o capacidades y talentos excepcionales, y son estos docentes el 66.7% de quienes conforman la entidad. Al ser una pequeña empresa, el resto del personal se encuentra distribuido entre Auxiliar Administrativo, director de proyectos, coordinador de proyectos y los logísticos.

Figura 3

LGTBQ

LGTBQ
12 respuestas

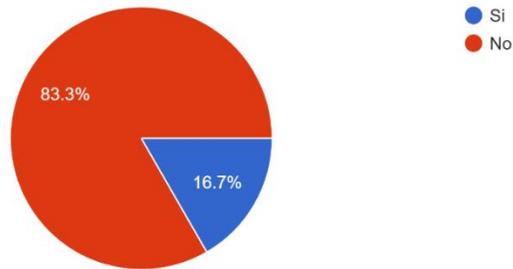


Solo el 16.7% son parte de la comunidad LGTBQ

Figura 4

Víctima del Conflicto armado

Víctima del conflicto armado
12 respuestas

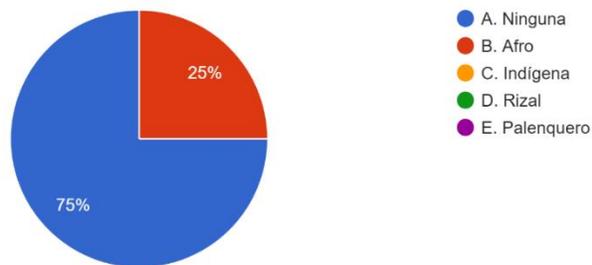


Solo el 16.7% son Víctimas del conflicto armado.

Figura 5

Grupo étnico

Grupo étnico
12 respuestas

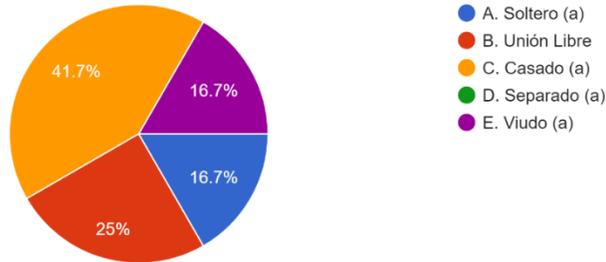


Solo el 25% son parte de la comunidad Afro, los demás no pertenecen a ningún grupo Étnico.

Figura 6

Estado civil

Estado civil
12 respuestas

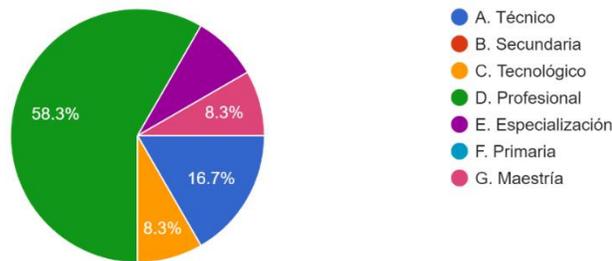


La mayoría están casados con un 41.7%, seguido por un 25% que responde que tienen unión libre.

Figura 7

Grado de escolaridad

Grado de escolaridad
12 respuestas



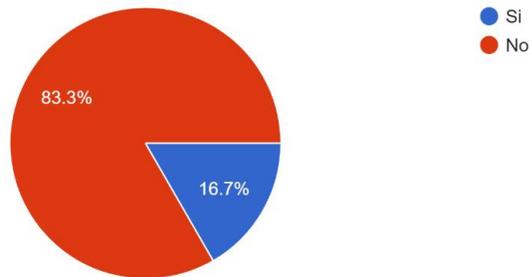
Se hace notoria la presencia de profesionales (58,3%), seguido por Técnicos, (16.7%) Tecnólogos y empleados con maestría cada uno con (8.3%), los profesionales son entre los docentes de apoyo y el director de proyectos.

Figura 8

Madre o padre Cabeza de hogar

Madre o padre Cabeza de hogar

12 respuestas



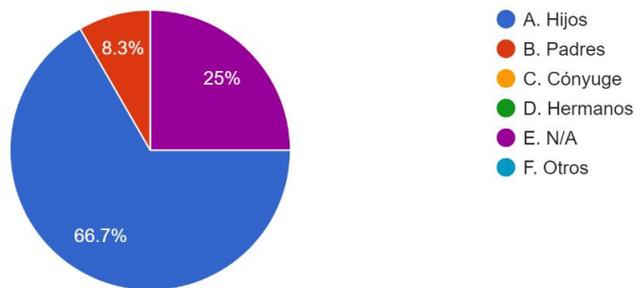
Solo el 16.7% son Madre o Padre cabeza de hogar.

Figura 9

¿Quién depende económicamente del empleado?

¿Quién depende económicamente del empleado?

12 respuestas

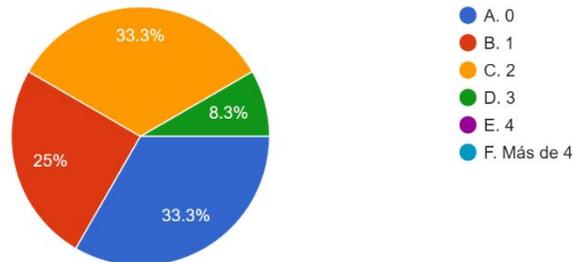


En la Corporación gran parte son padres de Familia.

Figura 10

Número de hijos del empleado

Número de hijos del empleado
12 respuestas

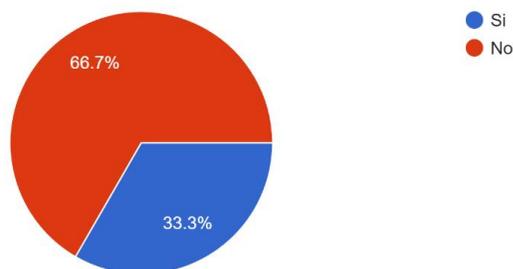


Donde la mayoría de padres, tiene dos hijos con un 33.3%, y los que no tienen hijos conforman el 33.3% igualmente.

Figura 11

Vive con personas mayores

Vive con personas mayores
12 respuestas

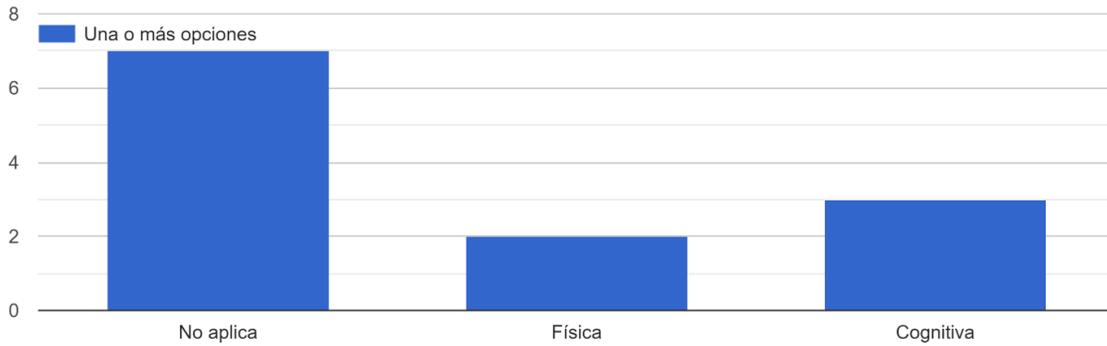


En las 12 Respuestas el 33.3% vive con personas mayores y todos son adultos están en el rango de 71 años de edad en adelante,

Figura 12

Familiares con habilidades diferentes.

Tiene familiares con habilidades diferentes

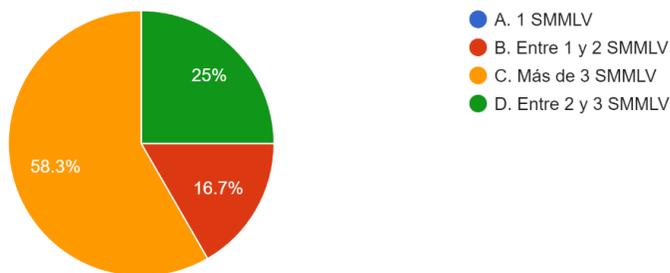


Dos personas contestaron que tienen familiares con Habilidades “diferentes” en el sentido físico y 3 en la parte cognitiva.

Figura 13

Grado salarial

Grado salarial
12 respuestas



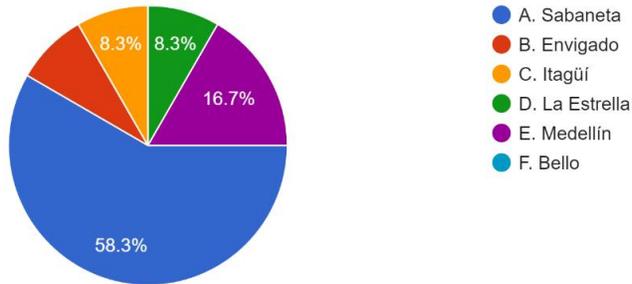
En la Corporación quienes forman parte, ganan entre 1 y 3 SMMLV, siendo los que ganan más de 3 SMMLV quienes conforman más de la mitad con un 58.3%

Figura 14

Lugar de vivienda

Lugar de vivienda

12 respuestas

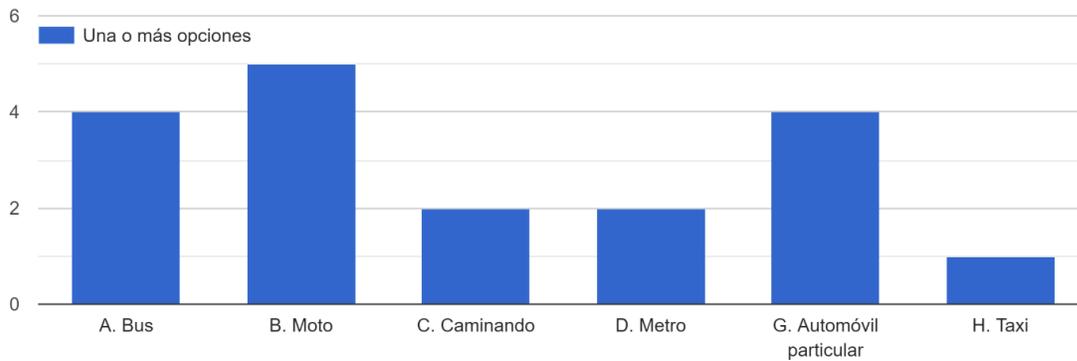


La ubicación de la Corporación es en Sabaneta, y es una ventaja que más de la mitad, sean de este sector, con un 58.3%

Figura 15

Transporte al lugar de trabajo

Transporte al lugar de trabajo



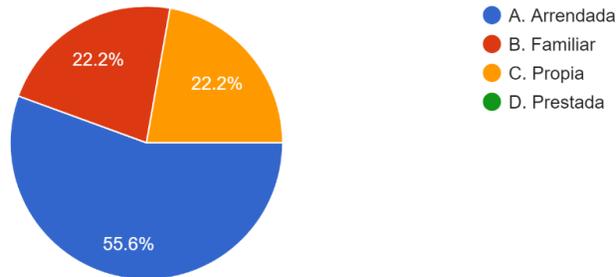
La mayoría empleados y contratistas de la Corporación se transportan en Moto, otros tienen carro, algunos usan más de un tipo de transporte.

Figura 16

Tipología de vivienda

Tipología de vivienda

9 respuestas



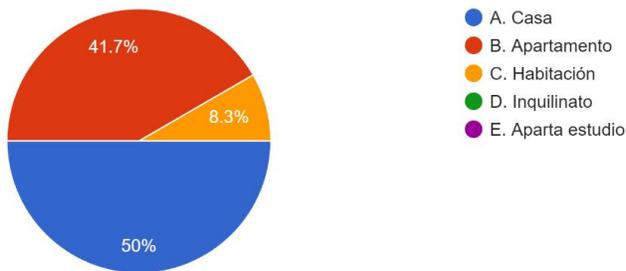
La mayoría tiene vivienda Arrendada con un 55.6%, tres personas dejaron de contestar a esta pregunta, entre las respuestas un 22.2% tiene vivienda familiar y el 22.2% restante tiene vivienda propia.

Figura 17

Tipo de vivienda

Tipo de vivienda

12 respuestas

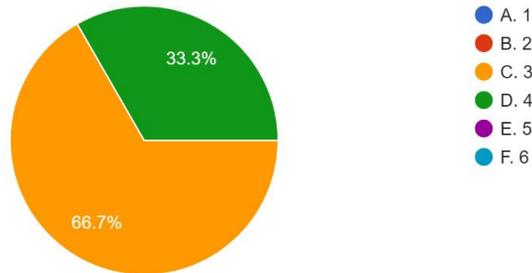


Donde la mayoría vive es en casa, pero hay quienes viven en habitación.

Figura 18

Estrato socioeconómico

Estrato socioeconómico
12 respuestas

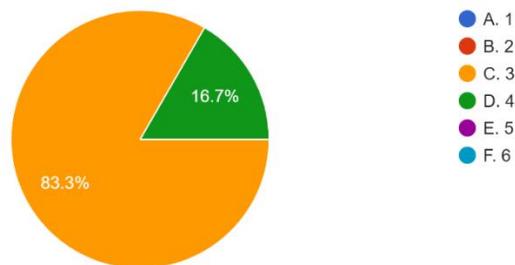


La mayoría son estrato 3 con el 66.7% y el restante 33.3% son estrato 4

Figura 19

Veces que se alimenta al día

Veces que se alimenta al día
12 respuestas

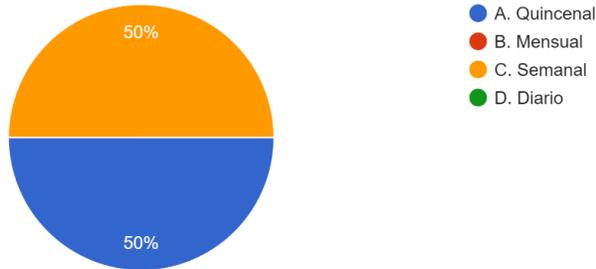


En esta pregunta es interesante que por lo general la mayoría se alimenta las tres veces del día, y solo un 16.7%, cuatro veces al día, es importante destacar que ninguno lo hace solo dos veces o una.

Figura 20

Frecuencia en que realiza el mercado

Frecuencia en que realiza mercado
12 respuestas

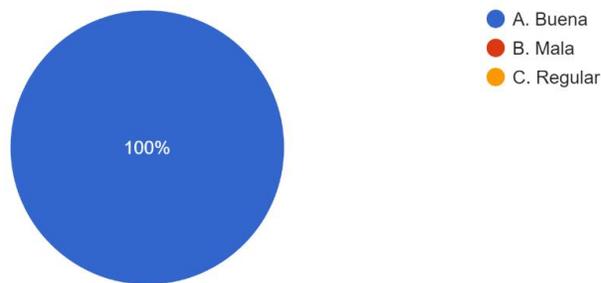


Mitad realiza la compra de mercado de manera quincenal y mitad, de manera semanal, y la calidad de los alimentos es buena como se ve en el siguiente gráfico.

Figura 21

Calidad de los alimentos

Calidad de los alimentos
12 respuestas



Esta sección de preguntas referente a los ingresos y préstamos, se puede observar que la mayoría tiene ingresos diferentes al salario, y son más que todo por el salario del cónyuge, emprendimientos, bonificaciones no constitutivas de salario y adicional por algún arriendo o inversión que tienen.

Figura 22

Ingresos diferentes al salario

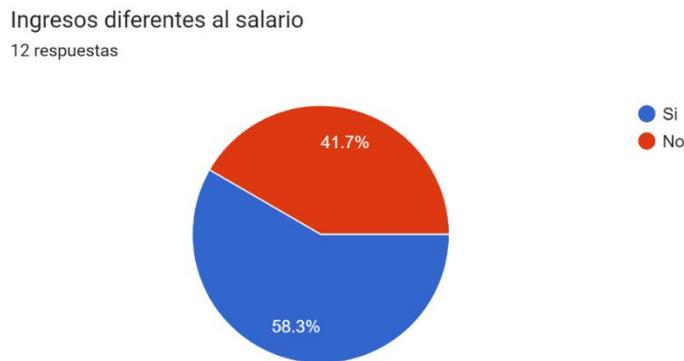
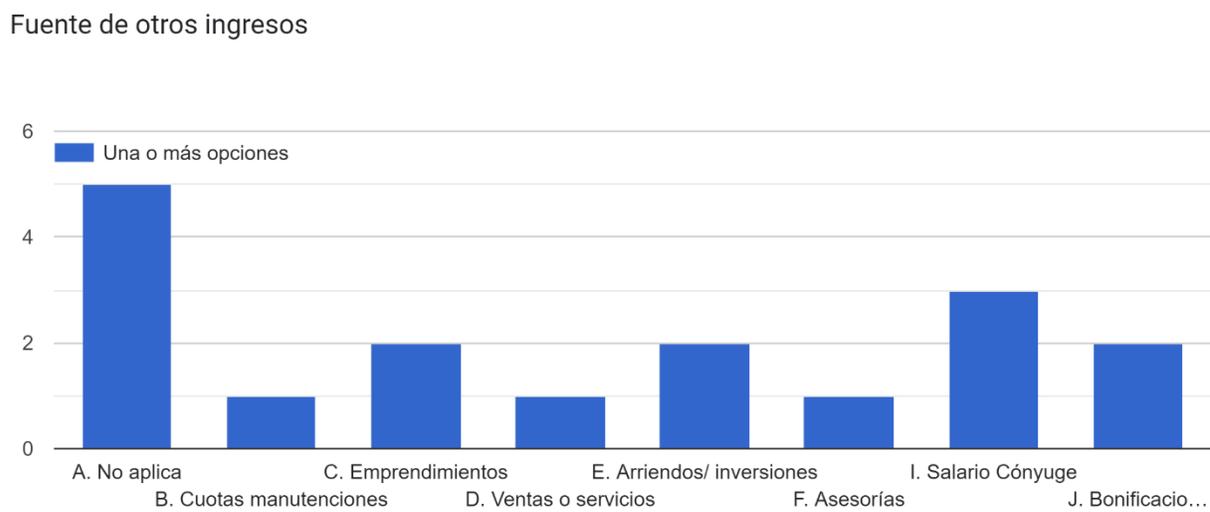


Figura 23

Fuente de otros ingresos



La empresa da posibilidades de realizar préstamos, pero no todos han accedido a este beneficio, ya que la empresa no cobra intereses.

Figura 24

Préstamos en la empresa

¿Ha realizado préstamos en la empresa?

12 respuestas

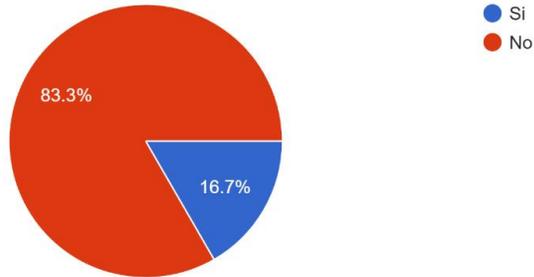
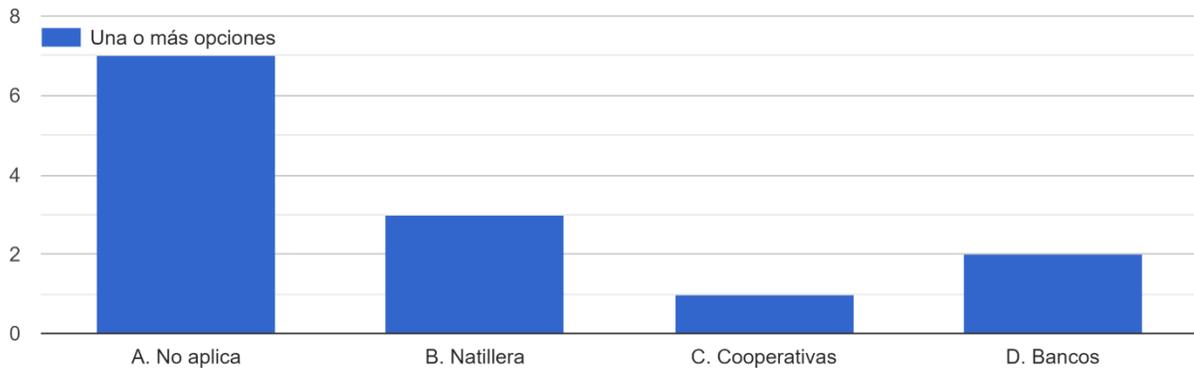


Figura 25

Ahorro en entidades

Ahorro en entidades



Existe muy poca conciencia de ahorro, pero aun así, hay quienes tiene sus ahorros en natilleras, y un poco en cooperativas y bancos, adicional varios si tienen préstamos con diferentes entidades, más que todo con bancos como lo refleja el siguiente gráfico.

Figura 26

Créditos en otras entidades

Créditos en otras entidades

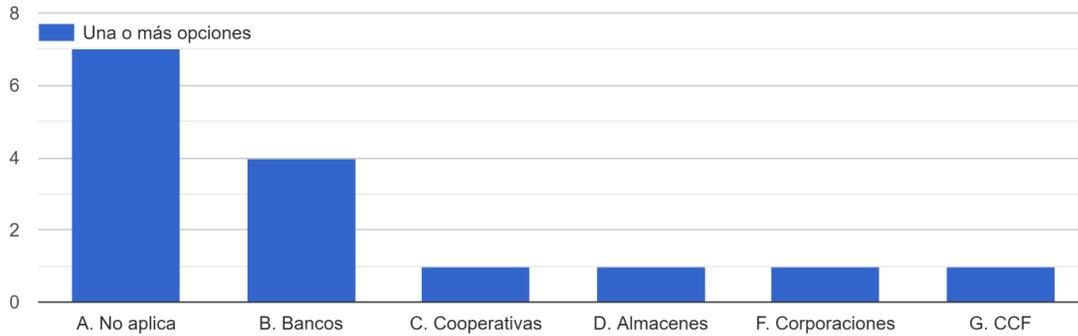
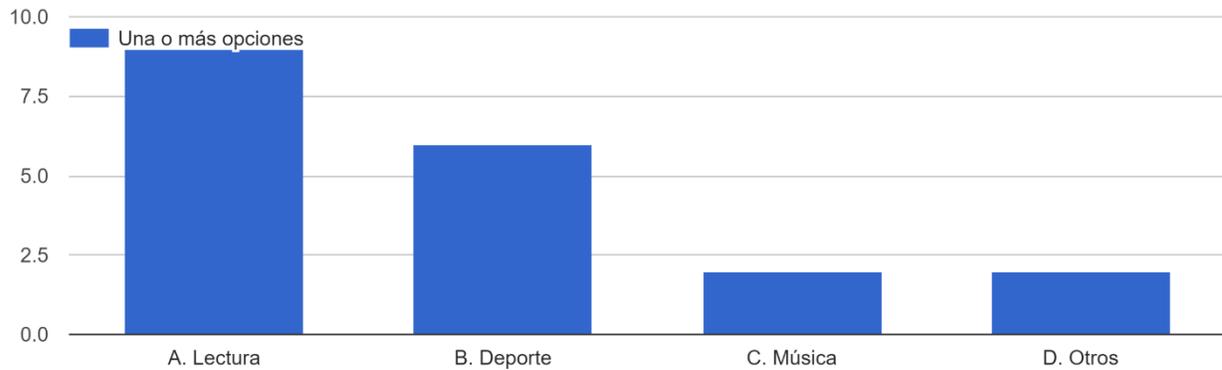


Figura 27

Hobbies o pasatiempos

Hobbies o pasatiempos



La Lectura es uno de los Hobbies de quienes conforman la corporación, se destaca otro tanto que dedican sus ratos libres al deporte.

Los próximos tres gráficos corresponden a preguntas que se hicieron con la escala desde Totalmente de acuerdo hasta totalmente en Desacuerdo, en la primera pregunta, es agradable ver

que todos consideran que tienen un puesto de trabajo en condiciones adecuadas, pues ninguno contestó “En desacuerdo” o “Totalmente en Desacuerdo”.

Figura 28

Puesto de trabajo adecuado

Considera que tiene un puesto de trabajo adecuado
12 respuestas

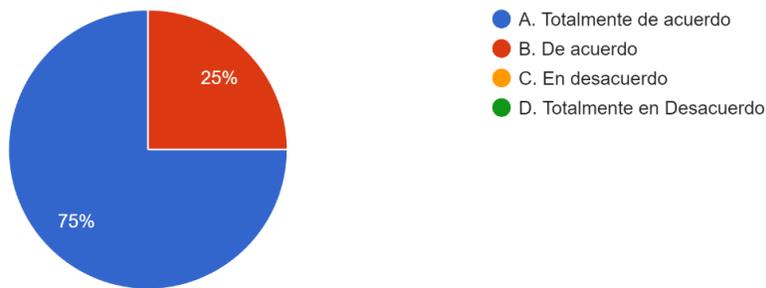


Figura 29

Conflictos internos entre compañeros

Existen conflictos internos entre compañeros

12 respuestas

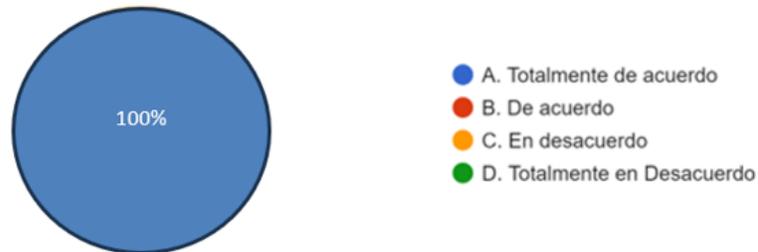


Un 16.7% contestaron que existen conflictos internos entre compañeros, pero es importante ver la disposición que tienen al considerar importante la creación de un comité para resolver y dar manejo a estos conflictos.

Figura 30*Creación de un comité para manejo de conflictos*

Considera importante la creación de un comité para darle manejo a los conflictos en la organización

12 respuestas



Con la encuesta se pretendía caracterizar a los empleados para poder conocer más a fondo las personas que conforman la Corporación, saber qué condiciones de vida y de trabajo tienen, para tener un punto de partida al aplicar un plan de bienestar que pueda lograr satisfacer las necesidades presentadas.

6.3. Objetivo 3: Presentar una estrategia adecuada para presupuestar y distribuir adecuadamente el recurso destinado para actividades de Bienestar

6.3.1 Resultados: A través de la propuesta para ejecutar actividades que brinden bienestar laboral para los empleados de la Corporación Colombia Vive se busca obtener los siguientes resultados:

- Mejora en la satisfacción y compromiso de los empleados.
- Fomento de la diversidad y la inclusión.
- Fortalecimiento de las relaciones familiares.
- Desarrollo de habilidades y crecimiento profesional.
- Fomento de un estilo de vida activo y saludable.

- Promoción de la cultura del ahorro.
- Cultura medioambiental y sostenibilidad.
- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales.
- Mejora en la calidad de vida de los empleados más jóvenes y mayores.
- Fomento de bienestar emocional y relaciones interpersonales.
- Promoción de la cultura de navidad.

Diseño del Programa de Bienestar:

Descripción detallada del plan de bienestar con las actividades a desarrollar

Tabla 4

Plan Bienestar- Día de la mujer.

Nombre	Día de la mujer 08 de marzo
Objetivo	Brindarles a las empleadas un souvenir para la celebración de esta fecha
Alcance	9 mujeres
Indicador	de impacto/incidencia/incidencia: No. de empleadas esperadas/ No. de empleadas participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitar los souvenirs, como propuesta se plantea una crema de manos • Imprimir la ecard correspondiente para cada mujer y pegarla En el empaque del regalo • Entregarle a cada mujer el detalle, en una reunión con pasabocas, torta y dinámicas.
Fecha de ejecución	8 de marzo
Presupuesto	Torta: 50.000 Gaseosa: 8.000 Cremas de manos: 9.000*12

	Empaque: 1.000*12 Total: 178.000
--	-------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5

Plan Bienestar- Salud Femenina

Nombre	Salud femenina
Objetivo	Orientar a las empleadas en temas de salud sexual y reproductiva con fines de prevención y educación en planificación familiar.
Alcance	Mujeres de la empresa y esposas de los empleados
Indicador	de impacto/incidencia/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de empleados participantes
Procedimiento	Se propone, realizar charlas de sensibilización, convocados por correo a las empleadas y a las esposas de los empleados
Fecha de ejecución	14/03/2023
Presupuesto	Profesional de la salud charla \$500.000 Refrigerios: 15 jugos \$10.000 (para empleados, profesional de la salud) 15 empanadas \$ 16.900 Total: 526.900

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 6

Plan Bienestar- Día del Hombre

Nombre	Día del Hombre
Objetivo	Brindarles a los empleados un souvenir para la celebración de esta fecha

Alcance	3 hombres de la empresa Colombia Vive- y hombres de las empresas (Zona Kubica y Boomer- presupuesto sale de centro de costos de estas empresas)
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de empleados participantes
Procedimiento	Invitar mediante correo a los empleados a un almuerzo especial
Fecha de ejecución	16 de marzo
Presupuesto	Almuerzo con postre para emplead@s hombres y mujeres: 16.000* 12 Dulces para hombres: 6.000*12 Total: 264.000

Nota: En el desarrollo de la propuesta también se evidencia el presupuesto de las demás actividades propuestas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7

Plan Bienestar- Día de la madre y del Padre

Nombre	Día de la madre y del Padre
Objetivo	Conmemorar a los padres y madres por medio de una actividad fuera de la sede
Alcance	Madres y padres de la corporación
Indicador	de impacto/incidencia: No. participantes
Procedimiento	Se realizará cotizaciones con obras de teatro, cantantes, grupos musicales. - Se propone realizar la Actividad en el Teatro, y contratar a un Cantante para que les ofrezca un concierto a los padres de la organización. SE ESTA ESPERANDO COTIZACIONES.
Fecha de ejecución	Última semana de Junio

Presupuesto	Souvenir: Total: 300.000 Actividad: Total: 2.000.000
--------------------	---

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8

Plan Bienestar- Profesiones

Nombre	Profesiones
Objetivo	Brindarle al Empleado un detalle en el día de su profesión
Alcance	5 empleados contratados y 7 contratistas
Indicador	De impacto/incidencia: No. de empleados/ No. de participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar los souvenir, como propuesta se plantea un portarretrato Imprimir la ecard correspondiente para cada profesión y ponerla en cada portarretrato Entregarle a cada profesional su detalle en el día correspondiente de la profesión.
Fecha de ejecución	15 de junio de 2023, pero para el 2024 se plantea entregar primeros días de febrero
Presupuesto	Portarretrato: \$6.000 Total Portarretrato: \$72.000 Alcancía madera: \$15.000 Total alcancía: \$180.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9

Plan Bienestar- Actividad Física

Nombre	Actividad Física
Objetivo	Propiciar espacios de hábitos deportivos, que aporte bienestar a los empleados mediante la práctica de actividad física.
Alcance	12 entre empleados y contratistas de la Corporación
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de empleados participantes
Procedimiento	<p>Actividad Física será un programa de 4 clases a la semana</p> <p>Lunes: Clase Aeróbica Martes: Clase Funcional Miércoles: Clase Aeróbica Jueves: Clase Funcional</p> <p>Horario: 5:00 p.m. a 6:00 p.m.</p>
Fecha de ejecución	23 de junio 2023- Para 2024 primeros días de febrero sería el inicio
Presupuesto	Clase: \$60.000 Souvenir: \$100.000 Mensual (agua, granola, toallita, cereal, avena, yogourt, etc) Total actividad: 1.420.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.1

Plan Bienestar- Calendario Souvenir Actividad Física

Calendario souvenir- Actividad física		
Mes	día	souvenir
Junio	23	Banano
Julio	8	Toallitas
Agosto	25	Maní

Septiembre	9	Peras
Octubre	21	Energizante
Noviembre	9	Granola

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Plan Bienestar- Torneo de futbol

Nombre	Torneo de futbol
Objetivo	Apoyar a los empleados y familiares de los empleados, que quieran participar en el torneo empresarial contra otra empresa del grupo
Alcance	2 equipos de 6 personas
Indicador	de impacto/incidencia: No. de inscritos esperados/ No. de participantes
Procedimiento	Por medio de Comfama, apoyar a los empleados que desean participar.
Fecha de ejecución	Septiembre- Octubre 2023 -Febrero- marzo 2024
Presupuesto	\$1.400.000 ESPERAR COTIZACIÓN DE COMFAMA

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

Plan Bienestar- Día para hijo del empleado o contratista

Nombre	Día para hijo del empleado o contratista
Objetivo	Celebrar el día del niño de los empleados
Alcance	Niños Hijos de los empleados entre las edades de 4 a 12
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de empleados participantes

Procedimiento	Solicitar cotizaciones en los siguientes parques: Happy city Viva Envigado, Jumbala, Afterland, manicomio de muñecos, Kakatua, parque Norte. Solicitar Base de datos a Comfama, presentar propuesta a Gerencia, empezar con el proceso de Inscripción y realizar la actividad. La cual liderará la Practicante de bienestar con el apoyo del Comité de Bienestar Social
Fecha de ejecución	31 de agosto
Presupuesto	\$2.000.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

Plan Bienestar- Desayunos Solidarios

Nombre	Desayunos Solidarios
Objetivo	Informar a los empleados
Alcance	Empleados y contratistas
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados/Contratistas esperados/ No. de participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Invitación a los empleados • Confirmación de asistencia 1 día antes • Solicitud de espacio y refrigerio • Organizar la presentación y las diapositivas
Fecha de ejecución	Septiembre
Presupuesto	\$1.000.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

Plan Bienestar- Intercambio de Libros

Nombre	Intercambio de Libros
Objetivo	Celebrar el día del idioma por medio de un intercambio de libros

Alcance	Empleados/Contratistas
Indicador	De impacto/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de toda la campaña gráfica • Difusión de la actividad • Separa espacios donde se llevará a cabo la actividad
Fecha de ejecución	23 de abril 2024
Presupuesto	Rifa para todos los que hayan participado, comprando el libro que más desee, hasta por un costo de \$30.000 (cada libro), y en total realizar 3 rifas.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 14

Plan Bienestar- Día de la Juventud

Nombre	Día de la juventud
Objetivo	Propiciar un espacio de esparcimiento e integración para los hijos de los empleados.
Alcance	Aplica para los hijos de los empleados de edad entre 13 y 17 años.
Indicador	de impacto/incidencia: No. de inscritos esperados/ No. de participantes
Procedimiento	Realizar visita al grafitour en la Comuna 13, se realizarían dos visitas divididas, se vinculará el servicio con Comfama donde estará incluido refrigerio y transporte LÍMITE DE INSCRPCIONES.
Fecha de ejecución	15 Y 22 DE AGOSTO
Presupuesto	\$1.000.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 15

Plan Bienestar- Día del Adulto Mayor

Nombre	Día del Adulto Mayor
Objetivo	Propiciar un espacio de esparcimiento e integración para los empleados o padres de empleados adultos mayores, como una jornada de celebración al Día del Adulto Mayor.
Alcance	20 ADULTOS MAYORES
Indicador	de impacto/incidencia: No. esperados/ No. de participantes
Procedimiento	- Una vez, se define la fecha de la actividad y se revisa el recurso que se tiene, se procede a cotizar tres (3) sitios de tierra caliente (que no supere dos horas de recorrido en transporte vía terrestre, desde Medellín) y se pasa para revisión y aprobación con Gerencia.
Fecha de ejecución	28 DE AGOSTO
Presupuesto	ESPERAR COTIZACIÓN DE COMFAMA

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Plan Bienestar- Orquídeas Flores y Artesanías

Nombre	Orquídeas Flores y Artesanías
Objetivo	Celebración día del medio ambiente incluido día de la tierra y día del agua.
Alcance	Vender boletas para el evento de Orquideas flores y artesanías
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleado esperados/ No. de empleados participantes
Procedimiento	Realizar convenio y ofrecer las boletas a los empleados.

Fecha de ejecución	Agosto
Presupuesto	No aplica.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 17

Plan Bienestar- Encuentro de Parejas

Nombre	Encuentro de parejas
Objetivo	Aportar bienestar desde el fortalecimiento en la pareja, con un taller dirigido por una especialista.
Alcance	20 PAREJAS- 20 PERSONAS
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados esperados/ No. de empleados participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Desayuno - Taller en pareja de 4 horas - Almuerzo - Refrigerio - Tarde de Sol.
Fecha de ejecución	12 de septiembre
Presupuesto	\$1.500.000 ESPERAR COTIZACIÓN DE COMFAMA

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 18

Plan Bienestar- Coro Infantil

Nombre	Coro Infantil
Objetivo	Incentivar la participación de los hijos de los empleados para que participen en las novenas de la Sede Administrativa.
Alcance	20 niños
Indicador	de impacto/incidencia: No. de esperados/ No. de participantes
Procedimiento	Se realizarán los ensayos los días sábados en el Edificio Latitud Sur con un profesor de Comfama, se les dará a los niños un Kit navideño que contengan camisa, gorro, maracas.
Fecha de ejecución	Septiembre- Diciembre
Presupuesto	\$1.000.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 19

Plan Bienestar- Mes del ahorro

Nombre	Mes del ahorro
Objetivo	Conmemoración del Día del Ahorro, por medio de publicaciones y tips de ahorro.
Alcance	Todos los empleados
Indicador	
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar la campaña y piezas gráficas • Recolección de información para publicar 1 vez a la semana durante todo el mes.

	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación periódica (cada 8 días) por nuestros medios de comunicación.
Fecha de ejecución	Primer día hábil de octubre
Presupuesto	\$0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 20

Plan Bienestar- Manualidades Navideñas

Nombre	Manualidades navideñas
Objetivo	Propiciar espacios para personas que les guste las manualidades y más que todo en la fecha más bella del año.
Alcance	12 personas
Indicador	De impacto/incidencia: No. de empleados/Contratistas esperados/ No. De empleados participantes
Procedimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Contactar proveedor para brindar las clases de las manualidades • Separar espacios para la realización • Concretar con el proveedor el tipo de manualidad a realizar.
Fecha de ejecución	(jueves de noviembre) 09, 16 y 23 de noviembre 2 HORAS.
Presupuesto	Costo del docente: \$50.000 cada clase Total: \$200.000

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 21*Plan Bienestar- Bienvenida la navidad*

Nombre	Bienvenida la navidad
Objetivo	Celebrar la navidad con los empleados
Alcance	Todos los empleados y contratistas
Indicador	de impacto/incidencia: No. de empleados/contratistas esperados/ No. de empleados/contratistas participantes
Procedimiento	Contratar un grupo artístico para realizar la celebración, y dar un souvenir
Fecha de ejecución	01-12-2023
Presupuesto	\$2.000.000

Fuente: Elaboración propia.

6.3.2. Análisis:

La empresa experimentaría un entorno de inversión significativo al mejorar la satisfacción y el bienestar de los empleados, lo que conlleva una mayor retención del talento, un aumento en la productividad y la moral, una disminución de las ausencias de enfermedad, la promoción de una cultura e inclusión y diversidad, y una imagen corporativa mas positiva, lo que contribuiría a su éxito y competitividad a largo plazo en el mercado laboral.

Presupuesto General: \$14.668.900 Hasta ahora

Tabla 22

Presupuesto General

Actividad	Presupuesto	Fecha
Día de la mujer 08 de marzo	178.000	08 de marzo de 2023
Salud femenina	526.900	14 de marzo de 2023
Día del Hombre	264.000	16 de marzo de 2023
Día de la madre y del Padre	2.000.000	Última semana de Junio
Profesiones	180.000	15 de junio de 2023, pero para el 2024 se plantea entregar primeros días de febrero
Actividad Física	1.420.000	23 de junio 2023 a diciembre
Torneo de fútbol	1.400.000	Septiembre- Octubre 2023
Día para hijo del empleado o contratista	2.000.000	31 de agosto de 2023
Desayunos Solidarios	1.000.000	septiembre
Día de la juventud	1.000.000	15 y 22 de agosto de 2023
Día del Adulto Mayor	Espera cotización comfama	28 de agosto de 2023
Orquídeas Flores y Artesanías	No aplica	No aplica.
Encuentro de parejas	1.500.000	12 de septiembre de 2023
Coro Infantil	1.000.000	Septiembre- dic 2023
Mes del ahorro	No aplica	Primer día hábil de octubre
Manualidades navideñas	200.000	09, 16 y 23 de noviembre de 2023
Bienvenida la navidad	2.000.000	01 de diciembre de 2023
Intercambio de Libros	No aplica	Entra para programación de 23 de abril 2024
Presupuesto Total	14.668.900	

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 23

Plan de acción del proyecto

Objetivo	Área	Actividades	Tareas
<p>El Objetivo de la Corporación es desarrollar planes, programas y proyectos que permitan el bienestar de la sociedad, mediante la elaboración de planes estratégicos y el desarrollo integral de actividades, que propendan a la satisfacción de las necesidades básicas de la comunidad en general; relacionados con el interés social, comunitario, desarrollo ambiental, institucional y sostenible.</p>	<p>Gestión Humana</p>	<p>Salud Femenina- Orientar a los empleados en temas de salud sexual y reproductiva con fines de prevención y educación en planificación familiar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Contratar a médico especialista que pueda dictar las charlas a los empleados. •Realizar cronograma y apartar para las fechas estipuladas el auditorio del Edificio. • Enviar correos corporativos para convocar a charlas de sensibilización.
		<p>Evaluación del desempeño- La evaluación del desempeño es una herramienta que permite medir el rendimiento de los empleados y detectar áreas de mejora. Esto puede incluir la definición de objetivos y metas, la realización de evaluaciones periódicas y la retroalimentación constante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Diseñar una encuesta con el fin de que se pueda evaluar de forma individual y grupal al colaborador •Establecer un periodo de medición y evaluación ejm 3 meses, 6 meses •Capacitar para analizar , evaluar las aptitudes y los conocimientos de los empleados
		<p>Convivencia para integrar los empleados y motivarlos para un mejor rendimiento</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Capacitar sobre liderazgo, temas de estrés laboral, trabajo en equipo etc. •Brindar su espacio con actividades lúdicas •Darles una excelente alimentación
		<p>Conmemorar a los padres y madres por medio de una actividad fuera de la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Realizar cotizaciones con obras de teatro, cantantes, grupos musicales. •Cotizar Souvenir. • Realizar una actividad donde todos los que participen tenga su souvenir: Contar una historia divertida con su hijo de acuerdo a su creatividad: Foto, video, drama.
		<p>Realizar Integraciones en medio de la naturaleza.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Realizar un compartir con todos los compañeros del trabajo. •Preparar al personal por grupos y participar en diversas actividades que estimulen la concentración y el trabajo en equipo. •Preparar un refrigerio saludable que sea amigable con el medio ambiente.
		<p>Diseño programas de capacitación y desarrollo para el fortalecimiento de las habilidades blandas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Análisis e identificación de las necesidades específicas en habilidades blandas. •Selección de facilitadores o profesionales con experiencia y conocimiento de los conceptos mas relevantes de habilidades blandas. •Diseño del contenido de la capacitación con los temas a tratar, desarrollo de material didáctico, ejercicios prácticos y definir la duración de las sesiones.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusión

Este trabajo tuvo como objetivo General, analizar la incidencia de Diseñar un programa de Bienestar Laboral en La Corporación Colombia vive, donde para hacer el análisis se destacaron varios factores (familiares, sociales, educativos, económicos, etc.) que constituyen y condicionan positiva y negativamente.

A través de la aplicación del método de tipo descriptivo, el instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, dirigido para los empleados y contratistas de la Corporación, bajo la Escala Likert con diferentes opciones de respuesta, lo que aportó importantes y enriquecedores datos mixtos, entre cuantitativos y cualitativos, generando un diagnóstico inicial, el cual permitió conocer más las condiciones de vida de los empleados, y gracias a los resultados de la encuesta realizada, se propuso la toma de decisiones informadas, dando paso a la creación del diseño del programa de bienestar, donde las actividades propuestas pretenden generar buen clima laboral, permitiendo la satisfacción de los empleados y por lo tanto del cliente final, gracias al aumento de productividad y mejora en el cumplimiento de indicadores, gracias a los hallazgos también se determinó que este diseño, como prueba piloto puede aplicarse en el grupo de empresas que tiene a cargo la Representante legal y el esposo, que en el momento son seis entidades.

El diseño e implementación de un programa para el área de bienestar es esencial para crear un entorno laboral positivo, mejorar la salud y bienestar emocional de los empleados, aumentar la productividad y fortalecer la cultura organizacional. Los empleados que se sienten bien valorados y cuidados por la organización son más propensos a permanecer en la empresa. El diseño y la implementación del programa de bienestar contribuye a una mejor satisfacción laboral y por ende a una mayor retención de empleados. Se ha demostrado que el diseño y la

implementación de un programa para el área de bienestar en la organización Colombia Vive es vital para el éxito organizacional, pues esto, no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también tiene una incidencia directa en la productividad y la satisfacción laboral.

Referencias

- Alonso, E., Sánchez, J., Tejero, B., & Retama, M. (2000). Clima y cultura de los equipos de trabajo. Dos constructos de trabajo. En E. Agullo., C. Remeseiro, & J. Fernández (Eds.), *Psicología del trabajo, de las organizaciones y de los recursos humanos. Nuevas aproximaciones* (pp. 340-343). Madrid, España: Biblioteca Nueva.
- Bakker, Arnold B.; Rodríguez-Muñoz, Alfredo; Derks, Daantje La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva *Psicothema*, vol. 24, núm. 1, 2012, pp. 66-72
Universidad de Oviedo Oviedo, España
- Berscheid, E. and Walster, E.H. (1978) *Interpersonal Attraction*. Addison-Wesley, Reading, MA.
- Colquitt, J. A. (2008). From the editors: Publishing laboratory research in AMJ--A question of when, not if [Editorial]. *Academy of Management Journal*, 51(4), 616–620. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2008.33664717>
- Corporacion Colombia Vive. (12 de Maezo de 2023). EMIS in, on an For Emerging Markets. Obtenido de [https://www.emis.com/php/companyprofile/CO/Corporacion_Colombia_Vive_es_9561884.html#:~:text=Corporacion%20Colombia%20Vive%20\(Colombia\)&text=La%20empressa%20fue%20fundada%20en,crecimiento%20of%208%2C37%25](https://www.emis.com/php/companyprofile/CO/Corporacion_Colombia_Vive_es_9561884.html#:~:text=Corporacion%20Colombia%20Vive%20(Colombia)&text=La%20empressa%20fue%20fundada%20en,crecimiento%20of%208%2C37%25).
- Cuadra y C. Veloso (2007) “Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral”. *Revista Universum*. Vol. 2 N° 22, pp. 40-56. Julio 2007.
- Departamento Nacional de Planeación. (S.F). Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/programas/desarrollo-social/subdireccion-de-empleo-y-seguridad-social/Paginas/Seguridad-Social-Integral.aspx>
- Donati, P. (1994). Sulla distinzione Umano/Non Umano. Per una sociologia del duemila. *Il Mondo*, 158-177
- Fredrickson, B.L. (2002). Positive emotions. En C. R. Snyder y S. J. Lopez (Eds.): *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M., Waugh, C.E. y Larkin, G.R. (2003). What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States of September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Garroza Hernandez, E. y. (2013). Salud laboral: Riesgos laborales, psicosociales y Bienestar laboral. Obtenido de https://elibro.net/es/lc/uniminuto/busqueda_filtrada?prev=fs

- GOV.CO. (05 de Agosto de 1998). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#:~:text=Cr%C3%A9ase%20el%20sistema%20nacional%20de,capacidad%20de%20aprendizaje%20y%20de>
- Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job Attitudes, Handbook of Psychology. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12, pp. 255–276). John Wiley & Sons, Inc.. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1211>
- Journal of Work and Organizational Psychology 29 (2013) 95-97 Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v29n3/original1.pdf>
- LR La República . (S.F). Obtenido de <https://www.larepublica.co/globoeconomia/en-colombia-25-9-de-los-empleados-trabaja-mas-de-50-horas-cada-semana-2975005>
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. Journal of Organizational Behavior, 23(6), 695-706. doi:10.1002/job.165
- Ministerio de salud y protección social. (s.f). Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/enfermedad-laboral.aspx#:~:text=Es%20enfermedad%20laboral%20la%20contra%20C3%ADda,ha%20visto%20obligado%20a%20trabajar.>
- Organización internacional del trabajo. (2014). Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=66754&p_lang=es#:~:text=Nombre%20A-,Decreto%20n%C3%BAm.,Salud%20Ocupacional%20en%20el%20pa%C3%ADs.
- Organización mundial de la salud. (S.F). Obtenido de <https://www.who.int/es/about/governance/constitution#:~:text=La%20salud%20es%20un%20estado,o%20condici%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20o%20social.>
- Pedro A. Tamayo Lorenzo (aut.), Santiago Rubio Cebrián (aut.), Juan Antonio Gimeno Ullastres (aut.), (2006), Economía de la salud: fundamentos / ISBN 84-7978-747-3, págs. 275-298
- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell, J. J., Jr. (1997). Preventive stress management in organizations. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10238-000>
- Robertson, S. (2007). Understanding men and health: Masculinities, identity and well-being. Berkshire, UK: Open University Press.

Rubin, G. (2009). *The Happiness Project: Or, Why I Spent a Year Trying to Sing in the Morning, Clean My Closets, Fight Right, Read Aristotle, and Generally Have More Fun.* HarperCollins.

Shawn Achor (2010) *The Happiness Advantage: The Seven Principles of Positive Psychology That Fuel Success and Performance at Work*

Tehrani, (2001) *Economics, Finance, Business & Industry, Engineering & Technology, Health and Social Care* <https://doi.org/10.1201/9780203302262>

Anexos

Anexo 1- Encuesta en Google Forms

PROGRAMA DE BIENESTAR

Este cuestionario permitirá analizar la situación del área de Bienestar en la empresa Corporación Colombia Vive y conocer más a sus empleados, gracias a la recolección de resultados que servirán como base para implementar un programa de actividades a realizar durante lo que resta del año 2023, y poder destinar un rubro para llevarlas a cabo, adicional en la medida en que se desarrollan poder analizar que mejoras se puedan poner en práctica en futuros eventos y actividades.

naranjogutierrezdaniela@gmail.com [Cambiar cuenta](#) 

 No compartido

Género

Femenino

Masculino

Cargo

A. Auxiliar administrativo

B. Director de proyectos

C. Coordinador de proyectos

D. Logístico

LGTBQ

- Si
- No

Víctima del conflicto armado

- Si
- No

Grupo étnico

- A. Ninguna
- B. Afro
- C. Indígena
- D. Rizal
- E. Palenquero

Estado civil

- A. Soltero (a)
- B. Unión Libre
- C. Casado (a)
- D. Separado (a)
- E. Viudo (a)

Grado de escolaridad

- A. Técnico
- B. Secundaria
- C. Tecnológico
- D. Profesional
- E. Especialización
- F. Primaria
- G. Maestría

Madre o padre Cabeza de hogar

- Si
- No

¿Quién depende económicamente del empleado?

- A. Hijos
- B. Padres
- C. Cónyuge
- D. Hermanos
- F. Otros

Si su respuesta anterior fue Otros,
A continuación puede indicar Quién?

Tu respuesta _____

Número de hijos del empleado

- A. 0
- B. 1
- C. 2
- D. 3
- E. 4
- F. Más de 4

Vive con personas mayores

- Si
- No

Los adultos con quienes vive tiene rango de edad:

- Entre 60 a 70 años de edad
- De 71 años de edad en adelante

Tiene familiares con habilidades diferentes

Una o más opciones

- No aplica
- Intelectual o mental
- Física
- Cognitiva
- Otra

Grado salarial

- A. 1 SMMLV
- B. Entre 1 y 2 SMMLV
- C. Más de 3 SMMLV
- D. Entre 2 y 3 SMMLV

Lugar de vivienda

- A. Sabaneta
- B. Envigado
- C. Itagüí
- D. La Estrella
- E. Medellín
- F. Bello
- Otro

Si la respuesta anterior fue Otro, ¿Cuál?

Tu respuesta _____

Transporte al lugar de trabajo

Una o más opciones

A. Bus

B. Moto

C. Caminando

D. Metro

E. Metro Plus

F. Bicicleta

G. Automóvil particular

H. Taxi

Tipología de vivienda

A. Arrendada

B. Familiar

C. Propia

D. Prestada

Tipo de vivienda

- A. Casa
- B. Apartamento
- C. Habitación
- D. Inquilinato
- E. Aparta estudio

Estrato socioeconómico

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6

Veces que se alimenta al día

- A. 1
- B. 2
- C. 3
- D. 4
- E. 5
- F. 6

Frecuencia en que realiza mercado

- A. Quincenal
- B. Mensual
- C. Semanal
- D. Diario

Calidad de los alimentos

- A. Buena
- B. Mala
- C. Regular

Ingresos diferentes al salario

- Si
- No

Ahorro en entidades	
	Una o más opciones
A. No aplica	<input type="radio"/>
B. Natillera	<input type="radio"/>
C. Cooperativas	<input type="radio"/>
D. Bancos	<input type="radio"/>
E. Corporaciones	<input type="radio"/>

Créditos en otras entidades	
	Una o más opciones
A. No aplica	<input type="radio"/>
B. Bancos	<input type="radio"/>
C. Cooperativas	<input type="radio"/>
D. Almacenes	<input type="radio"/>
E. Paga Diario	<input type="radio"/>
F. Corporaciones	<input type="radio"/>
G. CCF	<input type="radio"/>

Fuente de otros ingresos	
	Una o más opciones
A. No aplica	<input type="radio"/>
B. Cuotas mantenencias	<input type="radio"/>
C. Emprendimientos	<input type="radio"/>
D. Ventas o servicios	<input type="radio"/>
E. Arriendos/ inversiones	<input type="radio"/>
F. Asesorías	<input type="radio"/>
G. Pensión	<input type="radio"/>
H. Familias en Acción	<input type="radio"/>
I. Salario Cónyuge	<input type="radio"/>
J. Bonificaciones	<input type="radio"/>

¿Ha realizado préstamos en la empresa?
<input type="radio"/> Si
<input type="radio"/> No

Hobbies o pasatiempos	
	Una o más opciones
A. Lectura	<input type="radio"/>
B. Deporte	<input type="radio"/>
C. Música	<input type="radio"/>
D. Otro	<input type="radio"/>

Considera que tiene un puesto de trabajo adecuado

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni De acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Existe conflictos internos entre compañeros

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni De acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Considera importante la creación de un comité para darle manejo a los conflictos en la organización

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni De acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en Desacuerdo

Enviar

Borrar formulario