



Propuesta para el diseño de un programa de beneficios laborales en la empresa

Morocota Gold S.A.S.

Angélica María Castaño Henao

Lina Isabel Piedrahita Muñoz

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Especialización en Gerencia del Talento Humano

Febrero de 2024

Propuesta para el diseño de un programa de beneficios laborales en la empresa

Morocota Gold S.A.S.

Angélica María Castaño Henao

Lina Isabel Piedrahita Muñoz

Monografía presentado como requisito para optar al título de Especialización en
Gerencia del Talento Humano

Asesor

José Alexander Velásquez Ochoa

Doctor en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

Febrero de 2024

Dedicatoria

A mi familia, por comprender mis ausencias y por alentarme en cada paso de esta travesía académica. Su aliento y comprensión han sido pilares fundamentales en mi búsqueda de conocimiento y crecimiento profesional.

A todas las personas que, de una forma u otra, han sido parte de mi formación académica en el área de la gestión del talento humano, les dedico este trabajo. Sus enseñanzas y contribuciones han sido primordiales en mi proceso de crecimiento y desarrollo como profesional.

Finalmente, a mí mismo, por mi perseverancia, determinación y dedicación en la consecución de este logro académico. Este trabajo de grado representa el resultado de mi esfuerzo y compromiso con la excelencia en el ámbito de la gerencia del talento humano.

Agradecimientos

Mi gratitud a Dios por ser mi guía, luz durante este proceso y a lo largo de mi formación, a mis padres Jonatán e Isabel, por su amor incondicional, por ser mi fuente de inspiración y ser esos referentes de persistencia y resiliencia; a mis hermanas, por su apoyo siempre han estado para mí y más en estos momentos de mi vida; a mis sobrinos por su amor y apoyo emocional.

A la institución Universitaria Minuto de Dios, por acompañarme en este proceso de formación, a los docentes, a mis compañeros de la especialización por compartir sus conocimientos y experiencias. No puedo terminar esta dedicatoria sin agradecer a mi compañera Angélica, por su apoyo incondicional, fue mi fórmula y mi equipo en este trabajo. Con amor Lina.

Quiero expresar mi gratitud a mis profesores, cuya sabiduría, orientación y apoyo han sido de vital importancia en cada etapa de este proceso de aprendizaje y formación. Sus enseñanzas no solo han enriquecido mi conocimiento en el campo de la gestión del talento humano, sino que también han alimentado mi pasión por este ámbito tan crucial en el mundo empresarial.

A mis compañeros de estudio, les agradezco por su contribución, compañerismo y motivación constante. Cada intercambio de ideas, debate y trabajo en equipo ha sido invaluable para mi formación como persona y como profesional. Juntos, hemos creado un ambiente de aprendizaje enriquecedor que siempre recordaré con cariño.

Contenido

Lista de tablas	7
Lista de gráficas	8
Resumen.....	10
Abstract	12
Introducción	14
CAPÍTULO I	15
1 Planteamiento del Problema	15
1.1 Descripción del Problema	15
1.2 Formulación del Problema.....	16
2 Objetivos.....	17
2.1 Objetivo General	17
3 Justificación.....	18
CAPÍTULO II	20
4 Marco Referencial	20
4.1 Marco Conceptual.....	20
4.2 Marco Contextual	26
4.3 Marco Legal.....	27
4.4 Marco Teórico	37
CAPÍTULO III	41
5 Diseño Metodológico	41
5.1 Línea de investigación institucional.....	41
5.2 Eje temático – Especialización en Gerencia del Talento Humano.....	41
5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo mixto	42
5.4 Diseño no experimental.....	44
5.4.1 Alcance descriptivo.	44
CAPÍTULO IV	50
6 Resultados y discusiones	50

7	Conclusiones y recomendaciones	72
8	Referencias	73
9.	Anexos	75

Lista de tablas

Tabla 1. Convenios Organización Internacional del Trabajo	27
Tabla 2. Artículos Constitución Política Nacional	28
Tabla 3. Artículos Código Sustantivo de Trabajo.....	30
Tabla 4. Ley 1562 de 2012	33
Tabla 5. Ley 100 / 93. Salud.....	34
Tabla 6. Ley 100 / 93. Pensión	34
Tabla 7. Ley 100 / 93. SGRL.....	35
Tabla 8. Ley 100 / 93. Servicios sociales complementarios	36

Lista de gráficas

Gráfica 1. Área de trabajo.....	50
Gráfica 2. Ambiente de trabajo.....	50
Gráfica 3. Comunicación	51
Gráfica 4. Valoración y reconocimiento.....	51
Gráfica 5. Seguridad en el ambiente de trabajo	52
Gráfica 6. Oportunidad de desarrollo profesional.....	52
Gráfica 7. Equilibrio entre ámbito laboral y personal.....	53
Gráfica 8. Satisfacción salarial	53
Gráfica 9. Oportunidad de crecimiento.....	54
Gráfica 10. Oportunidad de formación y capacitación	54
Gráfica 11. Motivación ante el trabajo	54
Gráfica 12. Oportunidad de participación en decisiones	55
Gráfica 13. Gestión de conflictos.....	56
Gráfica 14. Satisfacción entre desafíos y habilidades.....	56
Gráfica 15. Servicios de salud	57
Gráfica 16. Capacitación sobre bienestar físico y mental.....	57
Gráfica 17. Disfrute del tiempo libre	58
Gráfica 18. Prevención de riesgos laborales	58
Gráfica 19. Apoyo en situaciones personales	59
Gráfica 20. Nivel de estrés en el trabajo	60
Gráfica 21. Promoción de bienestar mental.....	60

Gráfica 22. Implementación de actividades de bienestar.....	61
Gráfica 23. Medidas para mejorar clima laboral	62
Gráfica 24. Disponibilidad del tiempo libre	63
Gráfica 25. Sugerencias para mejorar clima laboral.....	63
Gráfica 26. Implementación de actividades para mejorar la salud	64

Resumen

La realización de este trabajo, tiene como fin proponer un programa de beneficios laborales para la empresa Morocota Gold S.A.S., que actualmente carece de una estructura formal en este aspecto. Los programas de beneficios laborales son esenciales para motivar a los trabajadores, mejorar el clima laboral, fomentar el crecimiento profesional y técnico, así como aumentar la productividad. Estos beneficios pueden ser económicos, como primas y aumentos de salario, o no económicos, como flexibilidad en el horario, días libres adicionales, teletrabajo, entre otros. También se les conoce como salario emocional, ya que contribuyen al bienestar emocional y las condiciones de vida de las personas que laboran en la empresa.

En el caso específico de Morocota Gold S.A.S., la ausencia de un programa de beneficios laborales estructurado puede impactar negativamente en la satisfacción y retención del personal, así como en el desempeño general de la empresa. Por lo tanto, este trabajo propone un diseño detallado de un programa de beneficios laborales apropiado con las necesidades y características de la empresa, con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de los colaboradores y sus familias.

La propuesta de diseño del programa de beneficios laborales incluirá una variedad de elementos que van desde beneficios económicos, como bonificaciones y programas de reconocimiento, hasta beneficios no económicos, como horarios flexibles, programas de bienestar y desarrollo profesional. Se enfocará la atención a la personalización de los beneficios para suplir las necesidades concretas de los empleados de Morocota Gold S.A.S., teniendo en cuenta factores como la composición familiar, las preferencias individuales y las condiciones laborales.

Se espera que la ejecución de este programa de beneficios laborales contribuya significativamente a ofrecer a los empleados un ambiente laboral armonioso, a aumentar la motivación y la responsabilidad, así como fortalecer la imagen corporativa de la empresa, para que sea reconocida como empleador llamativo y preocupado por el bienestar de su personal.

***Palabras clave:** Bienestar laboral, calidad de vida, productividad, clima laboral, cultura organizacional.*

Abstract

The objective of this work is to propose a labor benefits program for the company Morocota Gold S.A.S., which currently lacks a formal structure in this regard. Work benefits programs are essential to motivate workers, improve the work environment, encourage professional and technical growth, as well as increase productivity. These benefits can be economic, such as bonuses and salary increases, or non-economic, such as flexibility in hours, additional days off, teleworking, among others. They are also known as emotional salaries, since they contribute to the emotional well-being and quality of life of the company's employees.

In the specific case of Morocota Gold S.A.S., the absence of a structured employment benefits program can negatively impact staff satisfaction and retention, as well as the company's overall performance. Therefore, this work proposes a detailed design of a labor benefits program appropriate to the needs and characteristics of the company, with the objective of improving the quality of life of employees and their families.

The proposed employment benefits program design will include a variety of elements ranging from financial benefits, such as bonuses and recognition programs, to non-financial benefits, such as flexible scheduling, wellness programs, and career development. Special attention will be paid to the customization of benefits to meet the specific needs of Morocota Gold S.A.S. employees, taking into account factors such as family composition, individual preferences and working conditions.

It is expected that the execution of this work benefits program will contribute significantly to improving the work environment, increasing employee motivation and responsibility, as well as strengthening the company's corporate image as an attractive employer concerned about the well-being of its staff.

Keywords: Work well-being, quality of life, productivity, work environment, organizational culture.

Introducción

Para una empresa, los empleados son el elemento principal para su correcto funcionamiento, por lo tanto, es de vital importancia identificar la percepción que tienen acerca de las condiciones de bienestar que se ofrecen en la empresa, para atender las condiciones que requieran ser intervenidas y lograr así desarrollo personal y laboral de los mismos.

Dado lo anterior, en la empresa Morocota Gold S.A.S se pretende realizar un estudio acerca de la apreciación de los colaboradores en relación a la calidad de vida en el trabajo, la motivación, el sentimiento de pertenencia y la cultura empresarial. A partir de los resultados obtenidos, se formularán una serie de actividades que mejoren las condiciones de vida, a través de un programa de bienestar laboral, que contribuya a aumentar los niveles de satisfacción personal, profesional, y con esto lograr la retención de los talentos y mermar las renunciaciones en la empresa.

Con este programa, se pretende promover en la organización un clima laboral saludable, atender las necesidades encontradas en el diagnóstico, motivando así a los colaboradores de tal manera que esto se vea reflejado en condiciones favorables ante el desempeño de las actividades al interior de la organización y en la productividad, reforzando las buenas relaciones interpersonales.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del Problema

Morocota Gold S.A.S. carece de un programa formal de beneficios laborales que pueda incentivar a sus empleados a permanecer en la empresa mediante compensaciones adicionales, lo que resulta en que estos solo reciban su salario quincenal sin ningún tipo de bonificación económica.

Considerando que los colaboradores son un componente vital para el correcto desempeño de cualquier empresa, es de suma importancia analizar cómo percibe las condiciones de bienestar laboral proporcionadas por la empresa. Este análisis es crucial para atender sus requerimientos y promover su crecimiento tanto personal como profesional.

Basándose en lo mencionado, Morocota Gold S.A.S. tiene la intención de realizar una evaluación para entender cuál es la idea que tienen los empleados sobre aspectos como su calidad de vida en el trabajo, su nivel de motivación, su amor y compromiso con la empresa y como se vive la cultura en el día a día al interior de la organización. Una vez que se hayan logrado estos resultados, se diseñarán una serie de iniciativas con el fin de mejorar el bienestar laboral a través de la introducción de un programa de bienestar. Este programa buscará aumentar los niveles de satisfacción tanto en la esfera personal como profesional, al mismo tiempo que se trabajará para disminuir la rotación de personal.

Mediante este programa, se busca fomentar un ambiente laboral saludable dentro de la organización, abordando las necesidades identificadas en el diagnóstico. De esta forma, se busca incentivar a los empleados para que esto resulte en una mejora en su bienestar en el trabajo y en

un aumento en su nivel de eficacia., al mismo tiempo que se fortalecen las relaciones interpersonales positivas.

1.2 Formulación del Problema

Después de examinar la situación que revela la falta de un programa de beneficios para los colaboradores en Morocota Gold S.A.S., se identifican varias causas subyacentes. Entre ellas se encuentra la falta de asignación de recursos económicos en el presupuesto anual, lo que refleja una falta de prioridad para este aspecto en la designación de capital en la organización.

Asimismo, la necesidad de reducir costos debido a la falta de capital financiero para invertir en bienestar se hace evidente, lo que lleva a la empresa a centrarse en mantener su plantilla sin recurrir a inversiones adicionales en el bienestar de sus empleados.

La ausencia de un programa estructurado de beneficios que no requiera gastos monetarios adicionales es otro aspecto relevante. Esta falta de estrategias innovadoras para incentivar a los empleados señala una carencia de visión estratégica por parte de la empresa en cuanto al compromiso y la retención del talento. Asimismo, la falta de interés por parte de los directivos sobre la importancia de proporcionar beneficios a los colaboradores sugiere una desconexión entre la alta dirección y las necesidades y expectativas del personal. Esta situación se ve exacerbada por la crisis financiera que enfrenta la empresa, lo que restringe aún más su capacidad para priorizar el bienestar laboral sobre otras necesidades financieras urgentes.

1.2.1 Pregunta problematizadora

¿Cómo puede la empresa Morocota Gold S.A.S. diseñar e implementar un programa integral para mejorar el bienestar de sus empleados, garantizando al mismo tiempo la sostenibilidad financiera y productiva de la empresa?

2 Objetivos

2.1 Objetivo General

Diseñar un programa integral de bienestar laboral a la empresa Morocota Gold S.A.S., que proporcionen soluciones que satisfagan las distintas necesidades de los empleados, con el fin de elevar la calidad de vida tanto de ellos como de sus familias.

2.1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Llevar a cabo un análisis exhaustivo de las necesidades y expectativas de los empleados en relación con el bienestar laboral.

- ✓ Crear un plan completo que comprenda actividades, recursos y roles necesarios para la ejecución del programa de bienestar.

- ✓ Diseñar una estrategia de comunicación eficiente para notificar a los trabajadores acerca del programa, sus ventajas y cómo pueden involucrarse.

3 Justificación

El objetivo del programa completo de bienestar laboral en Morocota Gold S.A.S. es mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias. Esto se logrará a través de diversas actividades que se centran en sus necesidades individuales, como educación, salud, recreación, cultura y finanzas. Esto se hace para fomentar un entorno de trabajo positivo, en el cual los colaboradores se perciban como apreciados y parte integral de la organización. Así, se busca impulsar un ambiente saludable y un clima organizacional propicio que facilite el desarrollo tanto personal como profesional de los colaboradores. Se tiene como finalidad, influir positivamente en el comportamiento de los trabajadores, fomentando mejoras en sus actitudes y elevando su nivel de satisfacción dentro de la empresa.

Mediante este programa, se busca motivar y promover una mejora significativa en el ambiente de trabajo, mediante la aplicación de políticas apropiadas que impulsen la eficiencia y la efectividad de la empresa. Se pretende ofrecer más oportunidades y fomentar una mayor participación, de manera que las labores de los empleados contribuyan de manera efectiva al logro de los objetivos organizacionales y a la internalización de los valores corporativos.

Para ejecutar este programa, se busca comprender cuan satisfechos se sienten los colaboradores en relación a sus roles, su amor y compromiso con la empresa, su percepción del entorno laboral y las oportunidades de desarrollo profesional. Se analizará cuidadosamente la raíz de problemas como el conflicto, la alta rotación, el ausentismo, la baja productividad y el estrés. Además, se llevarán a cabo visitas a los hogares para evaluar las condiciones

socioeconómicas y las necesidades básicas de las familias, con el objeto de mejorar sus condiciones de vida. Un programa de beneficios bien estructurado no solo repercute positivamente en los empleados, sino que también aporta ventajas estratégicas y financieras a la empresa, lo que justifica su implementación como una decisión empresarial sólida.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

4.1 Marco Conceptual

4.1.1 Bienestar Laboral

El bienestar es un concepto amplio que abarca todos los aspectos de una vida saludable y satisfactoria, incluyendo tanto lo psicológico como lo físico y otros ámbitos. Además, incluye las dimensiones sociales, destacando la importancia de las relaciones y la participación en la sociedad y en grupos sociales. (Losada, 2022)

Dado lo anterior, podemos ver que el bienestar se relaciona directamente con el ámbito laboral, llevándonos así a hablar de bienestar laboral, para lo cual debemos remontarnos a la era de la industrialización clásica comprendida entre los años 1900 y 1950, en la cual a los empleados se les consideraba un recurso de producción, comparado con las máquinas y equipos. Debido a las diversas huelgas y luchas por el reconocimiento de los derechos de los obreros, surgen lo que hoy se conoce como el derecho laboral principalmente en Europa, y fue permeando en Colombia; el 5 de marzo de 1950 nace oficialmente el Código sustantivo del trabajo, el cual tiene como finalidad primordial, lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social (Congreso de la República de Colombia, 1950).

Para lograr la consecución de los objetivos en una organización, debe haber una correcta ejecución de la estrategia; esta ejecución recae en manos de los colaboradores, y el cumplimiento de los objetivos se puede ver afectado por ausentismo, ya sea por enfermedades físicas o

mentales, éstas últimas sobre todo tienen pueden ser desencadenadas según el bienestar laboral. (Colín, 2022).

4.1.2 Calidad de vida

El comercio, desde tiempos antiguos, ha sido un elemento crucial en la historia de la humanidad, emergiendo con las primeras sociedades en Mesopotamia hace unos diez mil años. Con el desarrollo de la economía como disciplina, se comenzó a preocupar por medir la prosperidad de las sociedades. Actualmente, en el ámbito de la filosofía política, se busca garantizar una mejor calidad de vida para la mayoría de las personas, aunque hasta hace poco se solía medir en términos de bienestar utilizando el PIB per cápita, método que tiene limitaciones debido a la desigual distribución de recursos. La Calidad de Vida se relaciona con las aspiraciones, percepciones, satisfacciones, necesidades y representaciones sociales que experimentan los miembros de una comunidad en relación con su entorno y la dinámica social en la que viven. Esto incluye los servicios que reciben y las intervenciones dirigidas a ellos, derivadas de las políticas sociales. (Ramírez, 2020)

Dicho bienestar, como se mencionó anteriormente, está directamente relacionado con el concepto de calidad de vida, la cual se define según (Galán, 2012) citando a Felce y Perry, en 1995, la definen como la “calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales, como la combinación de componentes objetivos y subjetivos”, es decir que la calidad de vida se define como la mezcla entre las condiciones de vida y satisfacción personal, influenciada por la escala de valores, anhelos y intereses de cada individuo. Se compone de elementos objetivos, como bienestar material y salud, así como elementos subjetivos, como intimidad y seguridad percibida. Es una

interacción entre aspectos tangibles e intangibles que influyen en el bienestar general de una persona.

La calidad de vida laboral es crucial para el desarrollo empresarial, ya que un ambiente laboral adecuado motiva a los empleados a realizar sus actividades de manera eficiente y alcanzar las metas. Comprender las expectativas del personal ayuda a retener talento comprometido y a reclutar empleados de alto rendimiento, lo que incrementa la productividad. Factores como el agotamiento, la carga laboral excesiva, la intimidación por parte de la empresa, la falta de oportunidades de crecimiento y problemas personales afectan directamente la calidad de vida laboral, el desempeño y la satisfacción de los empleados. (Aguilar, 2023)

4.1.3 Productividad

Siguiendo con esta línea de análisis, según (Ricardo Prada, 2020), citando a (Garay, 1996), la eficiencia en el trabajo es un recurso valioso para mejorar la productividad empresarial. Esta eficiencia, en conjunto con la educación, el fomento del espíritu emprendedor y una cultura organizacional sólida, puede conducir a una mejora en la ejecución de las labores encomendadas, según el cargo. Dicha productividad está vinculada directamente con los conceptos de bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo, ya que los colaboradores que se sienten satisfechos, seguros y apoyados en su trabajo tienden a ser más productivos. Asimismo, una alta calidad de vida puede impulsar la motivación y el compromiso, lo que a su vez aumenta la productividad.

La satisfacción de necesidades personales y el ambiente laboral adecuado, son factores determinantes en la productividad de los empleados. Un espacio laboral que favorezca el equilibrio entre el área laboral y personal, así como la seguridad y el apoyo social, no solo beneficia la calidad de vida de los trabajadores, sino que aumenta su productividad y contribuye al éxito general de la organización, de ahí la importancia de la implementación de un plan de

bienestar, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y sus familias, y al mismo tiempo incremente la productividad.

4.1.4 Clima laboral

El clima laboral se refiere a la percepción que los empleados tienen del ambiente de trabajo, incluyendo cómo este ambiente influye y regula su comportamiento a través de normas y directrices. Esta percepción actúa como un filtro que moldea las reacciones, sentimientos y evaluaciones de los individuos respecto a su entorno laboral. Entender el clima laboral es crucial debido a su impacto significativo en la conducta de los trabajadores dentro de la organización. El clima laboral está vinculado con el comportamiento organizacional (CO) al facilitar un argumento sólido para estudiar el comportamiento humano en un este ámbito, pues influye tanto en los comportamientos individuales como grupales y del sistema organizacional. Estos comportamientos son la rotación de personal, la satisfacción laboral, el desempeño en el trabajo, la seguridad y los resultados financieros; es decir, afecta la habilidad de la organización para utilizar sus recursos técnicos y humanos. (Bermejo, 2022)

Un entorno laboral favorable es fundamental para el rendimiento exitoso de una empresa, ya que influye directamente en la motivación, la satisfacción y la productividad de los empleados. Esto es aún más importante en una empresa minera, donde las condiciones laborales pueden ser especialmente exigentes. Un entorno de trabajo que fomente la seguridad, el respeto recíproco y una comunicación fluida ayuda a disminuir los conflictos y aumenta el sentido de pertenencia de los empleados. Estos factores pueden resultar en una mayor eficiencia operacional y una reducción de accidentalidad, elementos vitales en el sector minero.

Por otro lado, un ambiente laboral adecuado es clave para facilitar la implementación de cambios organizacionales y para adaptarse a nuevas tecnologías o métodos de trabajo. En una industria tan cambiante y regulada como la minería, la habilidad para adaptarse con rapidez a las innovaciones y a las modificaciones en las regulaciones es crucial para mantener la competitividad y cumplir con los estándares de seguridad y medioambientales. Los trabajadores que perciben un apoyo y valoración en un entorno laboral positivo, tienden a aceptar y promover los cambios, en vez de oponerse a ellos, lo que mejora la agilidad y la capacidad de respuesta organizacional ante las demandas del mercado y las regulaciones.

El bienestar y la felicidad de los empleados son factores clave que reflejan el ambiente laboral de una empresa. Un ambiente laboral positivo no solo atrae, sino que también retiene a empleados talentosos, reduciendo los costes relacionados con una alta rotación de personal. En la minería, donde la experiencia y las habilidades técnicas son esenciales, mantener a personal cualificado es un claro diferenciador competitivo. Los empleados contentos y comprometidos tienden a ofrecer un servicio de mejor calidad, lo que beneficia la reputación y el éxito global de la empresa. Invertir en un buen clima laboral es invertir en el capital humano de la empresa, un activo tan crucial como cualquier otro recurso material en la industria minera.

4.1.5 Cultura organizacional.

La cultura organizacional en una empresa se refiere a una serie de valores, creencias, comportamientos y prácticas establecidas que definen el ambiente en el que trabajan los empleados. En una empresa minera, la cultura no solo influye en cómo se llevan a cabo las operaciones diarias, sino también en cómo los empleados perciben su lugar de trabajo y su contribución a las metas empresariales. Una cultura fuerte puede mejorar significativamente la

moral y la productividad al alinear los objetivos personales con los organizacionales. Además, una cultura empresarial que enfatiza en la seguridad de los colaboradores y el bienestar, puede ser crucial en entornos de trabajos físicamente exigentes y potencialmente peligrosos, como los encontrados en la minería.

La cultura se considera un fenómeno nacional que desempeña un rol fundamental en la formación y el refuerzo de creencias en el ámbito organizacional. Las actitudes y valores de las personas en diversas organizaciones son influidas en gran medida por la sociedad, haciendo que las organizaciones sean reflejos de sistemas culturales más extensos.

La cultura organizacional es considerada hoy como uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, por lo que se realizan numerosas investigaciones sobre su configuración, tanto en empresas como en instituciones educativas. (Yopan, 2020)

Fomentar una cultura organizacional positiva en la empresa, puede tener incidencia directa en la retención del talento. Cuando los trabajadores sienten que su bienestar es una prioridad y que existen políticas claras y justas, es más probable que se comprometan a largo plazo con la empresa. Esto es especialmente importante en la industria minera, donde la experticia de los empleados puede ser determinante para que la ejecución de las tareas, se haga de manera segura y eficaz. Por lo tanto, hacer inversión en el fortalecimiento de una cultura organizacional que promueva el respeto, el apoyo y el reconocimiento no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la base de la empresa para enfrentar desafíos operacionales y de mercado.

Además, una cultura organizacional sólida puede actuar como un facilitador para la ejecución de programas de bienestar laboral. Cuando la cultura de la empresa alinea sus valores

con las prácticas de bienestar, las iniciativas no se perciben como obligaciones externas, sino como extensiones naturales de la vida laboral diaria. Esto puede aumentar la efectividad de dichos programas, ya que los empleados están más dispuestos y motivados para participar y aprovechar los recursos que se les ofrecen. Una cultura organizacional bien establecida que valora el bienestar de sus trabajadores no solo mejora el ambiente laboral, sino que también impulsa la productividad y la sostenibilidad de la empresa a largo plazo.

4.2 Marco Contextual

Fundada el 25 de septiembre de 2009 en Medellín, Morocota Gold S.A.S. se dedica al sector minero, especializándose en la exploración, extracción, procesamiento, transporte y venta de minerales, tanto en el mercado local como internacional. Además, la empresa gestiona la adquisición y administración de títulos mineros, cumpliendo con todas las responsabilidades y derechos que estos conllevan según la legislación minera de Colombia. Morocota Gold S.A.S. tiene su foco operativo en Gómez Plata, un municipio conocido como "Tierra de la cordialidad" situado en la zona norte de Antioquia. Allí, posee y opera varios proyectos y centros de exploración minera, incluyendo Mocarongo, Mosquitos, Santa María y Hilo Grande.

A lo largo de su fase de crecimiento y expansión, Morocota Gold ha enfocado su actividad principal en la exploración y explotación del oro, el cual representa su mayor fuente de ingresos. Este metal, conocido no solo por su valor decorativo y su uso histórico en monedas, también ha sido empleado en múltiples aplicaciones durante más de cuatro décadas. Este período ha marcado un desarrollo significativo en la investigación de sus propiedades químicas. Desde entonces, el oro ha facilitado progresos en diversos sectores como la electrónica, las telecomunicaciones y la medicina, entre otros.

El plan de bienestar laboral se implementará en la empresa con 100 colaboradores, de los cuales 17 hacen parte del área administrativa y 83 del área operativa.

4.3 Marco Legal

En Colombia, la normativa que rige los derechos y beneficios de los trabajadores son la Constitución Política de 1991, los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia, así como por el Código Sustantivo del Trabajo. Estos constituyen el marco legal que protege y garantiza los derechos laborales de los trabajadores en el país.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido una serie de convenios con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y promover el bienestar de los trabajadores a nivel mundial. Estos convenios abarcan diversos aspectos relacionados con los derechos laborales, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Algunos de los convenios más relevantes incluyen:

Tabla 1. Convenios Organización Internacional del Trabajo

Convenios (OIT)
<ul style="list-style-type: none"> • Convenio No. 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación: Este convenio garantiza el derecho de los trabajadores a formar y unirse a sindicatos y a participar en actividades sindicales sin restricciones. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1948) • Convenio No. 100. Sobre la igualdad de remuneración: Aboga por la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, eliminando

cualquier tipo de discriminación salarial. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1951)

- **Convenio No.155. Sobre la seguridad y salud en el trabajo:** Se centra en la promoción de un entorno laboral seguro y saludable, estableciendo medidas para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo - OIT, 1981)

Estos convenios reflejan el compromiso de la OIT con la promoción de condiciones laborales dignas y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los países miembros de la OIT tienen la responsabilidad de ratificar, implementar y supervisar el cumplimiento de estos convenios en sus respectivos territorios, garantizando así el respeto y la protección de los derechos laborales a nivel nacional e internacional.

En la Constitución Política de Colombia de 1991, se establecen varios artículos que hacen mención de los derechos y algunos beneficios que deben tener todos los trabajadores. A continuación, algunos de estos artículos: (Constitución Política de Colombia, 1991).

Tabla 2. Artículos Constitución Política Nacional

Constitución Política de Colombia de 1991
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 25. Establece que el trabajo es tanto un derecho como una responsabilidad social, y el Estado tiene la obligación de protegerlo en todas sus formas. Garantiza que

todas las personas tienen derecho a un empleo en condiciones que sean dignas y equitativas.

- **Artículo 48.** Establece que la Seguridad Social es un servicio público que el Estado debe proporcionar obligatoriamente, bajo su dirección, coordinación y control. Este servicio debe cumplir con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, según lo establecido por la ley. Además, garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social.
- **Artículo 53.** Establece que el Congreso debe expedir un estatuto del trabajo. La ley correspondiente debe incluir al menos los siguientes principios fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, una remuneración mínima vital y ajustable según la cantidad y calidad de trabajo, estabilidad laboral, imposibilidad de renunciar a los beneficios mínimos establecidos por las leyes laborales, capacidad para negociar y conciliar sobre derechos inciertos, prioridad para el trabajador en caso de dudas en la aplicación de la ley laboral, prioridad de la realidad sobre formalidades establecidas, garantía de seguridad social, capacitación, entrenamiento y descanso adecuado, y protección especial para las mujeres, la maternidad y los trabajadores menores de edad.
- **Artículo 54.** Establece que tanto el Estado como los empleadores tienen la obligación de proporcionar formación y capacitación profesional y técnica a quienes la necesiten. Además, el Estado debe facilitar la colocación laboral de las personas en edad de

trabajar y asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso a empleos que se ajusten a sus condiciones de salud.

- **Artículo 57.** Indica que la ley puede crear incentivos y mecanismos para que los trabajadores puedan involucrarse en la gestión de las empresas.

En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo es la principal legislación laboral que establece los derechos y responsabilidades tanto de empleadores como de empleados. Este código cubre una amplia variedad de aspectos laborales, que incluyen la duración de la jornada laboral, los períodos de descanso, las vacaciones, las licencias y la seguridad social, entre otros. (Código Sustantivo de Trabajo, 1950)

Ahora, se ofrece una recapitulación de cada uno de los beneficios proporcionados a los empleados:

Tabla 3. Artículos Código Sustantivo de Trabajo

Código Sustantivo del Trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 161: Regula la jornada ordinaria de trabajo. Esta jornada no excederá de 48 horas a la semana distribuidas en seis días laborales, con una duración máxima de ocho horas diarias. Se pueden acordar horarios diferentes con el empleador, pero en ningún caso la jornada diaria podrá superar las 10 horas. Además, entre una jornada y otra

debe haber un descanso mínimo de 12 horas. Es importante mencionar que estos límites no se aplican a trabajos que requieran atención continua o que por su naturaleza no puedan interrumpirse.

- **Artículo 173:** Indica que durante la jornada laboral se debe otorgar un período mínimo de descanso equivalente a 15 minutos por cada jornada diaria de trabajo que exceda las seis horas. Este descanso se considera tiempo efectivo de trabajo y debe ser remunerado por el empleador. Si el empleado debe permanecer en su lugar de trabajo durante este período de descanso por razones inherentes a la naturaleza de la labor, dicho tiempo también debe ser compensado.
- **Artículo 186:** Establece que todo trabajador tiene derecho a un período anual de vacaciones remuneradas, el cual no puede ser inferior a 15 días hábiles por cada año de servicio. Además, el empleador tiene la obligación de conceder las vacaciones en un plazo máximo de un año contado a partir del momento en que se adquieren. El trabajador también tiene la posibilidad de dividir sus vacaciones en dos períodos, siempre y cuando uno de ellos no sea inferior a 10 días hábiles. Estas vacaciones deben ser pagadas con un salario equivalente al que el trabajador habría recibido si estuviera trabajando durante ese período.
- **Artículo 150:** Indica que los trabajadores tienen derecho a licencias remuneradas en ciertas circunstancias específicas. Estas licencias pueden ser otorgadas por el empleador y no afectarán la remuneración del trabajador. Entre las situaciones que

pueden dar lugar a una licencia remunerada se encuentran: enfermedad, accidente, matrimonio, nacimiento de hijos, fallecimiento de familiares cercanos y otros eventos importantes que requieran la ausencia temporal del trabajador del lugar de trabajo. El empleador puede solicitar la documentación pertinente para comprobar la legitimidad de la licencia solicitada.

- **Artículo 160:** Establece que es deber del empleador afiliar a sus empleados al sistema de seguridad social. Esto incluye la afiliación al sistema de salud, pensiones y riesgos laborales. Asimismo, el empleador debe realizar los aportes correspondientes a estos sistemas de acuerdo con lo establecido por la ley. Esta disposición busca garantizar que los trabajadores tengan acceso a servicios de salud, protección en caso de invalidez o vejez, y cobertura en caso de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo.

En este orden continuamos con la Ley 1562 de 2012, conocida como la "Ley de Riesgos Laborales", establece disposiciones relacionadas con la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como la protección de los trabajadores frente a dichos riesgos. La ley busca promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, y establece responsabilidades tanto para los empleadores como para los trabajadores en materia de seguridad y salud ocupacional. (Congreso de la República de Colombia, 2012)

Entre otras cosas, la Ley 1562 establece la obligación de los empleadores de implementar programas de prevención de riesgos laborales, proporcionar capacitación en materia de seguridad y salud ocupacional, y reportar accidentes de trabajo y enfermedades laborales a las autoridades competentes. También establece sanciones para aquellos empleadores que no cumplan con estas disposiciones. La Ley 1562 tiene como objetivo principal reducir la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, y proteger la integridad física y mental de los trabajadores en el ejercicio de sus labores.

Se presentan a continuación algunos artículos fundamentales relacionados con los temas de accidentes laborales, enfermedades laborales, y la integridad física y mental de los trabajadores:

Tabla 4. Ley 1562 de 2012

Ley 1562 de 2012
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 47: Establece las obligaciones de los empleadores en relación con la notificación de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) correspondiente. • Artículo 48: Describe los procedimientos para investigar los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales con el fin de identificar las causas y tomar medidas correctivas. • Artículo 51: Detalla los derechos de los trabajadores en caso de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, incluyendo el acceso a servicios de salud y la compensación por incapacidades temporales o permanentes.

La Ley 100 de 1993 es la principal normativa que regula el sistema de seguridad social en el país. Esta ley establece el marco general para la organización y funcionamiento del sistema de seguridad social integral, que comprende la seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios.

En consecuencia, se presentan a continuación algunos artículos prioritarios que abordan temas relacionados con la seguridad social en salud, pensiones, riesgos laborales y servicios sociales complementarios. (Congreso de la República de Colombia, 1993)

Tabla 5. Ley 100 / 93. Salud

Ley 100 de 1993 - Salud
<ul style="list-style-type: none"> • El artículo 153: Tiene como propósito asegurar el acceso universal a los servicios de salud para todos los colombianos. Estableciendo los principios rectores del SGSSS, que incluyen la universalidad, la integralidad, la unidad, la participación, la eficiencia, la solidaridad y la subsidiariedad. Estos principios orientan el funcionamiento del sistema y guían las políticas y acciones en materia de seguridad en salud en Colombia.

En el tema de las pensiones la ley 100 de 1993, tiene varios artículos relacionados donde garantiza el bienestar en la etapa de retiro de las personas entre ellos están:

Tabla 6. Ley 100 / 93. Pensión

Ley 100 de 1993 - Pensión

- **Artículo 33:** Establece los requisitos y condiciones para que las personas puedan acceder a una pensión cuando alcanzan cierta edad y han trabajado durante un tiempo determinado.
- **Artículo 36:** Define las condiciones para acceder a una pensión de invalidez, reconociendo las circunstancias difíciles que enfrentan quienes sufren incapacidades que les impiden trabajar.
- **Artículo 37:** considera a los seres queridos de los trabajadores, estableciendo cómo pueden acceder a una pensión de sobrevivientes en caso de fallecimiento del afiliado, brindándoles apoyo económico en momentos de pérdida.

Así mismo, La ley 100 hace referencia sobre los riesgos laborales definiéndola como los riesgos o situaciones que ponen en peligro la salud, la integridad física de los trabajadores mientras desempeña sus labores. Sobre saliendo lo siguientes artículos.

Tabla 7. Ley 100 / 93. SGRL

Ley 100 de 1993 - SGRL
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 245: Establece la obligación de los empleadores de afiliar a sus trabajadores al Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL) y de tomar medidas para prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo. • Artículo 248: Detalla los derechos de los trabajadores en caso de accidente de trabajo o enfermedad laboral, incluyendo el acceso a la atención médica necesaria y a la compensación por los daños sufridos.

Sobre los servicios social complementarios que son los programas y beneficios adicionales destinados a complementar la seguridad social de los trabajadores y sus familias. Estos servicios pueden incluir programas de bienestar social, subsidios para vivienda, programas de capacitación y educación, entre otros, los artículos relevantes son.

Tabla 8. Ley 100 / 93. Servicios sociales complementarios

Ley 100 de 1993 – Servicios sociales complementarios
<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 47, que establece que los empleadores tienen la responsabilidad de ofrecer estos servicios sociales complementarios a sus trabajadores como parte de su compromiso con el bienestar de su personal. • Artículo 48, establece los procedimientos para la implementación y supervisión de estos servicios, asegurando que sean adecuados y beneficiosos para los trabajadores y sus familias.

Estos servicios sociales complementarios son importantes para mejorar la calidad de vida de los colaboradores y promover un ambiente laboral saludable y equitativo, son las bases para diseñar un programa de beneficios laborales bien estructurado en Morocota Gold S.A.S.

Los servicios sociales complementarios son esenciales para mejorar y promover un entorno laboral saludable y justo.

Morocota Gold S.A.S., reconoce su importancia y los considera fundamentales en su programa de bienestar laboral. Al proporcionar estos servicios adicionales, la empresa busca satisfacer las necesidades de sus colaboradores y brindarles apoyo para su desarrollo personal y profesional. Fortalece el sentido de pertenencia, aumenta la motivación y mejora el bienestar general de la fuerza laboral, lo que puede impactar positivamente en la productividad y el clima organizacional.

4.4 Marco Teórico

El clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas de los empleados sobre las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan en su entorno laboral. Según (Chiavenato, 2019), el clima organizacional afecta significativamente el comportamiento y la motivación de los empleados. Estas percepciones pueden influir en la satisfacción laboral, el compromiso con la organización y, en última instancia, en el rendimiento laboral. El clima organizacional se diferencia de la cultura organizacional en que el primero se centra en las percepciones y experiencias inmediatas de los empleados, mientras que la cultura abarca valores y creencias más profundas y duraderas.

El concepto de clima organizacional alude a la percepción que los empleados tienen de su ambiente de trabajo, reconociendo su influencia notable en su comportamiento y desempeño dentro de la empresa. Este enfoque abarca desde las estructuras organizativas, como jerarquías y líneas de autoridad, hasta la configuración global de la empresa y su cultura corporativa. En este sentido, es esencial comprender y gestionar de manera efectiva el clima organizacional para promover un entorno laboral saludable y productivo, alineado con los objetivos estratégicos y valores de la empresa.

El clima organizacional se caracteriza por las relaciones laborales entre superiores y entre compañeros, formando un equipo motivado con su labor. Este equipo representa un importante y valioso activo humano que influye directamente en la calidad del clima de la empresa, reflejándose en su productividad y competitividad, y determinando así el éxito de la organización.

4.4.1.1 Tipos de clima organizacional

Existen diversos tipos de clima organizacional que pueden prevalecer en una empresa, dependiendo de la estructura y el estilo de liderazgo:

1. Clima psicológico: es la percepción individual que tiene el empleado acerca de su entorno laboral como lo son sus jefes y pares. Hay diversos factores que dan forma a este tipo de clima como lo es la personalidad, el pensamiento individual, la cultura, la economía, la política, religión, y el estudio no necesitan coincidir con los compañeros en el trabajo en el mismo ambiente laboral para que sean significativa, es decir entre jefes y pares debe haber un respeto mutuo en sus ideologías y personalidades para tener un ambiente laboral excelente.

2. Clima agregado: este se construye por el trabajo en equipo de un departamento, unidad, planta, entre otros para sí dar forma al ambiente general o a la cultura organizacional de la empresa.

3. Clima colectivo: este tipo de clima se refiere la percepción general que tiene el empleado acerca su ambiente de trabajo y la cultura organizacional de la empresa, valorando la administración, la experiencia laboral, el tiempo y la edad como principales elementos para construir políticas y programas que promuevan el respeto, el trabajo en equipo, la confianza, entre ellos y la empresa.

4. Clima organizacional: se refiere al ambiente psicológico de una empresa donde se refleja las orientaciones de los miembros de la organización como es el liderazgo, la cultura y las relaciones interpersonales. Este clima fomenta la innovación, el aprendizaje y el desarrollo personal y profesional de los empleados, permitiéndole enfrentar nuevos retos y crecer dentro de la empresa.

4.4.1.2 Factores que influyen en el clima organizacional

El clima organizacional es influenciado por diversos factores que pueden variar según la cultura, la estructura y las prácticas específicas de una empresa. La conexión efectiva con el capital humano, es decir, mantener a todos los empleados comprometidos e identificados con el rol organizacional, es un objetivo clave. Los factores que contribuyen a un buen clima organizacional son: bienestar laboral, políticas organizacionales, compensación, desarrollo profesional, relaciones interpersonales, liderazgo y ambiente de trabajo. Estos elementos colaboran en la creación de un ambiente organizacional saludable y en el mejor desempeño de los empleados, como señalan (Marulanda, López, & Cruz, 2018)

Por consiguiente, estos factores están representados por variable, donde tienen una gran conexión con la estabilidad de las empresas.

4.4.1.3 Medición del Clima Laboral

Desde mediados del siglo XX, las empresas han desarrollado cuestionarios que se basan en el fenómeno de la percepción o la naturaleza objetiva, influenciados por la tipología de Leavitt (1965), que incluye a la persona, la estructura, las funciones y la tecnología.

A medida que las empresas reconocen la importancia de crear un entorno de trabajo agradable y productivo, la evaluación y el análisis del clima laboral siguen siendo herramientas para comprender la percepción y la experiencia de los empleados.

Teniendo en cuenta que las empresas están en constante cambio, donde factores como la inclusión, la tecnología y la globalización influyen en la dinámica laboral, la medición del clima laboral en tiempo real debido a la era de la tecnología proporciona información para la toma de decisiones estratégicas y la implementación de intervenciones efectivas. Estos métodos y herramientas tienen estándares y procedimientos evaluados internacionalmente lo que nos conlleva a mejoras de las condiciones psicológicas, sociales y físicas en el entorno laboral.

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

5.1 Línea de investigación institucional

La línea de investigación institucional a la cual pertenece este proyecto, es Gestión Social, Participación De Desarrollo Comunitario, ya que la implementación de un programa de bienestar laboral en una empresa minera puede beneficiarse significativamente de los principios expuestos por UNIMINUTO en su proyecto educativo, especialmente en lo que respecta a la gestión de futuros posibles y el desarrollo comunitario. Al integrar estos enfoques, la empresa puede promover un ambiente donde la participación activa y el empoderamiento de los empleados sean fundamentales. La coproducción de conocimiento con los trabajadores, al igual que la participación de estos en la creación de soluciones a problemas específicos de su entorno laboral, puede fomentar un sentido de pertenencia y compromiso hacia la organización. Esto, a su vez, facilita la gestión social del desarrollo, permitiendo que las políticas de bienestar laboral no solo mejoren las condiciones de trabajo, sino que también refuercen la cohesión y el bienestar integral de la comunidad minera. En este contexto, aplicar un enfoque de desarrollo organizacional que valore el diálogo y la colaboración puede ser clave para el éxito de un plan de bienestar laboral que aspire no solo a la satisfacción laboral, sino también al crecimiento personal y profesional de cada trabajador. (Líneas de Investigación , 2024).

5.2 Eje temático – Especialización en Gerencia del Talento Humano

La gerencia del talento humano ocupa un rol esencial en el desarrollo y fortalecimiento de una organización, especialmente mediante la implementación de planes de bienestar laboral

efectivos. Estos planes no solo están dirigidos a mejorar la satisfacción y la salud de los empleados, sino que además ofrecen beneficios tangibles para la empresa en su conjunto. Al diseñar y llevar a cabo programas de bienestar que abordan las necesidades físicas, emocionales y profesionales de los empleados, las organizaciones pueden notar una disminución notable en las tasas de ausentismo y en la rotación de personal. Además, cultivar un entorno laboral que promueve activamente el bienestar ayuda a mejorar la moral y la productividad de los trabajadores.

Esta mejora en la moral y productividad no solo incrementa la lealtad y el compromiso de los empleados hacia la organización, sino que también establece un ciclo virtuoso de eficiencia y satisfacción general. Implementar tales estrategias conlleva a resultados que benefician tanto al bienestar de los empleados como al rendimiento de la empresa, contribuyendo así a la competitividad en el mercado. Desde la perspectiva de la gerencia del talento humano, invertir en programas de bienestar laboral representa una estrategia inteligente que no solo eleva la calidad de vida de los trabajadores, sino que también optimiza el rendimiento organizacional. Por estas razones, los programas de bienestar laboral son vistos como una inversión estratégica clave que promueve un ambiente de trabajo saludable, productivo y a la vez, contribuye a consolidar la posición de la empresa en el mercado.

5.3 Enfoque de investigación y paradigma investigativo mixto

La problemática en Morocota Gold S.A.S. se centra en la insatisfacción laboral de sus empleados, quienes expresan que la falta de incentivos y reconocimiento adecuados no se ajusta

a las cargas laborales que desempeñan. Esta situación repercute negativamente en su rendimiento y en las relaciones interpersonales dentro de la empresa. Por tanto, el paradigma de la investigación es mejorar la satisfacción laboral y fortalecer el compañerismo entre los empleados.

Para abordar esta situación, la estrategia propuesta es diseñar e implementar un programa de bienestar que responda a sus necesidades y fomentar actividades que promuevan el compañerismo y mejoren las relaciones interpersonales. Estas acciones buscan crear un ambiente laboral más positivo y productivo, contribuyendo así al éxito y la eficiencia de Morocota Gold S.A.S.

En este estudio se ha optado por un enfoque de investigación mixto, también referido como metodología combinada o mixta. Los métodos mixtos (MM) integran enfoques cuantitativos y cualitativos en un único estudio para profundizar el análisis, especialmente cuando las preguntas de investigación presentan una complejidad considerable. Esta metodología va más allá de simplemente combinar resultados cuantitativos y cualitativos; constituye una orientación completa con su propia visión del mundo, vocabulario y técnicas específicas. Se fundamenta en la filosofía pragmática, la cual pone un énfasis especial en las implicaciones prácticas de las acciones en situaciones del mundo real. (Hamui, 2013)

La intención detrás de este enfoque es capitalizar las ventajas de cada metodología para lograr una comprensión más detallada y rica del tema en cuestión.

Según Taylor y Bogdan (1984), el enfoque cualitativo se refiere a una metodología de investigación que se centra en la generación de datos descriptivos que consisten en las palabras utilizadas por el personal de la empresa Morocota Gold S.A.S., ya sean habladas o escritas, así

como la observación y el comportamiento. Este método busca un análisis detallado de la información.

Por otro lado, el enfoque cuantitativo consiste en la objetividad, la medición numérica y el análisis estadístico para estudiar y comprender fenómenos, patrones relacionados con la investigación. Según Hernández Sampieri (2010), nos dice que el enfoque cuantitativo se basa en recoger y analizar datos para medir fenómenos y probar teorías.

Por tal motivo en este tipo de enfoque se aplicará la escala Likert, en el cual está basado en encuesta o cuestionario donde se detecta el grado de conformidad de los empleados y usuarios de una empresa sobre un tema.

5.4 Diseño no experimental

El diseño investigativo propuesto para el desarrollo del programa de bienestar laboral para la empresa Morocota Gold S.A.S es de tipo no experimental, el enfoque principal se centra en observar y describir fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. Esto es particularmente útil cuando se busca comprender las condiciones actuales de bienestar laboral dentro de la empresa sin intervenir directamente en ellas, permitiendo una comprensión profunda y contextualizada de las condiciones actuales de trabajo y bienestar de los empleados, así como la identificación de áreas de mejora y la formulación de estrategias efectivas para su implementación.

5.4.1 Alcance descriptivo.

La investigación que se llevará a cabo es de tipo descriptivo, ya que se enfoca en detallar las características de una población, situación o fenómeno específico que es objeto de estudio.

Esta modalidad investigativa se concentra en recabar datos sobre el qué, cómo, cuándo y dónde del problema investigado, sin enfocarse en las causas subyacentes del mismo. Como implica su nombre, este tipo de investigación se limita a describir, no a explicar.

Además, recopila datos sobre el fenómeno o situación de interés mediante el uso de métodos como la observación y la encuesta, entre otros. A diferencia de otros tipos de investigación, las investigaciones descriptivas no manipulan ni modifican las variables estudiadas; se dedican exclusivamente a su medición y descripción. Aunque permite hacer ciertas predicciones sobre eventos futuros, estos pronósticos son generalmente considerados preliminares o elementales. (Lifeder, 2020)

La investigación descriptiva permite la recopilación de información detallada de la empresa, teniendo en cuenta las características y las relaciones causales para explicar lo que sucede en la empresa Morocota Gold S.A.S., Para esta información se incluirán encuestas de opinión, entrevistas, análisis de las encuestas, observación directa; estos métodos permitirán una comprensión detallada de la empresa.

Para este tipo de investigación descriptiva se propone las siguientes claves para continuar con esta investigación.

- Observación y Medición: observación sistemática y se recopilan datos utilizando instrumentos de medición apropiados. Los datos son cuantitativos y cualitativos.
- Contexto natural: Se observa y se describe lo que está sucediendo en la empresa Morocota Gold S.A.S.

- **Análisis Estadístico Simple:** el análisis estadístico es sencillo basándose en el resumen de datos y describir los datos recopilados, proporcionando información sobre la ubicación central (media, mediana y moda).
- **Identificación de patrones y tendencias:** Se identifica las tendencias, patrones, características significativas en los datos recopilados, ayudando generar hipótesis para investigaciones futuras.

5.4.1.1 Población

El plan de bienestar laboral en la empresa tiene como objetivo impactar a toda la población de empleados de la organización. Morocota Gold S.A.S. cuenta con un total de 90 colaboradores, distribuidos en: 17 colaboradores del área administrativa y 73 colaboradores del área operativa. Esta población será la directamente estudiada, debido a que los instrumentos de medición se aplicarán a todo el personal.

El programa será diseñado para mejorar el nivel de vida en el entorno laboral, promover la salud física y mental, y fomentar un sitio de trabajo, en el cual los colaboradores sientan satisfacción al desempeñar la labor. La población afectada incluye empleados de todos los niveles y departamentos de la empresa:

Operarios: Empleados directamente involucrados en las operaciones diarias y tareas específicas.

Supervisores: Personas con roles de supervisión y liderazgo en diferentes niveles dentro de la jerarquía organizativa.

Gerentes y Directivos: Líderes de alto nivel que toman decisiones estratégicas y gestionan la dirección general de la empresa.

Personal de Recursos Humanos: Profesionales que trabajan en recursos humanos y desempeñan un papel crucial en la implementación y mantenimiento del plan de bienestar laboral.

Departamento de Salud y Seguridad: Personal responsable de garantizar la seguridad y el bienestar físico de los empleados.

Personal Administrativo: Empleados que trabajan en funciones administrativas y de oficina.

Todos los Empleados en General: La población general de empleados, independientemente de su función específica, se ve afectada por las políticas y prácticas generales de bienestar laboral.

5.4.1.2 Tamaño de muestra

Para la implementación del plan de bienestar laboral en la empresa minera, que cuenta con un total de 90 colaboradores, se ha decidido especificar el tamaño de la muestra teniendo en cuenta la distribución de los empleados en las distintas áreas de la empresa. De los 90 colaboradores, 17 pertenecen al área administrativa y 73 al área operativa. Dado que es esencial abordar las necesidades específicas de cada grupo, la muestra incluirá una representación proporcional de ambos sectores. Esto asegurará que las iniciativas del plan de bienestar laboral sean pertinentes y efectivas, considerando las diferencias en las condiciones y requerimientos laborales de los empleados administrativos y operativos. Por lo tanto, se seleccionará un porcentaje significativo de cada grupo para participar en la fase inicial del plan, permitiendo ajustes y adaptaciones basadas en los resultados y feedback recibido de estos representantes. El porcentaje de la muestra será del 33.3% en total.

5.4.1.3 Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos.

Debido a que el enfoque de investigación es mixto, se integran tanto la investigación cualitativa como la cuantitativa. La investigación cualitativa se enfoca en comprender y explorar fenómenos sociales desde una perspectiva subjetiva y contextual, buscando entender los significados, interpretaciones y experiencias de las personas en su entorno natural. Además, la investigación cuantitativa se enfoca en la recopilación y análisis de datos numéricos.

Para llevar a cabo la investigación cualitativa, se utilizará la técnica de revisión de documentos internos y externos. Esto implica revisar informes de desempeño, políticas, acuerdos en el área de talento humano y otros documentos internos de la empresa con el fin de adquirir una comprensión más detallada de la situación actual.

En cuanto a la investigación cuantitativa, se aplicarán encuestas y entrevistas. Las encuestas estarán diseñadas con preguntas cerradas para recopilar datos cuantitativos sobre el bienestar laboral, permitiendo obtener estadísticas y comparaciones numéricas. Además, se incluirán preguntas abiertas para conocer la apreciación de los colaboradores sobre los beneficios que ofrece la empresa. Posteriormente, se realizará un análisis estadístico de los datos recolectados con el fin de detectar tendencias y patrones.

Finalmente, para integrar ambos enfoques, se utilizará la técnica de triangulación de datos. Esto implica comparar y contrastar los datos cualitativos y cuantitativos recopilados, lo que fortalecerá la validez y la confiabilidad de los hallazgos.

4 Análisis y tratamiento de datos.

Durante esta fase, se recopila la información proporcionada por 30 colaboradores de la empresa Morocota Gold S.A.S., mediante el uso de instrumentos de medición (cuestionario) Este método facilita la obtención de los resultados requeridos para llevar a cabo el análisis e interpretación de los datos.

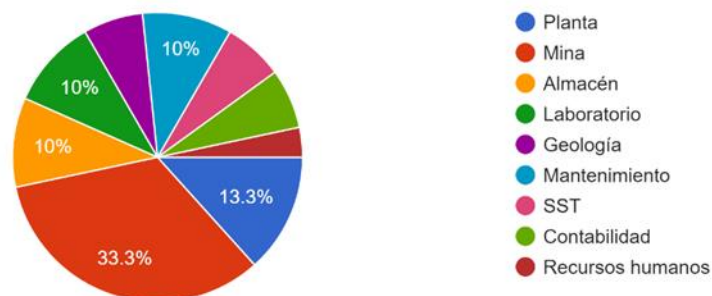
Se realizó una encuesta dividida en cuatro secciones: clima laboral, satisfacción Laboral, salud - bienestar y sugerencias, recomendaciones para implementar un Programa de Bienestar Labora; para las respuestas se utilizó la escala de Likert: muy bueno, bueno, regular (ni bueno, ni malo), malo, muy malo.

CAPÍTULO IV

6 Resultados y discusiones

A continuación, presentamos los resultados de la encuesta:

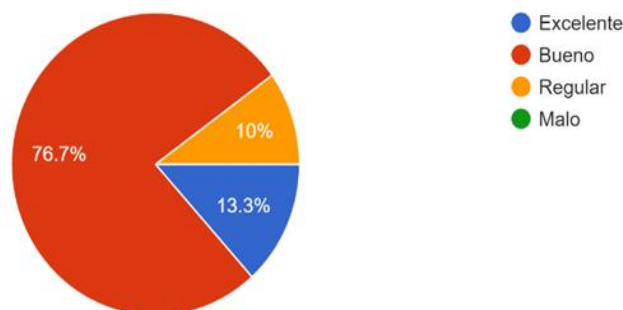
Gráfica 1. Área de trabajo



En la gráfica No. 1, se evidencia mayor participación con un 33.3% la obtuvo el área de la mina, seguido del área de planta con un 13.3%, el área de mantenimiento, almacén y laboratorio tuvieron una participación del 10%, lo que indica que la empresa Morocota Gold S.A.S. debe realizar talleres, capacitaciones de autocuidado por los riesgos labores que estas áreas representan.

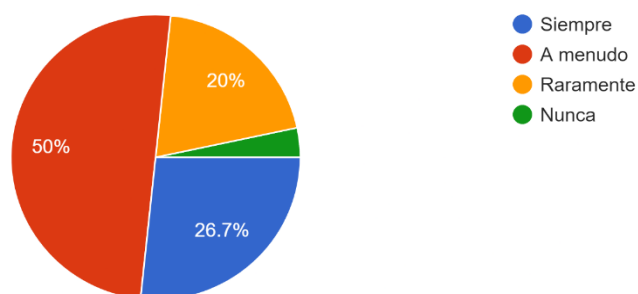
Clima Laboral:

Gráfica 2. Ambiente de trabajo



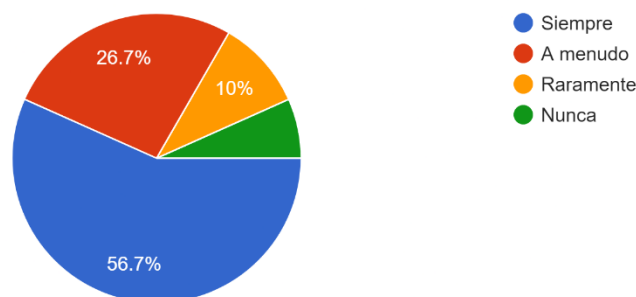
De acuerdo a la imagen No. 2, con un 76.7% los colaboradores consideran que el ambiente de trabajo en general en Morocota Gold S.A.S. es bueno.

Gráfica 3. Comunicación



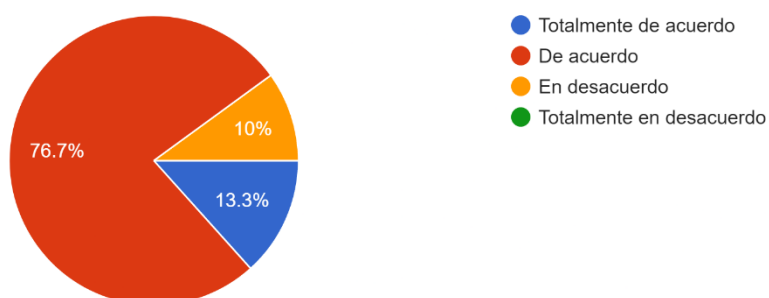
De acuerdo a la gráfica No. 3, se evidencia que un 24% de los colaboradores consideran muy raramente o nunca han tenido una comunicación abierta entre empleados y los directivos, lo que nos indica que se deben establecer canales de comunicación efectivos para los empleados puedan expresar sus peticiones, quejas, solicitudes, reclamos y recibir retroalimentación logrando fomentar un ambiente de trabajo donde se respete la comunicación y se aborde proactivamente cualquier problema de bienestar psicosocial.

Gráfica 4. Valoración y reconocimiento



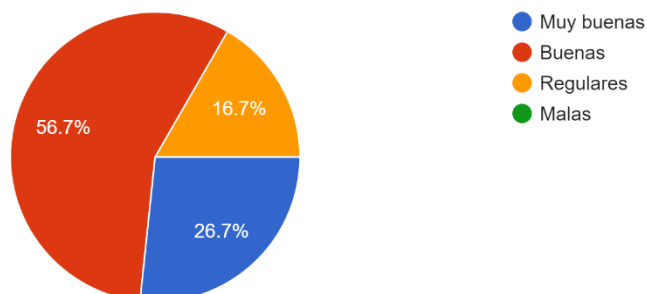
De acuerdo a la gráfica No. 4, un 83.4% de los colaboradores tienen una percepción favorable de su entorno laboral, reconociendo su impacto significativo en su vida laboral y personal.

Gráfica 5. Seguridad en el ambiente de trabajo



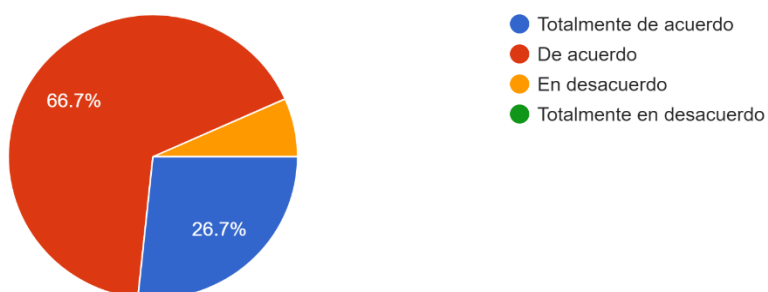
En la gráfica No. 5, se evidencia que 90% de los colaboradores consideran que su ambiente de trabajo es seguro, donde se fomenta el trabajo en equipo, la confianza y el respeto lineándose a los valores y políticas de la empresa.

Gráfica 6. Oportunidad de desarrollo profesional



En la gráfica No. 6, con 83.4% los colaboradores consideran que la empresa ha fomentado el crecimiento profesional y personal, permitiéndoles enfrentar nuevos retos y crecer dentro de la empresa.

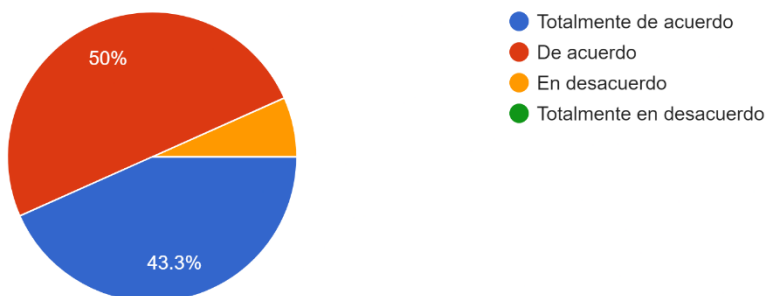
Gráfica 7. Equilibrio entre ámbito laboral y personal



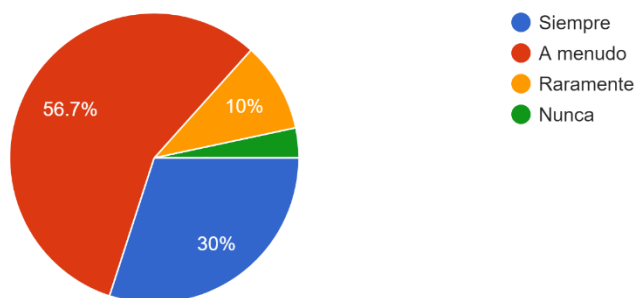
En la gráfica No. 7, con 93.4% equivalentes a 28 colaboradores, consideran que existe un equilibrio entre su entorno laboral y su vida personal.

Satisfacción Laboral:

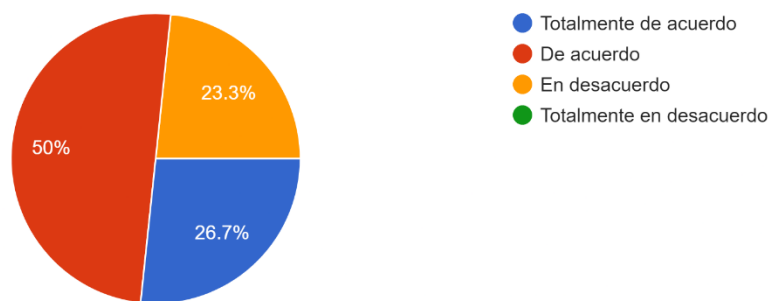
Gráfica 8. Satisfacción salarial



De acuerdo a la gráfica No. 8, el 94.3 % de los colaboradores consideran que reciben una compensación justa y competitiva por su trabajo, teniendo en cuenta los riesgos de la minería.

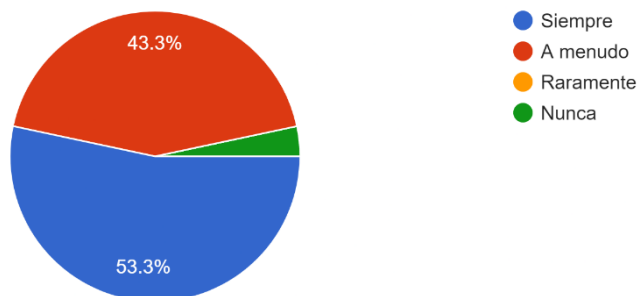
Gráfica 9. Oportunidad de crecimiento

En la gráfica No. 9, se evidencia que un 86,7 % de los colaboradores perciben oportunidades de formación de habilidades que les permite realizar roles de mayor responsabilidad.

Gráfica 10. Oportunidad de formación y capacitación

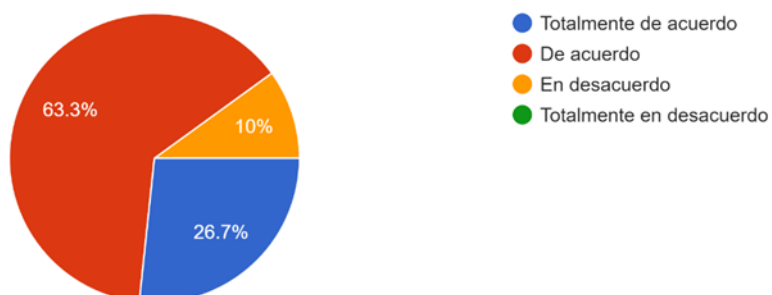
En la gráfica No. 10, se evidencia que un 76,7 % de los colaboradores perciben oportunidades de desarrollo personal y formación continua.

Gráfica 11. Motivación ante el trabajo

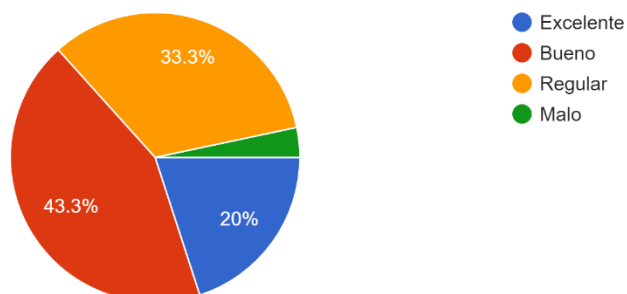


En la gráfica No. 11, se percibe que un 96.6% de los colaboradores se siente motivado con las tareas realizadas en su entorno laboral.

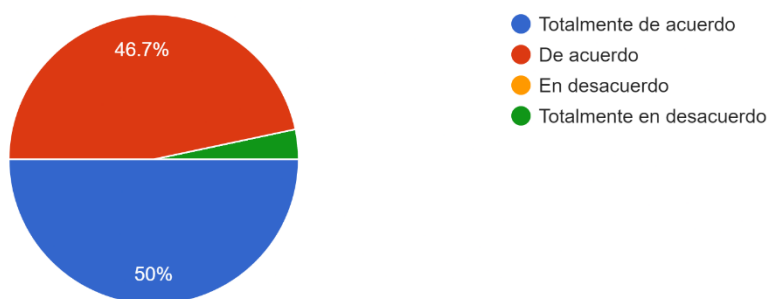
Gráfica 12. Oportunidad de participación en decisiones



En la gráfica 12, con un 90 % de los colaboradores perciben estar satisfechos por las decisiones tomadas por la empresa ya que son equilibradas en los aspectos económicos, sociales, legales y de medio ambiente.

Gráfica 13. Gestión de conflictos

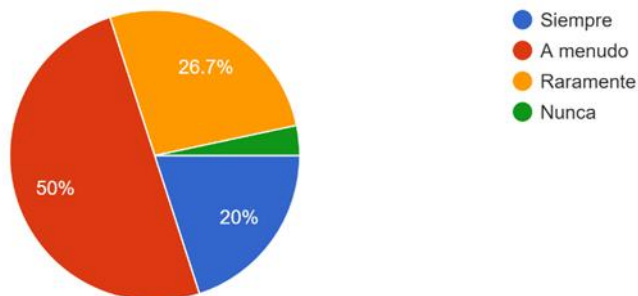
En la gráfica No. 13, se evidencia que un 76.6 % de los colaboradores considera que Empresa Morocota Gold S.A.S., influye en la cultura organizacional, promoviendo sus valores y la resolución de conflicto de una manera constructiva.

Gráfica 14. Satisfacción entre desafíos y habilidades

De acuerdo a la gráfica No. 14, con un 96.7% de los colaboradores consideran estar satisfecho lo que se refiere que el clima organizacional está permitiendo bienestar, tiene seguridad en su puesto de trabajo, lo que se refleja en la productividad de la empresa.

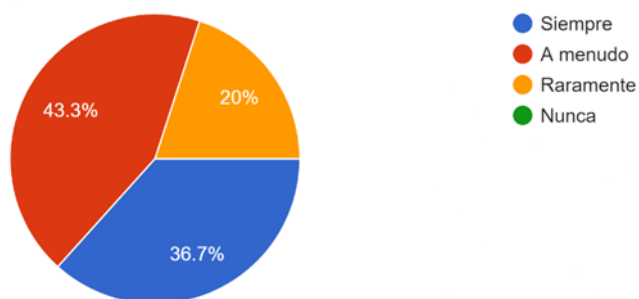
Salud y bienestar

Gráfica 15. Servicios de salud



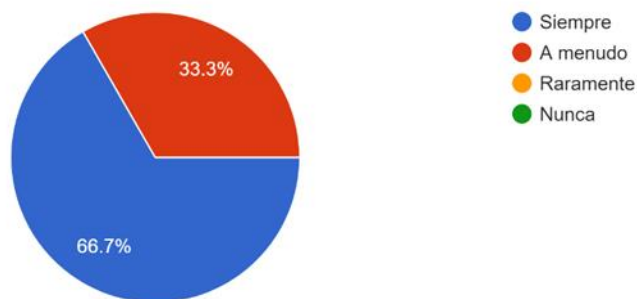
En cuanto al análisis del componente salud y bienestar, se obtienen los siguientes datos representados en la gráfica 15; la mitad de las personas encuestadas coinciden en que el a menudo se cuenta con el servicio a la atención médica, 6 personas dicen que siempre que han acudido al servicio médico, han tenido una atención oportuna, solo el 3.3%, representado en una persona, manifiesta que nunca ha tenido atención médica. 8 personas dicen que raramente han contado este servicio, lo que llama la atención y habría que entrar a analizar, es si la falta de acceso era por razones ajenas a la empresa, como el servicio que ofrece el centro médico del municipio, o si en cambio son razones internas como los pagos de la seguridad social.

Gráfica 16. Capacitación sobre bienestar físico y mental



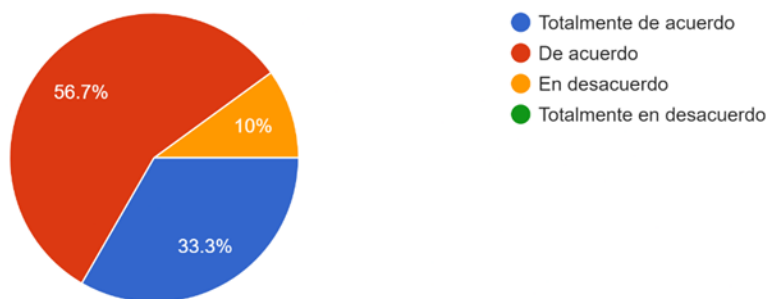
En relación a las charlas y capacitaciones sobre la salud física y mental, la mayoría de las personas, 13 personas en total consideran que a menudo se ofrecen estas capacitaciones en la empresa, seguido del 36.7% del personal que responde que siempre se resalta la importancia de este aspecto en la vida de las personas, y por último el 20% considera que raramente se habla del tema, como se puede apreciar en la gráfica 16.

Gráfica 17. Disfrute del tiempo libre



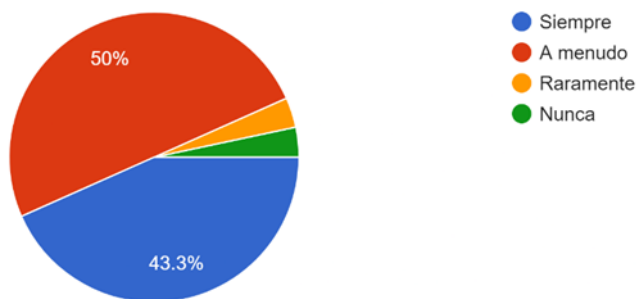
En la empresa se maneja horario de 8 horas, y ocasionalmente se labora los días domingos, por lo que se garantiza que, dependiendo del turno en el cual trabajen, su descanso dominical; además se garantizan las vacaciones anuales, de común acuerdo entre empresa y trabajador. En el análisis de la encuesta, en la gráfica 17, se encuentra que el 66.7% del personal, o sea 21 en total considera que siempre usa este tiempo para descansar y recuperarse. Tres personas restantes consideran que a menudo usa este tiempo para tal fin.

Gráfica 18. Prevención de riesgos laborales



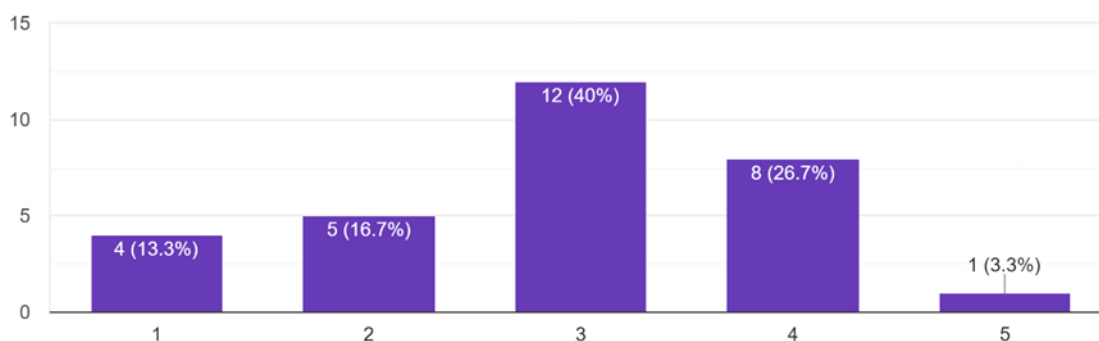
Al hacer el análisis de las medidas de prevención de riesgos laborales, se encuentra que, más de la mitad del personal, el 56.7%, considera que están de acuerdo en que se toman en la empresa medidas para la prevención de riesgos al interior de la empresa, seguido de 9 personas que están totalmente de acuerdo en que para la empresa es importante mantener reflexiones que lleven al autocuidado del personal, sin embargo, hay 3 personas que opinan que este aspecto está descuidado, tal como lo muestra la gráfica 18.

Gráfica 19. Apoyo en situaciones personales



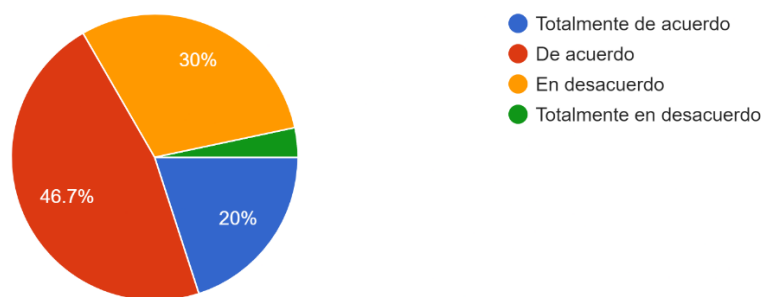
Los problemas personales pueden afectar el rendimiento laboral, por ello la importancia de ofrecer a los empleados un ambiente de apoyo ante esta situación; ante esta pregunta, en la gráfica 19 se tiene que la mitad de la población encuestada considera que a menudo la empresa es flexible en relación al tema, seguido del 43.3% que manifiesta que siempre se ha sentido apoyado, solo dos personas dijeron que raramente y nunca han sentido ayuda por parte de la compañía.

Gráfica 20. Nivel de estrés en el trabajo



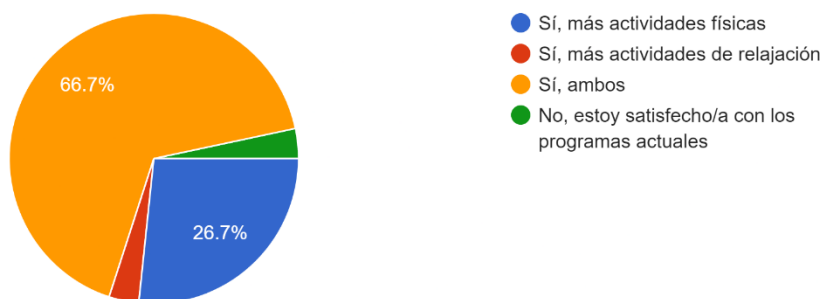
El nivel de estrés en el campo laboral puede depender de diversas razones, como el ambiente o la carga laboral; al indagar sobre dicho nivel en la empresa, se tiene que solo una persona responde que los niveles de estrés son altos, pues la mayoría de los encuestados, 12 de los 30 en total argumentan que los niveles de estrés son manejables, como se puede observar en la gráfica 20.

Gráfica 21. Promoción de bienestar mental



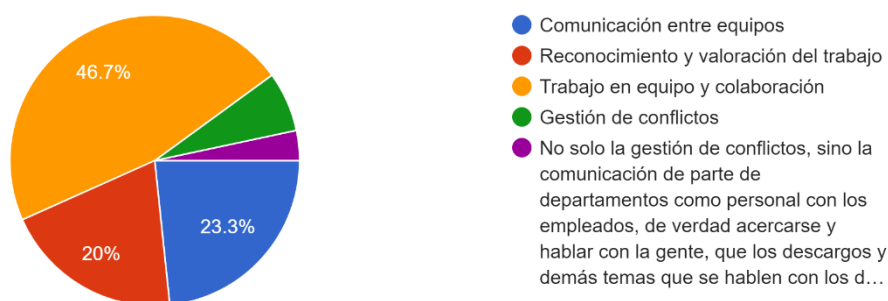
Para un buen desempeño en la labor, no solo se requieren buenas condiciones física, sino mentales; tal como se ve en la gráfica 21, de las 30 personas encuestadas, el 66.7% da una respuesta positiva en cuanto a programas implementados para promover el bienestar mental, en contra posición de nueve personas que se sienten en desacuerdo, y una que dice que no se ha sentido para nada satisfecho con dichos programas.

Gráfica 22. Implementación de actividades de bienestar



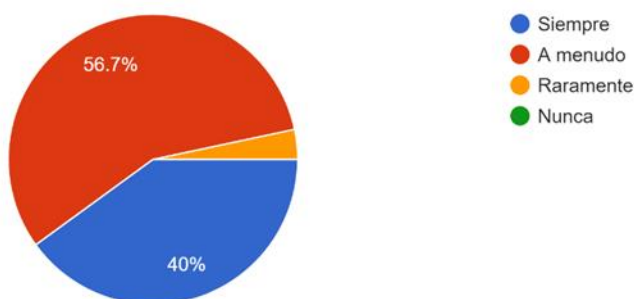
El bienestar físico y mental, son factores importantes para el buen rendimiento en las labores, ante lo cual 20 personas están interesadas en la implementación de programas en ambos aspectos, tanto físicos como de relajación, mientras que el 26% argumentan que se sienten más interesados por actividad física solamente y una persona se interesa por la actividad de relajación. Esto se observa en la gráfica 22.

Gráfica 23. Medidas para mejorar clima laboral



Para que en las empresas haya buen clima laboral, se deben mantener sanas relaciones entre jefes y empleados, y entre compañeros como tal; en la gráfica 23 se determina en este aspecto, que las personas consideran en mayor porcentaje, que fortalecer el trabajo en equipo y la colaboración es de vital importancia para mantener buen clima; por otro lado. A este aspecto, le sigue la comunicación y el reconocimiento y valoración del trabajo del personal, que proporcione a las personas resaltar las cosas buenas, y no solo de aspectos negativos en su desempeño. Tres personas hablan de la gestión de conflictos, y una hace hincapié en el manejo de la información que se maneja en los procesos disciplinarios.

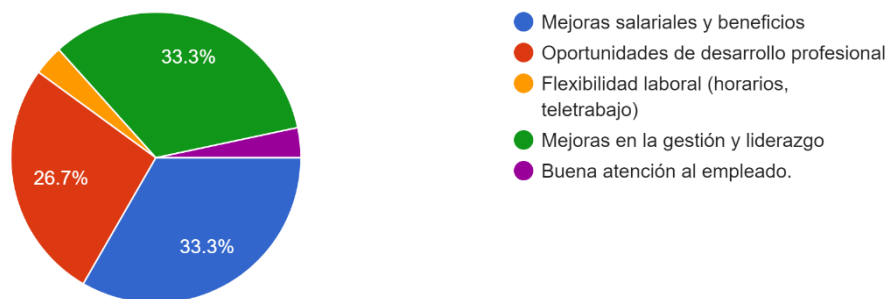
Gráfica 24. Disponibilidad del tiempo libre



Como se mencionó anteriormente, y tal como se muestra en la gráfica 24, en la empresa solo se laboran las 47 horas semanales, por lo que el personal cuenta con tiempo fuera de la empresa para atender sus responsabilidades personales y familiares; ante la pregunta del disfrute del tiempo libre para el cuidado de la salud, el 96.7% considera de manera positiva que pueden hacer disfrute de dicho espacio, en oposición con una persona que manifiesta que raramente cuenta con ese tiempo para atender su salud y bienestar.

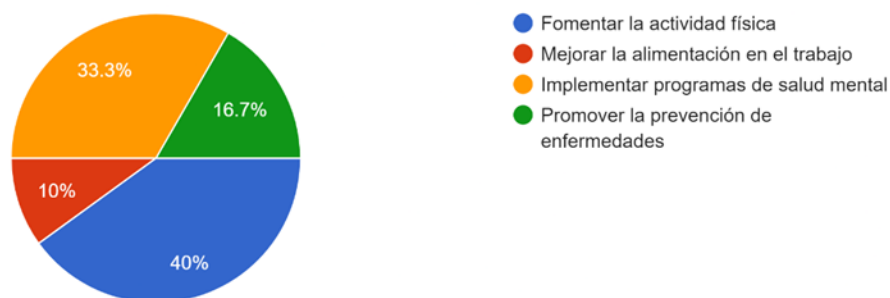
Sugerencias y Recomendaciones para Mejorar los Programas de Bienestar Laboral:

Gráfica 25. Sugerencias para mejorar clima laboral



El sentirse satisfecho en el ámbito laboral, es clave para la retención del talento, el buen rendimiento y las buenas relaciones; al observar la gráfica 25, se tiene que en este campo las opiniones están divididas en cuando a las medidas que se deberían tomar para aumentar esa satisfacción; mejores salarios y beneficios, y mejorar la gestión y liderazgo tiene una calificación del 33.3% cada uno, lo cual quiere decir que 6 persona (3 y 3 respectivamente), tienen esta apreciación, seguido del 26.7% que cree que lo más importante es hacer énfasis en mejorar las oportunidades de desarrollo profesional.

Gráfica 26. Implementación de actividades para mejorar la salud



Ante la proyección de implementar algunas actividades que contribuyan a la salud de la población, el personal considera que, en mayor medida, un 40%, que se debe impulsar la actividad física en la empresa, seguido del 33.3% que considera que se debe priorizar la salud mental; mientras que el 16.7% se inclina por la prevención de enfermedades, tal como se observa en la gráfica 26.

En la encuesta se aplicaron algunas preguntas abiertas, ante lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

A la pregunta ¿Qué otros aspectos o programas consideras importantes para mejorar el bienestar laboral en la empresa?, Los empleados esperan un programa de bienestar laboral que

incluya capacitación, actividades recreativas, programas de comunicación abierta y un ambiente donde puedan hablar sin temor a ser juzgados. También valoran paseos organizados por la empresa, asesoría en alimentación y salud mental, así como programas para manejar el estrés laboral. Además, desean incentivos y bonificaciones, charlas de concientización sobre los riesgos laborales, y una mejor integración y comunicación entre los líderes y los empleados. También destacan la importancia de no descuidar áreas como la planta o el laboratorio en términos de acompañamiento administrativo, y aprecian horarios flexibles que les permitan equilibrar el trabajo y la vida personal.

En la pregunta ¿Qué nuevos programas o actividades de bienestar te gustaría que se implementaran? Los encuestados sugieren diversas opciones como recreación, actividades mentales, integraciones, compartir fechas especiales con la familia, nutrición, programas de relajación y apoyo emocional, tardes deportivas, pausas activas entre horarios laborales, integraciones grupales, actividades físicas, paseos, cursos cortos del SENA, manejo del estrés, charlas sobre riesgos laborales, ejercicios físicos, capacitaciones, talleres para compartir en la empresa, consejería, programas educativos y torneos. Estas actividades promueven tanto el bienestar físico como mental de los empleados, fomentando la integración y el desarrollo personal y profesional.

Ante la pregunta ¿Cómo crees que se podría fomentar una mayor participación y compromiso de los empleados en los programas de bienestar?

Los empleados sugieren fomentar una mayor participación y compromiso en los programas de bienestar mediante la apertura de espacios en el horario laboral para realizar actividades, la organización de reuniones para expresar preferencias y preocupaciones, y la implementación de jornadas recreativas sin presión de los directivos. También proponen ofrecer

días de descanso según fechas especiales, brindar motivación y talleres lúdicos, escuchar y atender las necesidades de los empleados, y crear ambientes acogedores y flexibles para las capacitaciones. Además, sugieren programas a largo plazo que se conviertan en hábitos, integraciones durante el horario laboral, actividades llamativas para cada empleado, y una comunicación mejorada. Incentivar la participación con oportunidades de crecimiento y destacando el compromiso de quienes participan también es clave, al igual que la socialización y retroalimentación continúa.

En relación a ¿Cómo mejorarías la comunicación sobre los programas de bienestar? Los encuestados sugieren informar directamente a todo el personal y realizar reuniones con todos los empleados. Además, se propone ofrecer capacitaciones y charlas sobre la importancia de estos programas, así como promover un mayor compromiso y una comunicación asertiva. Se sugiere también utilizar material informativo en diferentes zonas de la empresa, ser más dinámico y frecuente en la comunicación, y ofrecer actividades de participación y mesas de trabajo. Además, se menciona la creación de canales de difusión tanto digitales como físicos, con carteleras en la portería de la empresa y charlas participativas sin represalias. Se destaca la importancia de actividades fuera del entorno laboral, de programas activos y no monótonos, y de una comunicación continua entre trabajadores y empleadores. Se sugiere socializar más con los trabajadores, realizar actividades pedagógicas e integrativas, y establecer una comunicación asertiva entre todos los equipos de producción. Finalmente, se enfatiza en la importancia de brindar claridad sobre los programas y sus beneficios, promoviendo un diálogo abierto y utilizando todos los medios digitales disponibles.

Después de realizar un análisis subjetivo en la empresa Morocota Gold S.A.S. teniendo en cuenta los diferentes instrumentos para la recopilación de información y análisis de informes históricos, se identifican aspectos en el clima organizacional que requieren ser intervenidos como los son: la comunicación asertiva, el liderazgo, el ambiente laboral, el desarrollo profesional y personal, así mismo el manejo del autocuidado para la prevención del estrés y la ansiedad.

Con la implementación del enfoque mixto, se pudo percibir la necesidad de diseñar un programa de beneficios laborales que propicie la satisfacción de los empleados y sus familias, lo que permitirá mejorar el clima organizacional, ya que aborda las necesidades objetivas y subjetivas de los empleados contribuyendo a la calidad de vida y el desempeño laboral.

Los resultados de entrevistas fueron los siguientes:

Los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a algunos colaboradores coincidieron en que la empresa Morocota Gold S.A.S., busca proporcionar un ambiente laboral seguro basados en sus principios y valores, perciben un ambiente armónico, de trabajo en equipo y compañerismo. Manifiestan que en cuanto a su bienestar fuera de las jornadas laborales es muy reducido debido que en el municipio donde tienen afluencia no presta servicios recreativos ninguna caja de compensación a los que se entran afiliados, y no cuenta con convenios con entidades de recreación, deportivas en el que los colaboradores puedan hacer usos de las mismas con sus familias.

En cuanto su desarrollo profesional y formaciones continuas, consideran que requieren acompañamiento de parte de la empresa, como pueden ser convenios realizados con el SENA y

con las instituciones de educación superior, en las que se les pueda certificar por competencias, dado a las experiencias que han tenido en sus labores mineras.

Igualmente, consideran que la empresa debe gestionar convenios con la caja de compensación para casas de interés social en el municipio, para que sus colaboradores puedan acceder a estos programas, mejorando así su calidad de vida y la de sus familias. A demás, convenios con entidades financieras, que les permita acceder a créditos para estudios, vivienda propia y demás, que les facilite los trámites para adquirirlos.

Manifiestan que la empresa debe generar espacios lúdicos y recreativos como lo son las fiestas del día del minero, el día de la familia, estos aspectos influyen significativamente en el desempeño laboral y social de los empleados.

Los empleados coinciden en que manejan un alto porcentaje de estrés y de ansiedad por el alto riesgo de trabajar en las minas subterráneas, consideran que la empresa debe generar espacios informativos charlas, formaciones, actividades de promoción y prevención de salud mental para su autocuidado.

Propuesta para el diseño de un programa de beneficios laborales en la empresa

Morocota Gold S.A.S.

Para promover un entorno laboral adecuado que satisfaga las necesidades de los empleados y fomente un aumento en la productividad y el desempeño, se propone el diseño del "Programa de Bienestar Laboral para los empleados de la empresa Morocota Gold S.A.S.". Este programa incluye diversas actividades y programas destinados a mejorar la calidad de vida de los empleados y abordar las deficiencias identificadas en la investigación previa.

ITEMS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	FECHAS
SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Fomentar espacios de socialización con los colaboradores de los servicios ofrecidos con entidades como: EPS, ARL, Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro, Caja de Compensación y entidades financieras.	Ferias de servicios, donde las entidades de seguridad social, entidades financieras, caja de compensación cuenten con stands informativos y brinden asesorías personalizadas a los empleados, resolviendo dudas y facilitando trámites.	Una vez en el año.
		Jornadas de prevención de riesgos laborales y promoción en salud en colaboración con la EPS y la ARL, en la que incluyan chequeos médicos, vacunación y charlas sobre hábitos saludables.	Dos veces al año.
		Charlas o talleres de educación financiera y temas de vivienda propia por expertos de entidades financieras. Establecer convenios con entidades financieras, facilitando la adquisición de servicios a los colaboradores.	Una vez en el año
SOCIALES	Generar espacios de integración que mejoren las relaciones interpersonales laborales, la integración de la familias, enfocadas en actividades culturales y recreativas.	Celebración de los cumpleaños de los colaboradores, se les dará un presente "mugs ancheta" con el fin de se sientan valorados y tenidos en cuenta en esta fecha especial	A final de cada mes.
		Celebración del día de la mujer y el hombre, darles un desayuno ancheta y una tarjeta.	En el mes de marzo.
		Celebración del día del niño, enviarles a los hijos de los colaboradores menores de 12 años, un detalle, más dulces.	Mes abril.
		Celebración del día de las madres/padres, enviarles una ancheta.	Mes de mayo – junio.

ITEMS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	FECHAS
		Celebración del día del minero, realizar una integración, Se entregará un recordatorio (gorra, cartuchera, camiseta, lapicero etc).	Mes de julio.
		Celebración del día de la familia, un día de sol en un parque recreativo, para todos los colaboradores y su núcleo familiar.	Mes de octubre.
		Celebración navideña, darles una anqueta navideña a todos los colaboradores, con los productos que puedan tener una cena, con sus familias.	Mes de diciembre.
RECREATIVAS	Establecer ambientes donde se promueva la comunicación, cohesión y colaboración, con el objetivo de mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y su núcleo familiar.	Caminatas ecológicas, fomentar la conservación de los recursos naturales a través de excursiones a reservas forestales. Para los colaboradores y su núcleo familiar.	Dos veces al año.
		Realizar actividades lúdicas, tarde de cuentos, tertulias, trovas con los colaboradores dos horas antes de terminar la jornada laboral.	Dos veces al año.
		Tarde de cine, proyectar una película a los colaboradores, un compartir con crispelas y refresco.	Dos veces en el año.
DEPORTIVAS	Incentivar la práctica de actividades físicas y deporte, que ayuden a mejorar la salud física y mental de los colaboradores, permitiendo el fortalecimiento del trabajo en equipo, la comunicación y los valores corporativos.	Organizar campeonatos de fútbol, vóleybol, baloncesto, entre las áreas.	Una vez al año.
		Realizar rumbas aeróbicas. En la que puedan participar los colaboradores y su núcleo familiar.	Dos veces al año
		Establecer convenios con gimnasios para que les ofrezcan una tarifa especial a los colaboradores y su núcleo familiar.	
SALUD	Promover la salud mental en el lugar de trabajo, mejorando la concentración y el bienestar emocional.	Ofrecer talleres prácticos para enseñar a los empleados técnicas efectivas para manejar el estrés, como la respiración, la relación muscular, mejorar la concentración.	Dos veces al año.
		Organizar charlas informativas con profesionales de la salud mental para sensibilizar sobre la importancia de la salud mental, el consumo de sustancias, alcohol.	Dos veces al año.
		Crear espacios destinados a la relajación, juegos para colorear, rompecabezas, juegos.	Dos veces al año.
SST	Fortalecer la seguridad y salud en el trabajo.	Capacitaciones en seguridad y salud ocupacional.	Dos veces al año.
		Promover las pausas activas.	Todo el año.
		Implementar los programas para prevenir accidentes, como el uso de la señalización adecuada, mantenimiento de equipos y promoción de prácticas seguras.	Todo el año

ITEMS	OBJETIVO	ACTIVIDADES	FECHAS
RECONOCIMIENTOS Y ESTÍMULOS	Promover un ambiente laboral positivo, motivador y gratificante para los empleados, mejorando el clima laboral.	Seleccionar al empleado del mes por área por su desempeño, puntualidad, pueda ser reconocido por su buena labor, en el boletín informativo y en la plataformas virtuales de la empresa. Se enviará un detalle.	Mensual.
		Celebración de los quinquenios, organizar una cena con todos los colaboradores que tengan 5 años, 10 años de servicios, reconociéndoles su lealtad y compromiso con la empresa. Se les reconocerá un día compensatorio por cada 5 años laborado.	A fin de año.
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	Fomentar el desarrollo profesional y personal de los empleados, lo que contribuye a crear un ambiente laboral motivador, productivo, permitiendo estar actualizados en lo referente a sus puestos de trabajo.	Establecer un acuerdo con el SENA, para aquellos colaboradores que cuenten con la experiencia empírica puedan certificarse por competencias.	
		Establecer convenios con instituciones de educación superior en la que ofrezcan educación formal, para ayudar a financiar el pago de cursos, seminarios o diplomados, con el objetivo de fomentar el crecimiento profesional de los empleado	
		Brindar capacitaciones de actualización de acuerdo a las áreas.	Dos veces al año.
		Crear la escuela de liderazgo, para los líderes de área, en la que se puedan afianzar temas como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros.	Mensual.
		Realizar inducción a los nuevos colaboradores y re inducción a los antiguos con la finalidad que empleados estén al día con nuevas políticas, procedimientos, tecnologías o cambios en la organización	

CAPÍTULO V

7 Conclusiones y recomendaciones

- ✓ A la empresa Morocota Gold S.A.S., se le recomienda implementar el programa de bienestar laboral, en el que aborde las necesidades manifestadas por los colaboradores. En el que se promueva un clima laboral satisfactorio y productivo.
- ✓ Antes de la implementación del programa de bienestar laboral, se recomienda socializarlo con los empleados si están de acuerdo a las actividades y sus beneficios.
- ✓ Para que la implementación del programa sea un éxito, se recomienda hacer uso de los canales de comunicación, que le permitan a los colaboradores estar al día e informados de las actividades y eventos.
- ✓ A demás la empresa fomentar canales de comunicación asertivos donde se refleje un ambiente de confianza y apertura, donde los empleados se sientan cómodos expresando sus preocupaciones relacionados con su bienestar psicosocial y laboral.
- ✓ Implementar indicadores de satisfacción, clima laboral, que permitan la toma de decisiones.

8 Referencias

- Aguilar, P. A. (2023). Factores de influencia en la calidad de vida laboral según la Teoría del Comportamiento Organizacional: análisis bibliométrico. *Redalyc*.
- Alcalde, J. C. (2016). Libro: la calidad de vida Autores: Martha Nussbaum y Amartya Sen. *Revista Eleuthera*, 129.
- Bermejo, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Redalyc*.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw-Hill.
- Colín, C. G. (2022). Bienestar laboral, sentido del rol y la ejecución de la estrategia. *Scielo*.
- Congreso de la República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo de Trabajo*.
- Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993, Se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*.
- Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012, Se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*.
- Constitución Política de Colombia*. (1991). Bogotá - Colombia.
- Galán, M. G. (2012). La calidad de vida: Análisis multidimensional. *Enf Neurol*, 9.
- García, C. M. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Scielo*, 173.
- García, C. R. (2005). El bienestar psicológico: dimensión subjetiva de la calidad de vida. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 20.
- Hamui, A. (2013). Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación. *Scielo*, 55.
- Lifeder. (2020). *Investigación descriptiva: características, técnicas, ejemplos*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-descriptiva/>.
- Líneas de Investigación* . (2024). Obtenido de <https://www.uniminuto.edu/pcis-lineas-de-investigacion>

- Losada, L. (2022). Del bienestar general al bienestar escolar: una revisión sistemática. *Redalyc*.
- Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *SciELO Analytics*.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1948). *CO87 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1949). *CO98 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1951). *CO100 Convenio sobre igualdad de remuneración*.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (1981). *CO155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*.
- Patricia Castro, E. C. (2001). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de ciencias* , 11.
- Ramírez, A. (2020). Origen, evolución e investigaciones sobre la Calidad de Vida: Revisión Sistemática. *Redalyc*.
- Ricardo Prada, M. J. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral . *Revista Espacios*, 19.
- Seisdedos, N. (1985). El clima laboral y su medida. *Dialnet*, 100.
- Yopan, J. L. (2020). Cultura Organizacional. *Redalyc* .

9. Anexos

Anexo 1.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL BIENESTAR Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA MOROCOTA GOLD S.A.S

Objetivo General: Evaluar y comprender las percepciones, necesidades y preferencias de los empleados en relación con los programas de bienestar laboral implementados en la empresa

1. Clima Laboral:

a) ¿Cómo calificarías el ambiente de trabajo en general?

- Excelente

- Bueno

- Regular

- Malo

b) ¿Sientes que hay una comunicación abierta entre los empleados y la dirección?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

c) ¿Te sientes valorado y reconocido por tu trabajo?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

d) ¿Existe un ambiente de trabajo seguro?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

e) ¿Cómo describirías las oportunidades de desarrollo profesional?

- Muy buenas

- Buenas

- Regulares

- Malas

f) ¿Hay un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

g) ¿Sientes que hay oportunidades para aportar ideas y sugerencias?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

h) ¿El trabajo en equipo es valorado y promovido?

- Siempre

A menudo

Raramente

- Nunca

i) ¿Se ofrecen suficientes recursos y herramientas para realizar tu trabajo eficientemente?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

j) ¿Cómo calificarías la relación entre los diferentes niveles jerárquicos?

- Excelente

- Bueno

- Regular

- Malo

2. Satisfacción Laboral:

a) ¿Estás satisfecho con tu salario y beneficios?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

b) ¿Sientes que tienes oportunidades de crecimiento dentro de la empresa?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

c) ¿Estás satisfecho con las oportunidades de formación y capacitación?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

d) ¿Cómo calificarías tu nivel de satisfacción con tu puesto de trabajo actual?

- Muy satisfecho

- Satisfecho

- Insatisfecho

Muy insatisfecho

e) ¿Te sientes motivado para realizar tus tareas diarias?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

f) ¿Estás satisfecho con las oportunidades de participación en decisiones que afectan tu trabajo?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

g) ¿Cómo calificarías la gestión de conflictos en la empresa?

- Excelente

- Bueno

- Regular

- Malo

h) ¿Estás satisfecho con la cantidad de reconocimiento y comentario que recibes?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

i) ¿Te sientes orgulloso de trabajar para la empresa?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

j) ¿Estás satisfecho con el equilibrio entre desafíos y habilidades en tu trabajo?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

4. Salud y Bienestar:

a) ¿Consideras que tienes acceso suficiente a servicios de atención médica?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

b) ¿Te sientes informado sobre la importancia de mantener una buena salud física y mental?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

c) ¿Utilizas los días de descanso y vacaciones para recuperarte y cuidar tu bienestar?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

d) ¿Estás satisfecho con las medidas de prevención de riesgos laborales implementadas?

- Totalmente de acuerdo

- De acuerdo

- En desacuerdo

- Totalmente en desacuerdo

e) ¿Te sientes apoyado/a en caso de problemas de salud o situaciones personales que afecten tu trabajo?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

f) ¿Cómo calificarías el nivel de estrés en tu trabajo?

- Bajo

- Moderado

- Alto

- Muy alto

g) ¿Sientes que tienes tiempo suficiente para cuidar de tu salud y bienestar fuera del trabajo?

- Siempre

- A menudo

- Raramente

- Nunca

h) ¿Te gustaría que se implementaran más actividades o programas enfocados en el bienestar físico y mental?

- Sí, más actividades físicas

- Sí, más actividades de relajación

- Sí, ambos

- No, estoy satisfecho/a con los programas actuales

5. Sugerencias y Recomendaciones para Mejorar los Programas de Bienestar Laboral:

a) ¿Qué aspectos consideras que deberían ser prioritarios para mejorar el clima laboral?

- Comunicación entre equipos

- Reconocimiento y valoración del trabajo

- Trabajo en equipo y colaboración

- Gestión de conflictos

- Otros (especificar) _____

b) ¿Qué sugerencias tienes para mejorar la satisfacción laboral en la empresa?

- Mejoras salariales y beneficios

- Oportunidades de desarrollo profesional

- Flexibilidad laboral (horarios, teletrabajo)

- Mejoras en la gestión y liderazgo

- Otros (especificar) _____

c) ¿Cómo mejorarías los programas de bienestar ya implementados?

- Ampliar opciones de actividades (ej. yoga, meditación)

- Mejorar la comunicación y difusión de los programas

- Personalizar programas según necesidades de los empleados

- Evaluar y ajustar programas según feedback (comentario) de empleados

- Otros (especificar) _____

d) ¿Qué tipo de programas de salud te gustaría que se implementaran?

- Actividades físicas (ejercicio, deportes)

- Actividades de relajación (yoga, meditación)

- Charlas y talleres sobre salud (nutrición, prevención)

- Programas de apoyo psicológico

- Otros (especificar) _____

e) ¿Qué aspecto de la salud consideras que debería ser prioritario en el lugar de trabajo?

- Fomentar la actividad física

- Mejorar la alimentación en el trabajo

- Implementar programas de salud mental
- Promover la prevención de enfermedades
- Otros (especificar) _____

f) ¿Cuál de los siguientes servicios de bienestar te gustaría que se ampliara o mejorara?

- Gimnasio o actividades físicas
- Consultas médicas en el lugar de trabajo
- Programas de salud mental
- Asesoramiento nutricional
- Otros (especificar) _____

g) ¿Qué otros aspectos o programas consideras importantes para mejorar el bienestar laboral en la empresa?

h) ¿Qué nuevos programas o actividades de bienestar te gustaría que se implementaran?

i) ¿Cómo crees que se podría fomentar una mayor participación y compromiso de los empleados en los programas de bienestar?

j) ¿Qué expectativas o necesidades tienes que no hayan sido cubiertas por los programas de bienestar actuales?

k) ¿Cómo mejorarías la comunicación sobre los programas de bienestar?
