



La motivación y el bienestar laboral como estrategia para potenciar el desarrollo profesional y fidelización de los empleados - Caso de Trucco's Jeans

Romero González Nandry Luz

Villa Gómez Allison

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

marzo de 2025

La motivación y el bienestar laboral como estrategia para potenciar el desarrollo profesional y fidelización de los empleados - Caso de Trucco's Jeans.

Romero González Nandry Luz

Villa Gómez Allison

Monografía presentada como requisito para optar al título de Especialista en Gerencia del Talento Humano.

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magister en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia del Talento Humano

marzo de 2025

Dedicatoria

Dedicamos este logro a quienes creyeron en nosotras y nos impulsaron a llegar hasta aquí. A nuestros seres queridos, por su valioso apoyo; a mi compañera de tesis, por su acompañamiento incondicional en este recorrido académico. A nosotras mismas, que sabemos que este proyecto profesional ha sido una montaña rusa de emociones, pero aquí estamos celebrando el cierre de un ciclo.

Agradecimientos

En este apartado, quisiéramos expresar nuestros agradecimientos a todas aquellas personas que, de una u otra manera, contribuyeron a la realización de este proyecto, el cual representa no solo el cierre de una etapa académica, sino también el inicio de un camino profesional lleno de retos y oportunidades.

En primer lugar, deseo extender un especial reconocimiento a mi compañera de tesis, cuyo compromiso, dedicación y espíritu colaborativo fueron pilares fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos. Su capacidad para enfrentar los desafíos con optimismo y su incansable búsqueda de la excelencia hicieron de este proceso una experiencia enriquecedora y gratificante. Gracias por compartir este viaje, por las interminables jornadas de trabajo y por mantener siempre la disposición para avanzar, incluso en los momentos más complejos.

A nuestros familiares, gracias por ser nuestra mayor fuente de apoyo, inspiración y motivación. Su comprensión y respaldo incondicional nos brindaron la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo. Les dedicamos el éxito de este maravilloso logro.

A Trucco's Jeans, por la confianza depositada en nosotras al permitirnos llevar a cabo esta investigación en sus instalaciones. Su apertura y disposición para compartir información valiosa hicieron posible un análisis profundo y significativo para el desarrollo de este proyecto.

Finalmente, expresamos gratitud al profesor Jaime, nuestro asesor, cuya guía y conocimientos fueron clave para el desarrollo de esta tesis. Su orientación precisa permitió consolidar este trabajo con rigor y calidad. Gracias por creer en nuestras ideas y por brindarnos el soporte necesario para materializarlas.

A todos ustedes, nuestro más sincero agradecimiento por haber sido parte de este logro. Esta meta alcanzada es también reflejo de su apoyo, confianza y acompañamiento en cada paso del camino.

Contenido

Lista de tablas	8
Resumen	9
Abstract.....	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I	13
1 Planteamiento del Problema	13
1.1 Descripción del problema:	13
1.2 Formulación del problema:.....	14
2 Objetivos	15
2.1 Objetivo general:	15
2.2 Objetivos específicos:	15
3 Justificación.....	15
CAPÍTULO II	17
4 Marco Referencial.....	17
4.1 Marco conceptual:	18
4.1.1 Motivación laboral:.....	18
4.1.2 Bienestar laboral:.....	19
4.1.3 Desarrollo profesional:	19
4.1.4 Fidelización:	20
4.2 Marco contextual:.....	20
4.3 Marco legal:	21
4.3.1 Ley 1616 de 21 de enero de 2013, Artículo 9:.....	22
4.3.2 Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Artículo 57 y 348:	22
4.3.3 Ley 1010 de 23 enero de 2006:.....	22
4.3.4 Ley 1562 de 11 de julio de 2012:	23
4.3.5 Decreto 154 de 11 de febrero de 2021, Artículo 54:.....	23
4.3.6 Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011:.....	23
4.4 Marco teórico:	23
CAPÍTULO III	28
5 Diseño Metodológico.....	28
5.1 Línea de investigación:.....	28

5.2	Eje temático:	28
5.3	Enfoque de investigación:.....	28
5.4	Diseño:	29
5.4.1	Alcance:.....	29
5.4.1.1	Población:	29
5.4.1.2	Tamaño de muestra:	29
5.4.1.3	Fuentes, Técnicas e instrumentos de recolección de información y datos:	29
5.4.1.4	Análisis y tratamiento de datos.	30
5.4.1.5	Objetivo de desarrollo sostenible:.....	31
5.4.1.6	Plan de acción:	32
CAPÍTULO IV		35
6	Resultados.....	35
CAPÍTULO V		41
7	Conclusiones y/o recomendaciones	41
Referencias.....		42

Lista de tablas

Tabla 1.....	32
Tabla 2.....	35
Tabla 3.....	35
Tabla 4.....	36
Tabla 5.....	36
Tabla 6.....	37
Tabla 7.....	37
Tabla 8.....	38
Tabla 9.....	39

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar el impacto de la motivación y el bienestar laboral en el desarrollo profesional y la fidelización de los empleados de Trucco's Jeans, como elementos clave para el fortalecimiento del talento humano y el crecimiento sostenible de la organización. Reconociendo la evolución del área de Talento Humano hacia un rol estratégico, este estudio busca responder a la necesidad de gestionar de forma integral los factores que inciden en la experiencia laboral de los empleados.

La metodología adoptada fue de enfoque mixto, utilizando como instrumento una encuesta de percepción aplicada a una muestra de 30 colaboradores de la empresa. Los objetivos específicos permitieron caracterizar las estrategias de motivación y bienestar actualmente implementadas en la organización, identificar referentes teóricos y prácticas contemporáneas en la gestión del talento, y definir propuestas viables que respondan al contexto y necesidades particulares de Trucco's Jeans.

Entre los principales hallazgos se destaca una buena percepción de la compañía y el clima laboral. No obstante, persisten oportunidades de mejora relacionadas con el reconocimiento, el sentido de pertenencia, el equilibrio entre la vida personal y laboral. A partir de estos resultados, se propone un plan de acción que fortalezca los procesos internos del área de Talento Humano mediante estrategias orientadas al bienestar integral, la equidad y el crecimiento profesional de los colaboradores.

Palabras clave: Motivación laboral, Bienestar laboral, Desarrollo Profesional, Fidelización.

Abstract

The objective of this research is to examine the impact of motivation and workplace well-being on professional development and employee loyalty at Trucco's Jeans, considering these factors as fundamental to the strengthening of human capital and the sustainable growth of the organization. Acknowledging the strategic evolution of the Human Talent function, this study seeks to address the imperative of managing, in an integrated manner, the variables that shape the employee experience within the organizational context.

The adopted methodology followed a mixed-methods approach, using a perception survey as the main instrument, applied to a sample of 30 company employees. The specific objectives allowed for the characterization of the current motivation and well-being strategies implemented in the organization, the identification of theoretical frameworks and contemporary practices in talent management, and the development of viable proposals tailored to the context and particular needs of Trucco's Jeans.

Among the main findings is a positive perception of the company and its work environment. However, opportunities for improvement remain, particularly in areas such as recognition, sense of belonging, and work-life balance. Based on these results, an action plan is proposed to strengthen the internal processes of the HR department through strategies focused on comprehensive well-being, equity, and professional growth for employees.

Keywords: Work Motivation, Workplace Well-being, Professional Development, Engagement.

Introducción

El bienestar laboral, según Monroy (2019) se refiere en promover entornos positivos que fomenten aspectos saludables entre los colaboradores, estableciendo un equilibrio en el contexto de todo lo que incluye su vida, como el ámbito familiar, económico, social, entre otros. Por lo tanto, al estimular todo esto, se evidenciará en su producción y resultados en la organización.

Por otro lado, la motivación es esa fuerza interna del ser humano, demostrado en su comportamiento e influenciado por un contexto específico y como resultado, tomar decisiones dependiendo de ese impulso generado (Ramírez, 2021). En este orden de ideas, un estudio realizado a los empleados en una universidad de la Ciudad de Barranquilla, el cual tenía como objetivo, establecer las fortalezas y debilidades del bienestar laboral, reflejó aspectos positivos, puesto que, los empleados expresaron el apoyo por parte de la organización y su compromiso en estimular su motivación y bienestar laboral al brindarles las mejores condiciones físicas en cuanto a su área de trabajo, así mismo, en las actividades, oportunidades y beneficios que les suministra la universidad, arrojando índices de satisfacción y comunicación. (Arrieta et al. 2018).

Es así como, la motivación y el bienestar laboral son aspectos fundamentales para el desempeño y la integralidad de toda persona en el contexto organizacional. Por lo tanto, es de relativa importancia fundamentar su estudio, determinando teorías, métodos e investigaciones que examinen sus antecedentes. De acuerdo con esto, tener como objetivo implementar estrategias beneficiosas para en este caso Trucco's Jeans, favorezca su crecimiento y fidelización de sus empleados.

Este trabajo está estructurado en cinco capítulos que permiten abordar de manera integral el objeto de estudio. En el primer capítulo se plantea el problema de investigación, se justifica su pertinencia y se formulan los objetivos que guían el desarrollo del proyecto. El segundo capítulo recoge el marco referencial, el cual comprende los fundamentos conceptuales, contextuales, legales y teóricos que sustentan la investigación.

El tercer capítulo expone el diseño metodológico empleado, en el que se describe el enfoque adoptado, el diseño y alcance de la investigación, así como la caracterización de la población y muestra objeto de estudio, compuesta por 30 colaboradores de la compañía. Asimismo, se presenta la encuesta de percepción como instrumento principal de recolección de datos, y se formula un plan de acción como recomendación estratégica para la organización.

En el cuarto capítulo se presentan y analizan los resultados obtenidos, los cuales permiten identificar hallazgos significativos en relación con la percepción del reconocimiento, el ambiente laboral, y las expectativas de desarrollo y bienestar por parte de los colaboradores.

Finalmente, el quinto capítulo reúne las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis, resaltando la función estratégica del área de Talento Humano como agente de transformación organizacional. De este modo, la presente investigación, busca analizar como las estrategias de motivación y bienestar laboral potencian el desarrollo profesional y fidelización de los empleados de Trucco's Jeans.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

1.1 Descripción del problema:

Trucco's Jeans es una compañía Antioqueña que se dirige al nicho de negocio de la moda, la cual, nació legalmente en el 2003 a través de un sueño de ser pioneros de la producción de bluyines en Colombia, tal como lo explica el artículo de Cromos/El Espectador (2015). Sin embargo, antes de establecerse en el mercado legal, producían jeans para dama de manera masiva y los comercializaban en los diferentes almacenes del “hueco” en el centro de Medellín.

Actualmente tienen presencia en ciudades como: Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cali, Pereira, Cartago, Santa Marta, Cúcuta, Bucaramanga. Con el transcurso de los años, han logrado expandirse a: Ecuador, Canadá, México, Guatemala y Panamá. Sin embargo, continua la visión de hacer mayor presencia a nivel internacional.

La compañía cuenta con aproximadamente 80 empleados en las distintas áreas, dentro de las prácticas organizacionales que promueven la gestión y desarrollo del talento humano, tienen estipuladas únicamente aquellas que se rigen por normatividad, como: pausas activas y capacitaciones. Sin embargo, se evidencia que la compañía no cuenta con un plan de bienestar laboral o un programa de formación y desarrollo, lo cual, podría influir directamente en la fidelización del talento.

Además, se evidencia que el departamento de Talento Humano es conformado por una sola persona, quien se encarga de desarrollar todas las estrategias de manera individual de los diferentes procesos de la gestión de talento, tales como: Reclutamiento, selección, contratación, bienestar, formación, seguridad social, nómina y desvinculación.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2024), aproximadamente el 60% de la población global está empleada. Por lo tanto, las organizaciones al brindar un entorno laboral seguro y saludable no sólo constituye un derecho esencial, sino que, tienden a reducir la tensión y los conflictos en

el trabajo, favoreciendo la retención del personal y potenciando tanto el rendimiento como la productividad.

Por tanto, el desarrollo profesional de las organizaciones se ha convertido en un objetivo importante y fundamental en el aspecto empresarial actual, donde la competitividad y las demandas del mercado son cada vez más exigentes, la motivación y el bienestar laboral juegan un papel crucial en el desempeño y el éxito organizacional.

Según (Chiavenato, 2000, como se citó en Peña y Villón, 2018, p.182) la motivación está vinculada a la conducta humana, estableciendo una conexión basada en el comportamiento, influenciado por factores internos y externos. En este proceso, el deseo y las necesidades producen la energía necesaria para impulsar al individuo a llevar a cabo acciones que le permitan alcanzar sus metas.

Por otro lado, Piña et al. (2023) define el bienestar laboral como el estado de satisfacción del colaborador en cuanto a su entorno de trabajo, el cual incluye aspectos emocionales, físicos y sociales. Por lo tanto, al estimular estos aspectos mejora la productividad y la motivación, beneficiando tanto a los colaboradores, la cultura y los objetivos de la organización.

Por consiguiente, en Trucco's Jeans, la falta de estrategias de bienestar laboral y motivación representó un desafío significativo para la fidelización y el desarrollo profesional de sus empleados. En este contexto, es fundamental analizar el impacto de las estrategias y proponer soluciones que permitan a la organización fortalecer su gestión del talento humano, garantizando un entorno laboral estable.

1.2 Formulación del problema:

¿Cuál es el impacto de la motivación y el bienestar laboral como estrategia en el desarrollo profesional y fidelización de los empleados de Trucco's Jeans?

2 Objetivos

2.1 Objetivo general:

Analizar el impacto de la motivación y el bienestar laboral en el desarrollo profesional y la fidelización de los empleados de Trucco's Jeans.

2.2 Objetivos específicos:

- Identificar los factores de motivación y bienestar laboral que inciden en el desarrollo profesional de los empleados de Trucco's Jeans.
- Describir cómo la satisfacción de las necesidades de motivación y bienestar laboral influye en la fidelización de los empleados de Trucco's Jeans.
- Proponer estrategias para mejorar la motivación y el bienestar laboral en Trucco's Jeans, con el fin de potenciar el desarrollo profesional y la fidelización de los empleados.

3 Justificación

Este proyecto tiene como objetivo implementar estrategias efectivas en Trucco's Jeans, enfocándose en el pensamiento estratégico organizacional desde el área de Talento Humano. En este sentido, se reconoce el impacto que el bienestar laboral puede generar en las organizaciones, ya que, como menciona Paredes et al. (2024), "El bienestar de los empleados emerge como un tema de gran relevancia tanto para investigadores como para profesionales de recursos humanos".

A partir de esto, se analiza cómo las técnicas actuales en talento humano resultan fundamentales para estimular la motivación y el bienestar laboral, así como su influencia en el desarrollo profesional y la fidelización de los empleados. Para lograrlo, se examinan diversas prácticas y enfoques organizacionales con el fin de identificar estrategias que puedan ser aplicadas y, al mismo tiempo, evaluar su impacto en la satisfacción de los colaboradores.

En consecuencia, los resultados de este estudio permiten generar alternativas concretas y oportunidades de mejora para la empresa, promoviendo un clima organizacional más positivo. Esto, a su vez, potencia el crecimiento profesional y la fidelización del talento humano. De esta manera, se fortalece la gestión del talento en Trucco's Jeans, con la consolidación de un entorno de trabajo que favorezca tanto el bienestar de los empleados como el desarrollo sostenible de la organización.

CAPÍTULO II

4 Marco Referencial

En un contexto laboral en continuo cambio, con mucha competencia en el mercado y aspectos del macroentorno y microentorno que puedan afectar la producción y el clima laboral, la motivación y el bienestar de los empleados son aspectos claves e importantes como estrategia para el desarrollo profesional y la fidelización del talento humano. Este proyecto de investigación busca analizar cómo se relacionan estos factores, así mismo, como influyen en el desempeño organizacional.

Sin embargo, para abordar las premisas correspondientes de esta investigación, se elabora un marco referencial que permita evidenciar los conceptos y elementos claves, donde se incluyen un marco conceptual, contextual, legal y teórico.

Para empezar, el marco conceptual está fundamentado por definiciones y conceptos esenciales relacionados con la motivación, bienestar laboral, desarrollo profesional y fidelización de los empleados, ofreciendo así una base clara para el análisis posterior.

A continuación, el marco contextual examina el entorno actual de la compañía Trucco's Jeans, donde se comparte los aspectos generales de su cultura organizacional.

En tercer término, el marco legal examina las leyes, decretos y normas que apoyan los adecuados espacios, responsabilidades, obligaciones de los empleadores y empleados, así mismo, aspectos que salvaguardan la integridad de estos haciendo valer sus derechos y permaneciendo en condiciones óptimas.

Finalmente, el marco teórico presenta un soporte teórico para la investigación, el cual incluirá investigaciones y estudios que han abordado estas premisas y así con esto, fundamentar más el estudio de los aspectos importantes de esta investigación.

4.1 Marco conceptual:

“Un marco conceptual es una sección de un texto escrito en el ámbito académico que detalla los modelos teóricos, conceptos, argumentos e ideas que se han desarrollado en relación con un tema” (Vidal, s.f.).

Para comprender detalladamente la dinámica organizacional de Trucco’s Jeans, es importante conocer a profundidad los conceptos claves de esta investigación como lo son; motivación laboral, bienestar laboral, desarrollo profesional y fidelización. Por consiguiente, estos elementos impactan y se convierten en factores fundamentales para fortalecer el crecimiento de la compañía y la permanencia de los empleados. Dado lo descrito por la autora, en el siguiente apartado, se describen los conceptos de las categorías de investigación:

4.1.1 Motivación laboral:

En el transcurso del tiempo se han presentado múltiples definiciones relacionadas con la motivación en el contexto laboral, y como ésta influye de forma interna y externa a los empleados, siendo participe en múltiples aspectos como, el desempeño, la retención del talento, etc. Teniendo en cuenta esto, Ponce et al. (2023) definen la motivación laboral como el impulso que tiene las organizaciones en estimular de forma positiva a sus colaboradores, promoviendo alternativas que incentiven el buen ambiente laboral, estas promueven la pertenencia, ascensos y reconocimiento. Por lo tanto, la motivación laboral es el conjunto de aspectos que guía y orienta a los colaboradores a trabajar con compromiso, obteniendo objetivos individuales y organizacionales. (García y Gutiérrez, 2023).

Es así como, Erazo et al. (2023) contextualizan que, la motivación laboral incluye esos factores internos y externos que impulsan a los empleados a trabajar de manera comprometida y eficazmente. Sin embargo, estos factores están compuestos por necesidades personales, logros y el reconocimiento, de acuerdo con esto, hace que aumente la motivación y el trato en su lugar de trabajo, permitiendo ejercer sus actividades con entusiasmo y compromiso. No obstante, la motivación es esencial para la

productividad, los objetivos y el éxito que quiera alcanzar la organización, puesto que, fortalece la cultura organizacional.

4.1.2 Bienestar laboral:

Bienestar laboral es definido por Espinoza et.al. (2021) como la situación de sentirse bien en las labores y obtener experiencias positivas en el lugar de trabajo.

Por otro lado, se podría percibir como “Las relaciones con la cultura y la socialización organizacional son aspectos que podrían indicar cómo funciona la cultura para que los individuos perciban una mayor satisfacción laboral” (Calderón, 2016).

Se presume que el bienestar laboral es obtener logros profesionales a través del quehacer, como lo mencionan (Blanco y Moros, 2020) “la sensación de bienestar derivada de las condiciones de trabajo, de la realización de las tareas, de la pertenencia a una organización y de conseguir objetivos y logros profesionales”.

4.1.3 Desarrollo profesional:

El desarrollo profesional es un proceso continuo, que permite a los colaboradores adquirir conocimientos y habilidades, lo que permite mejorar en su desempeño laboral y en su campo profesional, así mismo, estimulando y trabajando en sus habilidades blandas, como el trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva; de manera que, es una estrategia para las organizaciones en incentivar la competitividad, fomentar la innovación, asegurando la estabilidad laboral reteniendo el talento humano. (Broniman y Vargas, 2018).

En la opinión de los periodistas Pérez y Rodríguez (2021) exploran e informan en su artículo sobre el desarrollo profesional del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) determinando que, es un proceso personalizado y dinámico que facilita a los colaboradores en estimular su autonomía, con respecto a diseñar su propio aprendizaje. De acuerdo con esto, empleando programas que los ayudan a identificar capacidades para avanzar en su carrera, adquiriendo habilidades que facilite un entorno laboral

cambiante, empoderando a los empleados guiándolos para contribuir en su crecimiento personal y objetivos del banco.

Alineado con el anterior concepto, por su lado los autores Yaroshenko et al. (2020) explican que el desarrollo profesional se trata del proceso constante dónde se busca que el colaborador se involucre en procesos como entrenamientos, capacitaciones, planes carrera, mentorías, entre otras herramientas que le permitan el desarrollo de habilidades, competencias y conocimientos que den como resultado crecimiento profesional.

4.1.4 Fidelización:

Se conoce que la fidelización es esa estrategia organizacional de generar engage con el colaborador y mantener la decisión voluntaria de trabajar en la compañía. Sin embargo, revisamos referentes teóricos que nos brinde soporte al concepto.

(Hernández, 2020) informa que “la fidelización constituye una estrategia dirigida a motivar e implicar al empleado con su trabajo para lograr así un mayor compromiso y sentido de pertenencia con la organización”.

Por otro lado, la fidelización es descrita por Heri et al. (2020) como esa capacidad organizacional de fomentar en los colaboradores aspectos que generen compromiso empresarial a través de estímulos físicos, psicológicos y sociales, obteniendo una postura decisiva por parte de los colaboradores.

4.2 Marco contextual:

En este apartado se da a conocer el contexto de la organización objeto del caso de estudio, Trucco's Jeans, línea de moda colombiana. Como se indicó en el planteamiento del problema Trucco's Jeans es una compañía Antioqueña del sector textil y de confesiones, creada por socios miembros de una misma familia, esta estructura organizacional familiar se ha mantenido hasta el 2024, lo cual, se ve reflejado en la cultura organizacional, pues sus miembros desarrollan cercanía y sensación de “familiaridad”.

Se dirigen al mercado de la moda, tanto femenina como masculina, la cual se registra legalmente en el 2003. Sin embargo, antes de establecerse en el mercado legal, producían jeans para dama de manera masiva y los comercializaban en los diferentes almacenes del centro de Medellín. Su infraestructura aún se encuentra ubicada en el centro de la ciudad.

La compañía tiene presencia en diferentes ciudades del país como: Medellín, Barranquilla, Bogotá, Cali, Pereira, Cartago, Santa Marta, Cúcuta, Bucaramanga. Además, con los años en el mercado, han buscado expandir su clientela a países tales como: Ecuador, Canadá, México, Guatemala y Panamá.

Cuentan con aproximadamente 80 empleados distribuidos en las siguientes áreas: administración, mercadeo, ventas, diseño y operaciones. Una de las características significativas para Trucco's Jeans es su cultura organizacional de familiaridad, con base a esto, para continuar fortaleciendo dicha cultura, han definido los siguientes como sus valores organizacionales: Respeto, lealtad, honestidad, servicio y responsabilidad.

Su Misión organizacional es generar empoderamiento y ofrecer una marca diferenciadora al mercado. Por otro lado, su visión se resume en ser referentes internacionales de moda y proyectarse en un mundo sostenible. Dentro de las estrategias de la compañía está el compromiso con sus stakeholders, donde involucran a sus colaboradores como ese talento organizacional que promueve la calidad de los procesos, sus clientes como ese pilar para la rentabilidad del negocio y sus proveedores como ese aliado estratégico para garantizar la ejecución de la producción con altos estándares de calidad.

Adicionalmente, la compañía cuenta con un enfoque de sostenibilidad, donde han apostado por prácticas ecológicas, tanto para sus procedimientos como para los empaques de sus productos, resaltando su compromiso social y ambiental.

4.3 Marco legal:

A continuación, se presentan los diferentes referentes legales como: Decretos y normas estipuladas con el fin de salvaguardar el bienestar de los empleados, así mismo, funcionan para

determinar las obligaciones de los empleadores, fundamentando el buen uso de los espacios de trabajo, estimulando la salud mental, la afiliación a los sistemas de salud y riesgos laborales, previniendo el acoso laboral, estableciendo el derecho a capacitarse y recibir formación, entre otros.

4.3.1 Ley 1616 de 21 de enero de 2013, Artículo 9:

Con base a la ley 1616 de 21 de enero de 2013, “por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”, en el artículo 9 establece, la promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, promoviendo estrategias de desarrollo en cuanto a la salud mental de los colaboradores, obligando a las organizaciones a la implementación de estrategias que estimulen e incentiven la permanencia de sus componentes para el bienestar de sus integrantes.

4.3.2 Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, Artículo 57 y 348:

Como se encuentra estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, en el artículo 57 “Obligaciones especiales del empleador” establece en suministrar a los empleados de la materia prima necesaria para ejecutar sus labores, la prestación de salud y afiliación al sistema de riesgos laborales, la puntualidad del pago de sus salarios, entre otros que salvaguardan su dignidad.

Por otro lado, en el artículo 348 del mismo Código Sustantivo del Trabajo Colombiano “Medidas de Higiene y Seguridad” fundamenta que, toda organización está obligada a suministrar locales y equipos de trabajo que resguarden la seguridad y salud de sus colaboradores, así mismo, exámenes médicos, adoptando medidas de higiene que garanticen el buen desempeño de las actividades de los empleados.

4.3.3 Ley 1010 de 23 enero de 2006:

Teniendo en cuenta lo estipulado en la ley 1010 de 2006 enero 23 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo” tiene como objetivo de sancionar cualquier trato fundamentando relacionado con el acoso laboral, salvaguardando los derechos de cada trabajador.

4.3.4 Ley 1562 de 11 de julio de 2012:

Tal como determina la ley 1562 de 11 de julio de 2012 “Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” establece la promoción y prevención de riesgos laborales en el país. Definiendo las responsabilidades de los empleadores y empleados, implementando este sistema, incluyendo capacitaciones, investigaciones de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, ente otros.

4.3.5 Decreto 154 de 11 de febrero de 2021, Artículo 54:

Como señala el decreto 154 de 2021 febrero 11 “Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE)” establece en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, que todo empleador se encuentra en la obligación de brindar formación profesional y técnica a quienes lo requieran.

4.3.6 Ley 1496 de 29 de diciembre de 2011:

De acuerdo con la ley 1496 de 2011 diciembre 29 “por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones” el congreso de Colombia dispone ese decreto con la finalidad de brindar igualdad tanto a mujeres como a hombres en aspectos como salario y erradicar cualquier tipo de discriminación para estos.

4.4 Marco teórico:

“El marco teórico constituye una de las partes fundamentales de la investigación, sobre todo porque constituye la guía y el soporte conceptual de los diferentes elementos y relaciones a investigar” (Ramos, 2018)

Para comprender el impacto que tienen estos conceptos en el contexto organizacional de Truccos Jeans, es importante, en primer lugar, conocer los diversos aportes teóricos y estudios realizados en el área de Talento Humano. Por lo tanto, en el desarrollo de este marco teórico, se presentan diferentes teorías y autores que, a su vez, permiten entender los factores que influyen directamente en el desempeño, compromiso y la permanencia de los empleados, es así, que se estimula en estrategias que pueden fortalecer en mantener una gestión interna positiva en la compañía.

Por consiguiente, examinaremos los diferentes aportes teóricos fundamentados en teorías, estudios e investigaciones pertinentes que desarrollan estas premisas de investigación. La teoría de Abraham Maslow sobre la jerarquía de las necesidades sigue siendo muy relevante en investigaciones actuales, fundamentalmente sobre los componentes que integran la motivación laboral.

Tal como lo describe las siguientes autoras (Maslow, 1954, como se citó en Moyano y Rodríguez, 2019, p. 23) el ser humano ejerce la motivación como el impulso de actuar de acuerdo con sus necesidades, ya sea de forma consciente o inconsciente. Teniendo en cuenta esto, según esta teoría, las necesidades se pueden clasificar según su importancia, de acuerdo con el comportamiento del individuo. Por lo tanto, las ubica en la pirámide de la jerarquía de las necesidades de la siguiente forma; en la base (Necesidades por déficit) en la parte más alta (necesidades de desarrollo). Las describe en las siguientes: Necesidades fisiológicas, Necesidades de seguridad, Necesidades sociales, Necesidades de autoestima, Necesidades de reconocimiento, logros, responsabilidad, entre otros, Necesidades de autorrealización.

De este modo, en el contexto laboral estas necesidades son importantes en la motivación de los empleados, puesto que, al estimularlas el desempeño reflejará resultados positivos, esto gracias a las condiciones laborales en las cuales puedan estar expuestos, así mismo, el reconocimiento, el trato, logros, entre otros, buscando su bienestar y fidelización. (Maslow, 1954, como se citó en Moyano y Rodríguez, 2019, p. 24). Parafraseando a Altymurat, A., Muhai, M., & Saporow, T. (2021) La motivación impulsa al

Talento de la organización a generar una mayor productividad, por ello, como organización se debe inspirar a los colaboradores cumpliendo con sus necesidades individuales.

Por otro lado, el bienestar laboral ha sido fundamento de estudio y ha sido relevante en diversas disciplinas, es así como es considerado factor importante en la salud mental y el rendimiento de los colaboradores. De acuerdo con Nunes, et al. (2024), en su artículo, realizan una perspectiva de como estos factores influyen en los colaboradores, formulan desde la teoría de la autodeterminación una visión integral de estas. Según la teoría de la autodeterminación TAD, el bienestar en el trabajo es detonante en la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, como lo son; la autonomía, competencia y relación. En ese sentido, los colaboradores tienen a sentir un mayor bienestar y autonomía cuando estas necesidades se encuentran satisfechas, teniendo como resultado un desempeño positivo y un incremento en la satisfacción personal. Por el contrario, la frustración y la ausencia de estas motivaciones puede generar agotamiento psicológico, disminución en el desempeño laboral y estrés. (Nunes, et al. 2024).

Desde el punto de vista de Ramírez, (2021) en su investigación, determina a la motivación laboral como el elemento que motiva al empleado a desempeñarse en su lugar de trabajo. Es así como, esta misma autora referencia en su estudio la Teoría de los factores de Herzberg, (Herzberg, 1959, como se citó en Ramírez, 2021, p. 26) la cual es muy acertada en investigaciones, de acuerdo con la motivación laboral, centrada en establecer aspectos que fundamentan la motivación por parte de determinantes externos; como la necesidad de reconocimiento, realización personal, entre otros. Sin embargo, estipula la división de dos grupos de factores importantes; higiénicos y motivacionales; estos, relacionados con el desempeño del colaborador en la organización, fundamentando la identificación de estos factores como, el primero (higiénicos) se centra la insatisfacción y el segundo (motivacionales) en satisfacción.

De acuerdo con Castro (2024) en su artículo, señala un modelo de bienestar nombrado como, Modelo Perma desarrollado por el escritor y psicólogo estadounidense Martin Seligman fundador de la psicología positiva. Este modelo se basa en que las personas pueden elegir de forma libre como estimular

y mejorar su bienestar, fundamentando indicadores con el fin de ayudar a las personas a mantener una vida positiva, como resultado, sentirse de esa forma permanentemente en su diario vivir.

Volviendo a Castro (2024) en su artículo, nos muestra los 5 factores que fundamentan esta teoría; emociones positivas, compromiso, relaciones positivas, propósito y significado, éxito y sentido de logro. Al alcanzar estos aspectos, buscando la satisfacción, se puede llegar a un bienestar pleno y sostenible. De este modo, lo que busca este modelo es potenciar el bienestar del individuo. Tal y como mencionan los autores (Ibrahim, N., et al, 2023), cuando los empleados reciben apoyo de su organización, esto contribuye a su bienestar positivo, lo que fomenta la innovación en el trabajo.

Sin embargo, Monga y Sony, (2023) analizan en su artículo la relación entre el bienestar laboral y la motivación de los empleados en su entorno de trabajo. En efecto, tratan sobre la influencia de estos factores, las recompensas y las oportunidades de desarrollo, que produce la estimulación de la motivación intrínseca y extrínseca, teniendo como resultado mayor productividad y compromiso por parte de los empleados. Así mismo, profundizan en estimular e incentivar entornos de trabajos positivos que satisfagan las necesidades de los empleados y así potenciar sus niveles de motivación. Cabe resaltar, que este estudio es ejemplo de las nuevas estrategias organizacionales modernas para el bienestar de los colaboradores.

Como menciona Jaskeviciute et al. (2021) las buenas prácticas de gestión humana son fundamentales en el fortalecimiento y bienestar en las organizaciones, puesto que, están formuladas y centradas en atender las necesidades de los empleados, influyendo positivamente en la confianza que sientan con la compañía, comprendiendo que estas prácticas resultan ser sostenibles generando ambiente de trabajos saludables y de confianza, contribuyendo al éxito y la producción de los empleados en la organización. Además, con base a lo mencionado por Taş, Ü. (2024) en su investigación, los colaboradores al sentirse valorados en sus equipos de trabajo experimentan un sentido de realización que se ve reflejado en su compromiso con la organización.

Por otra parte, el desarrollo profesional es relevante en esta investigación demarcado como estrategia fundamental para la motivación y el bienestar laboral. Siguiendo en este orden de ideas, (Sani et al. 2023) comentan que el desarrollo profesional es una herramienta que busca que el individuo potencialice habilidades y competencias, lo cual es sumamente importante para el desarrollo personal y el aprendizaje organizacional. En relación con lo anterior, estos autores, Sani et al. (2023) resaltan que un ambiente laboral que garantice innovación y aprendizaje continuo fomenta la participación, el desempeño y una alta productividad laboral en los empleados, puesto que, esto estimula su desarrollo integral incentivando a generar nuevas ideas obteniendo mejores resultados en la organización.

A su vez, Cortez et al. (2024) expresan que el desarrollo profesional es crucial en la satisfacción laboral y la fidelización de los empleados. Por lo que se refiere, que no solo mejora las habilidades y competencias, sino que también, estimula el sentido de pertenencia y el compromiso con la compañía. Por lo que resalta que las organizaciones fomenten, incentiven y promuevan sistemas de formación que estén alineados a las aspiraciones de sus empleados y las metas de la organización.

Otros autores que relacionan el desarrollo profesional con la fidelización del personal son Caicedo, R., et. al (2024) indicando que las organizaciones que ofrecen programas de formación y rutas de carrera claras aumentan la satisfacción y el compromiso de sus empleados. Asimismo, lo confirma la autora Naranjo, M. (2020) destacando que una organización que contribuya a la motivación y al desarrollo profesional de sus colaboradores reducirá considerablemente la rotación de personal, ya que su índice de fidelización aumentará.

La fidelización y el desarrollo se correlacionan en el sentido de que se evidencia que el desarrollo dentro de las organizaciones genera un grado de compromiso en los colaboradores, además del aumento en el sentido de pertenencia por la empresa. Las empresas que implementaron programas de desarrollo profesional, sistemas de compensación justos y atractivos, y estrategias para promover la satisfacción laboral, lograron mejores tasas de retención de empleados (Pérez, R. 2024).

CAPÍTULO III

5 Diseño Metodológico

En el siguiente apartado de la investigación, se observa el diseño de la metodología empleada para el desarrollo del trabajo, donde se evidencian aspectos como: Línea de investigación, eje temático, enfoque de investigación, diseño, alcance, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y datos, análisis y tratamiento de datos y un plan de acción como recomendación.

5.1 Línea de investigación:

En acuerdo con el equipo de investigadoras, se designa como línea de investigación Innovaciones Sociales y Productivas, debido que la intencionalidad de la investigación es brindarle a la compañía caso de estudio, estrategias innovadoras para el desarrollo y fidelización del talento. Es por ello, que se busca mediante estrategias que fomenten el bienestar, la motivación laboral y el desarrollo profesional de los colaboradores de Trucco's Jeans fortalecer la gestión del talento humano, impactando su fidelización y desempeño.

5.2 Eje temático:

Dentro de las sub líneas de investigación, se designa la Gestión Estratégica para la Globalidad, conforme a que la investigación pertenece al programa de Especialización en Gerencia del Talento Humano, puesto que, se abordan temáticas que estimulan en formular mejoras continuas, el liderazgo y la competitividad del talento humano en el entorno organizacional.

5.3 Enfoque de investigación:

Se designa que el enfoque investigativo es mixto, debido a la necesidad de interpretación de la percepción de los colaboradores de la compañía, sobre aspectos claves como el bienestar, la motivación laboral y las oportunidades de desarrollo profesional, además del análisis de los datos cuantitativos evidenciados en el instrumento de la encuesta. Este enfoque permite interpretar y analizar la percepción

que los colaboradores le dan a su entorno laboral y así proponer y formular estrategias que respondan a sus necesidades.

5.4 Diseño:

No experimental, ya que no se emplearon acciones que puedan causar efectos en la realidad de Trucco's Jeans. En lugar de generar una intervención directa, se proporciona una propuesta para mejorar el proceso interno de Talento Humano en la compañía. En este sentido, lo que se pretende es construir una propuesta estratégica orientada al fortalecimiento del área de talento humano.

5.4.1 Alcance:

El alcance de esta investigación es descriptivo, puesto que, busca caracterizar las percepciones de los colaboradores de Trucco's Jeans S.A.S respecto al bienestar y la motivación laboral, así mismo, el desarrollo profesional. Mediante los resultados del instrumento de recolección de datos se permitió realizar estrategias ajustadas a las necesidades y expectativas del talento humano de la compañía, permitiendo contribuir al fortalecimiento del área de gestión humana.

5.4.1.1 Población:

Colaboradores de la compañía Trucco's Jeans S.A.S, quienes desempeñan distintas responsabilidades en roles dentro de las áreas administrativas, diseño, comerciales y operativas.

5.4.1.2 Tamaño de muestra:

Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, teniendo en cuenta la disponibilidad y voluntad de participación de los colaboradores. Por lo tanto, la muestra está conformada por 30 empleados, activos de la compañía Trucco's Jeans S.A.S de todas las áreas de la compañía.

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

Se utilizó una fuente primaria, abordada por la técnica de la encuesta. Esta técnica está compuesta por un cuestionario que incluye preguntas cerradas y una abierta, que tiene como objetivo identificar los

niveles de percepción de los empleados de Trucco's Jeans, en cuanto a la motivación, bienestar laboral y oportunidades de desarrollo profesional.

Los resultados arrojados permiten identificar fortalezas y oportunidades de mejora, con el fin de formular estrategias alineados con los objetivos de la empresa. El método de aplicación es en modalidad digital, constituido por un formulario de Google, en un tiempo estimado de 5 a 7 minutos. Es así como propone calificar los resultados en niveles de satisfacción, lo que permite facilitar la interpretación de la información proporcionada.

5.4.1.4 Análisis y tratamiento de datos.

El análisis y tratamiento de los datos se realizó mediante un enfoque cualitativo descriptivo. De este modo, el instrumento utilizado fue una encuesta en la cual se buscaba la percepción sobre la motivación, bienestar laboral y el desarrollo profesional, fue realizada por 30 colaboradores de Trucco's Jeans, en la cual, las respuestas obtenidas fueron organizadas en una base de datos en Microsoft Excel utilizada para sistematizar y analizar la información.

Sin embargo, las preguntas cerradas se representaron por gráficos y porcentajes, permitiendo visualizar detalladamente la percepción de los colaboradores de acuerdo con los aspectos anteriores (motivación, bienestar laboral y el desarrollo profesional) a partir de las opciones de respuesta siempre, a veces, y nunca. Por su parte, la pregunta abierta fue examinada mediante un análisis temático, agrupando las respuestas por categorías comunes, como salario emocional, ambiente físico, trato justo, jornada laboral, actividades de bienestar y formación.

Este procedimiento permitió comprender de manera integral las percepciones del talento humano en Trucco's Jeans y fundamentar las estrategias propuestas desde un enfoque práctico y basado en evidencias.

5.4.1.5 Objetivo de desarrollo sostenible:

Con base a la agenda 2030 y el compromiso con los objetivos de desarrollo sostenible, se estima que este trabajo de investigación se direcciona a los siguientes:



En este proyecto se plantean necesidades basadas en garantizar el bienestar organizacional, promoviendo la calidad de vida dentro del sector laboral.

Fuente: Naciones Unidas en Colombia.



Asimismo, la investigación sugiere a la organización que el desarrollo profesional a través de la educación promueve el compromiso y sentido de pertenencia por la organización, ya que se posibilita a los colaboradores continuar con su proyecto de vida.

Fuente: Naciones Unidas en Colombia.



Cuando se habla de un trabajo decente y creación de marca empleadora, el equipo de Talento Humano en conjunto con la gerencia se vuelven la estrategia para la sostenibilidad del negocio a través de una empleabilidad digna.

Fuente: Naciones Unidas en Colombia.

5.4.1.6 Plan de acción:

El siguiente plan de acción es una devolución creativa para la compañía Trucco's Jeans, donde se brinda una ruta para continuar fortaleciendo los procesos internos del área de Talento Humano, asimismo, impulsar la experiencia del colaborador y garantizar la fidelización de estos:

Tabla 1

Propuesta de plan de acción.

Objetivo específico	Actividad	Medición
1. Identificar los factores de motivación y bienestar laboral que inciden en el desarrollo profesional de los empleados de Trucco's Jeans	Actividad 1.1 - Aplicación de encuestas diagnósticas. Realizar una encuesta interna a todos los colaboradores sobre factores motivacionales (salario, clima laboral, oportunidades de crecimiento, etc.) y condiciones de bienestar laboral.	Resultados categorizados por tipo de factor (motivación extrínseca/intrínseca, bienestar físico/emocional).
	Actividad 1.2 - Grupos focales por áreas. Implementar espacios participativos con pequeños grupos de empleados para profundizar en sus percepciones de motivación y bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> • N° de grupos focales realizados. • Frecuencia de no conformidades. • Informe de hallazgos cualitativos.
	Actividad 1.3 - Análisis de datos y elaboración de informe. Sistematizar los datos cuantitativos y cualitativos para establecer los factores clave que influyen en el desarrollo profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Documento técnico entregado. • N° de factores identificados • Recomendaciones basadas en los hallazgos

<p>2. Describir cómo la satisfacción de las necesidades de motivación y bienestar laboral influye en la fidelización de los empleados de Trucco's Jeans</p>	<p>Actividad 2.1 - Evaluación de rotación y permanencia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de rotación anual. • % de empleados con más de 2 años en la empresa. • Correlación entre rotación y condiciones laborales.
	<p>Analizar datos históricos de rotación laboral, ausentismo y permanencia en la empresa en relación con las condiciones motivacionales y de bienestar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de entrevistas realizadas. • Principales razones de posible deserción. • Nivel de satisfacción promedio.
	<p>Actividad 2.2 - Entrevistas a empleados antiguos y recientes.</p>	<p>Entrevistas semiestructuradas para identificar razones de permanencia o intención de renuncia en relación con la satisfacción laboral.</p>
<p>3. Proponer estrategias para mejorar la motivación y el bienestar laboral en Trucco's Jeans, con el fin de</p>	<p>Actividad 2.3 - Comparación con buenas prácticas sectoriales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de empresas comparadas. • Buenas prácticas identificadas. • Informe comparativo generado.
	<p>Actividad 3.1 - Talleres de formación y crecimiento profesional.</p>	<p>Diseñar e implementar talleres enfocados en habilidades blandas, liderazgo, plan de carrera y crecimiento personal.</p>

<p>potenciar el desarrollo profesional y la fidelización de los empleados</p>	<p>Actividad 3.2 - Programa de reconocimiento y recompensas.</p> <p>Establecer un sistema mensual de reconocimientos (empleado del mes, bonos por desempeño, celebraciones de logros).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de empleados reconocidos mensualmente. • Nivel de satisfacción con el programa. • Percepción del clima laboral.
	<p>Actividad 3.3 - Iniciativas de bienestar integral.</p> <p>Implementar actividades de bienestar físico y emocional: pausas activas, jornadas de salud, espacios de escucha y actividades recreativas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • N° de actividades realizadas por mes. • % de participación. • Cambio en indicadores de bienestar.

Tabla 1. Propuesta de plan de acción | Autoría propia.

CAPÍTULO IV

6 Resultados

Con base en los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta dirigida a los colaboradores de Trucco's Jeans, en la cual participaron 30 empleados de la compañía, se identificaron hallazgos relevantes en torno a los ejes de motivación, bienestar laboral y desarrollo profesional. A continuación, se presentan los resultados del instrumento aplicado, acompañados de los respectivos análisis, tablas explicativas y propuestas estratégicas orientadas a atender las oportunidades de mejora detectadas.

Tabla 2

Pregunta #1 encuesta de percepción.

¿Te sientes motivado(a) en tu lugar de trabajo?	Porcentaje
Siempre	73%
A veces	27%
Nunca	0%

Tabla 2. Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

Frente a la anterior pregunta, se puede analizar que el **73%** de los colaboradores afirma sentirse **siempre** motivado, mientras que el **27%** indica sentirse motivado sólo **a veces**. Se destaca que ningún colaborador manifestó no sentirse motivado **nunca**, reflejando una un grado elevado en la motivación de los colaboradores, aunque existe una oportunidad de mejora para transformar el porcentaje que marcó una poca representación en la motivación.

Tabla 3

Pregunta #2 encuesta de percepción.

¿Sientes que tienes oportunidades para desarrollarte profesionalmente?	Porcentaje
A veces	17%
No	13%
Si	70%

Tabla 3: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

Frente a las oportunidades de desarrollo profesional, se evidencia un porcentaje significativo que denuncia que, **si** cuenta con los medios, en una representación del **70%**. Sin embargo, hay un porcentaje que se divide en que **a veces (17%)** se puede percibir oportunidades y otro porcentaje que menciona que **no (13%)** se cuenta con dichos canales. Si bien, la mayoría de los encuestados mantiene una percepción positiva, se presenta un **30%** que no identifica claridad en las posibilidades de obtener un growth path, esto, como se revisa en el marco teórico afecta a largo plazo en la fidelización de los colaboradores en la compañía.

Tabla 4

Pregunta #3 encuesta de percepción.

¿La empresa te brinda capacitaciones u oportunidades de aprendizaje?	Porcentaje
A veces	47%
Siempre	53%
Nunca	0%

Tabla 4: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

En la capacitación y oportunidades de aprendizaje hay una percepción dividida ya que un **53%** percibe que **siempre** se brindan oportunidades de aprendizaje, mientras que un **47%** evidencia poca frecuencia y que esto sucede sólo **a veces**. Si bien nadie señaló "**nunca**" se recomienda ampliar estas oportunidades para que todos los colaboradores tengan acceso a ellas de forma equitativa y continua.

Tabla 5

Pregunta #4 encuesta de percepción.

¿La empresa ofrece actividades de bienestar laboral (pausas activas, talleres, etc.)?	Porcentaje
A veces	53%
Nunca	3%
Siempre	43%

Tabla 5: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

Ante el bienestar laboral en Trucco's Jeans se evidencia nuevamente una opinión dividida, aunque existe un **43%** que percibe que **siempre** se ofrecen actividades con relación al bienestar. Un **53%** indica

que se desarrollan sólo **a veces** y un **3%** señalan que **nunca**. Con base a lo anterior, se entiende que existen iniciativas por parte de la compañía, pero, el resultado también sugiere una necesidad de fortalecer, dar visibilidad y frecuencia a estas actividades, incluso se podría pensar en establecer un plan integral de bienestar.

Tabla 6

Pregunta #5 encuesta de percepción.

¿Te sientes valorado(a) por tu trabajo?	Porcentaje
A veces	30%
Nunca	7%
Siempre	63%

Tabla 6: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

Se encuentra que más de la mitad de los encuestados (**63%**) percibe **siempre** un reconocimiento a su labor, no obstante, un **30%** indica que **en ocasiones** lo percibe y un **7%** asegura que **nunca** se siente valorado. Al igual que las oportunidades de crecimiento, la falta de reconocimiento de la labor afecta directamente la motivación, lo que direccionalmente puede afectar la rotación del talento en el futuro.

Tabla 7

Pregunta #6 encuesta de percepción.

¿Te sientes satisfecho(a) con el ambiente laboral?	Porcentaje
A veces	30%
Siempre	70%
Nunca	0%

Tabla 7: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

Se evidencia que ningún colaborador percibe de manera negativa el ambiente laboral, ya que un **70%** indica que **siempre** es bueno y un porcentaje del **30%** indica que **a veces** se siente satisfecho con el ambiente. Se invita a reforzar las dinámicas de trabajo en equipo, la comunicación, la transparencia en los procesos e integración para continuar fortaleciendo el ambiente laboral en la organización.

Tabla 8

Pregunta #7 encuesta de percepción.

¿Qué sugerencias tienes para mejorar tu motivación, bienestar laboral y desarrollo profesional en Trucco's Jeans?	Porcentaje
Desarrollar un modelo de salario emocional	16%
Establecer de un plan integral de bienestar	16%
Reducir la jornada de lunes a viernes	16%
Brindar oportunidades de crecimiento	9%
Promover la igualdad en las condiciones laborales	6%
Implementar modalidades de trabajo híbridas o remotas	6%
Fomentar la capacitación y desarrollo	6%
Aplicar una política salarial, clara y transparente	6%
Adecuar los espacios organizacionales	3%
Aumentar las comisiones	3%
Trabajar en el estilo de liderazgo constructivo	3%
Adoptar en los canales de comunicación interna	3%
Estructurar los procesos y áreas organizacionales	3%
Impulsar la integración y trabajo en equipo	3%

Tabla 8: Encuesta de percepción colaboradores Trucco's | Autoría propia.

En las sugerencias indicadas por los colaboradores se evidencian que las que tienen mayor representación son:

- Desarrollar un modelo de salario emocional (16%)
- Establecer un plan integral de bienestar (16%)
- Reducir la jornada laboral de lunes a viernes (16%)
- Brindar más oportunidades de crecimiento profesional (9%)

En síntesis, los resultados obtenidos subrayan la importancia de comprender cómo los colaboradores perciben su entorno laboral, así como los factores determinantes que influyen en su experiencia organizacional. Esta información es una base fundamental para diseñar estrategias que promuevan el bienestar integral, fortalezcan la motivación y contribuyan a la fidelización del talento humano, elementos claves para la consolidación de un ambiente laboral saludable y sostenible. A

continuación, presentamos una matriz de estrategias orientadas a las oportunidades de mejora identificadas a través del instrumento.

Tabla 9

Matriz de estrategias.

Matriz de estrategias				
Estrategia	Descripción	Indicadores	Medio	Actividades clave
Implementar un programa de reconocimiento.	Generar motivación laboral a través del reconocimiento de la labor de los colaboradores.	% de colaboradores que mejoran la percepción de valoración.	Encuestas de percepción. - Registro de las actividades de reconocimiento o individuales y grupales.	- Mural del reconocimiento (aniversarios, colaborador y equipo del mes, logros conjuntos). - Espacios de feedback propositivo.
Desarrollar un plan de formación y desarrollo.	Ofrecer cursos, charlas, formaciones, internas o externas, en función del rol y los intereses de los colaboradores.	- N° de capacitaciones por colaborador al año. - % de colaboradores que mejoran la percepción de desarrollo.	- Encuesta de satisfacción de la formación. - Registros de asistencia. - Evaluación de aprendizaje.	Talleres, capacitaciones, cursos del ser y del hacer.
Evaluar de manera anual el clima organizacional.	Revisar internamente la satisfacción de los colaboradores frente a los procesos internos, relaciones con los compañeros y superiores, expectativas y análisis de oportunidades de mejora.	- % de colaboradores satisfechos. - % de colaboradores que recomendarían la empresa. - Tasa de riesgo de deserción.	Encuesta de clima organizacional.	Encuesta de clima organizacional.
Estructurar los procesos internos del área de Talento Humano	Documentar y estandarizar los procesos área de Talento Humano (reclutamiento, selección,	% de procesos definidos y documentados.	- Manual de procesos del área. - Herramientas de seguimiento. - Digitalización.	Diagnóstico de los procesos, estructuración, implementación, documentación y

	onboarding, desarrollo, bienestar y offboarding), para asegurar transparencia, trazabilidad y alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.			evaluación de los procesos internos.
Aplicar un estilo de liderazgo motivador.	Desarrollar un enfoque de liderazgo basado en la comunicación en pro de mejorar el compromiso, desempeño y bienestar.	<ul style="list-style-type: none"> - % de líderes capacitados en liderazgo motivacional. - Nivel de satisfacción del equipo con su líder. - Reducción de la rotación voluntaria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de formación de líderes. - Evaluaciones de desempeño. - Encuestas de clima o de percepción de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formación especializada para líderes. - Evaluaciones de desempeño. - Feedback constructivo. - Seguimiento de los KPI's de las áreas.
Ejecutar evaluaciones de desempeño.	Obtener un sistema formal y periódico de evaluación del desempeño que permita valorar el cumplimiento de objetivos, competencias, habilidades y conductas de los colaboradores.	% de colaboradores evaluados en el periodo establecido.	Formato de evaluación de desempeño.	Evaluación de desempeño periódica.

Tabla 11. Matriz de estrategias | Autoría propia.

CAPÍTULO V

7 Conclusiones y/o recomendaciones

Los resultados de esta investigación afirman la relevancia que tiene el área de Talento Humano en las organizaciones, pues ésta misma ha pasado de ser un área de gestión a un área de estrategia. Enfocada en la consolidación de un entorno laboral saludable, motivador y orientado al desarrollo integral de los colaboradores. Tal y como se evidenció a lo largo de la teoría, estos factores serán determinantes para el compromiso organizacional y fidelización del Talento.

Si bien se han identificado aspectos positivos en términos de reconocimiento y clima organizacional, persisten oportunidades de mejora que requieren una intervención proactiva por parte del departamento interno en la compañía. En este sentido, se recomienda fortalecer los procesos internos para demarcar estrategias sólidas para la retención del Talento, tales como: reconocimiento, bienestar, crecimiento profesional, y cultura organizacional basada en el trato justo y equitativo.

Nuevamente, se destaca que el área de Talento Humano es un aliado estratégico en la toma de decisiones, permitiendo alinear las acciones con los objetivos organizacionales para potenciar el rendimiento colectivo y contribuir de manera directa a la sostenibilidad del negocio. Comprender y gestionar adecuadamente la percepción que los colaboradores tienen de su experiencia, se convierte así en una herramienta clave para impulsar la innovación y la competitividad de la empresa.

Para Trucco's Jeans, se diseña un plan de acción como entregable, donde se sugieren acciones que le permitirán a la compañía seguir fortaleciendo sus procesos internos, el bienestar integral de los colaboradores y el compromiso organizacional.

Referencias

- Alcaldía de Bogotá (s.f). *Código sustantivo del trabajo*.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=33104>
- Altymurat, A., Muhai, M., & Saporow, T. (2021). *Human Behavior in Organizations Related to Abraham Maslow's Hierarchy of Needs Theory*. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 2(1), 12-16. <https://doi.org/10.47667/ijphr.v2i1.87>
- Arrieta, E. Cabarcas, M. y Rodríguez, C. (2018) *Análisis de las necesidades de bienestar laboral de los empleados de universidades en la región caribe: Caso barranquilla*. *Revista Ad-Gnosis* 8(8), 73-90. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.v8i8.365>
- Blanco García, Y., & Moros Fernández, H. (2020). *Empoderamiento organizacional: Factor protector del bienestar laboral*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 21(2), 60-65.
<https://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/154/202>
- Broniman, K y Vargas, M. (2018) *Desarrollo profesional como fuente de ventaja competitiva en las organizaciones*. Universidad autónoma de Ciudad de Juárez. Instituto de Ciencias Sociales y Administrativas DMCU.
http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica_4/7%20BRONIMAN_VARGAS.pdf
- Caicedo, R., Real, J., Manguis, M., & Campo, D. (2024). *Estrategias para atraer y retener el mejor capital humano en la gestión del talento humano innovador*. *Horizon Nexus Journal*, 2(1), 1-18.
<https://doi.org/10.70881/hnj/v2/n1/30>
- Calderón Mafud, J. L., (2016). *SOCIALIZACIÓN Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN A PARTIR DEL BIENESTAR LABORAL*. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 21(3), 239-247.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Castro, S. (2024, junio, 21). *Modelo Perma*. *Psicología Positiva*. <https://www.iepp.es/modelo-perma/>

- Cortés, A. S., Casadiego-Alzate, R., Enciso, E. M. V., & Gómez, L. F. L. (2024). *Balancing Retention: The Role of Co-Worker's Relationship and Professional Development in Shaping Job Satisfaction Among Young Workers in Medellín*. *Revista De Gestão Social E Ambiental*, 18(11), e09510.
<https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n11-154>
- Decreto 154 de 2021 [Constitución Política de Colombia]. Por el cual se adiciona la Sección 4 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el registro y funcionamiento de las Unidades Vocacionales de Aprendizaje en Empresa (UVAE). 11 de febrero de 2021.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=107969>
- Dueñas, J. (2015, 28 agosto). *El Álvaro Gómez de los jeans*. ELESPECTADOR.COM.
<https://www.elespectador.com/cromos/famosos/el-alvaro-gomez-de-los-jeans/>
- Espinoza-Romo, A. V., Méndez-Puga, A. M., Rivera-Heredia, M. E., & Calderón- Mafud, J. L. (2021). *Bienestar laboral en época de pandemia*. *Enseñanza E Investigación En Psicología*, 3(2), 239-248.
<https://revistacneipne.org/index.php/cneip/article/view/124>
- Erazo Muñoz, P. A., Corredor Reyes, K. D., & Corrales Otalvaro, L. M. (2023). *Motivación laboral: análisis bibliométrico y revisión de tendencias*. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(1), 132–149.
<https://doi-org.ezproxy.uniminuto.edu/10.16967/23898186.822>
- García, M, & Gutiérrez-Ortiz, M. (2023). *El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña*. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v2i10.3524>
- Heri, S. K., Salam, A. F., Riyanto, I., Fathurrohman, F., & Nuryanto, U. W. (2020). *The role of organizational culture against employee loyalty in the manufacturing industry of musical instrument assembly*. *International Review of Management and Marketing*, 10(4), 119-124.

<https://ezproxy.uniminuto.edu/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/role-organizational-culture-against-employee/docview/2501463524/se-2>

Hernández-Altamirano, H. E. (2020). *Cultura organizacional como estrategia de fidelización y valor sostenible en las microempresas del Sector Textil*. Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria). ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación Y Publicación (POCAIP), 5(5), 268-278.

<https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i5.196>

Ibrahim, N., Mohamad Sharif, S., Saleh, H., Mat Hasan, N., & Jayiddin, N. (2023). *PERMA well-being and innovative work behaviour: A systematic literature review*. F1000Research, 12, 1338.

<https://doi.org/10.12688/f1000research.141629.1>

Jaskeviciute, V., Stankeviciene, A., Diskiene, D., & Savicke, J. (2021). *The relationship between sustainable human resource management, employee well-being, and organizational trust*. Problems and Perspectives in Management, 19(2), 127.

[http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19\(2\).2021.10](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.19(2).2021.10)

Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>

Ley 1496 de 2011. por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>

Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de julio de 2012.

https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/Ley%201562%20de%202012.pdf

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

21 de enero de 2013.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf>

Monga, V., & Soni, S. (2023). *Job satisfaction and employee motivation among employees- review study*.

The International Journal of Indian Psychology, 11(3). <https://doi.org/10.25215/1103.439>

Monroy, D. (2019) *Bienestar laboral, su influencia en el empleado y lo que representa en las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada.

<https://repository.unimilitar.edu.co/server/api/core/bitstreams/c46b25ff-9c66-4071-9d05-0b8e91c576b2/content>

Moyano, G. Rodríguez, V. (2019) *La importancia de una buena motivación laboral*. Escuela de economía y negocios, Universidad Nacional San Martín.

<https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1195/1/TFPP%20EEYN%202019%20MG-RV.pdf>

Naranjo, M. (2020). *Estrategias de gestión humana para la fidelización y retención del personal en las organizaciones*. Universidad Pontificia Bolivariana <http://hdl.handle.net/20.500.11912/9571>.

Nunes, P. M., Proença, T., & Carozzo-Todaro, M. E. (2024). *A systematic review on well-being and ill-being in working contexts: Contributions of self-determination theory*. Journal of Occupational Health Psychology, 29(1), 1-45. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2021-0812>

Objetivos de Desarrollo Sostenible | Las Naciones Unidas en Colombia. (s. f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible | las Naciones Unidas En Colombia. <https://colombia.un.org/es/sdgs>

Organización Mundial de la Salud. (2024, septiembre, 2). *Salud mental en el trabajo*. [La salud mental en el trabajo](#)

Paredes-Pérez, M. A. J., Palomino-Crispin, A., Ramírez-Arellano, M. A., Alania-Contreras, R., & Ortega-Révolo, D., Isabel Dayan. (2024). *Sistemas aplicados al job crafting y bienestar subjetivo en*

- colaboradores de cajas de ahorro y crédito de un departamento de Perú. [Systems applied to Job crafting and subjective wellbeing in employees of savings and credit banks in a Peruvian department]* Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologias De Informação, 30-43.
<https://ezproxy.uniminuto.edu/login?url=https://www.proquest.com/scholarly-journals/sistemas-aplicados-al-job-crafting-y-bienestar/docview/3094869144/se-2>
- Peña, H. y Villón, S. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional*. Revista arbitrada multidisciplinaria de investigación socio educativa 3(7), 177-192.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, C., & Rodríguez, J. (2021). *Opportunity de BBVA, el blockchain del desarrollo profesional*. Capital Humano, 364, 99–108. [Opportunity de BBVA, el blockchain del desarrollo profesional - Dialnet](#)
- Pérez, R., (2024). *Estrategias de Retención del Talento en la Administración de Recursos Humanos*. Business Innova Sciences, 4(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12747114>
- Piña, F. Rayo, D. Llamas, Y. Ortega, G. y Medina J. (2023). *La importancia de un entorno laboral saludable: Percepciones y desafíos contemporáneos*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iEspecial.3916>
- Ponce, S. Ponce, S. y Sumba, R. (2023). *Aporte de la motivación laboral en el clima organizacional de las pymes en Ecuador*. Polo del conocimiento, 8(82), 210-232
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9292152>
- Ramírez, Y. (2021). *La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia* [Trabajo de grado Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8727/1/535624-2021-2-GTH.pdf>
- Supriyanto, A., Ekowati, V., Rokhman, W., Ahamed, F., Munir, M., & Miranti, T. (2023). *Empowerment Leadership as a Predictor of the Organizational Innovation in Higher Education*. International

Journal of Professional Business Review, 8(2), e01538.

<https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.1538>

Taş, Ü. (2024). *DEFINING KEY ELEMENTS THAT SHAPE EMPLOYEE ENGAGEMENT IN A MASLOW HIERARCHY IN PERSPECTIVE*. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi(44), 141-150.

<https://doi.org/10.18092/ulikidince.1454947>

Vidal, M. (s.f.) *Cómo elaborar un marco conceptual*. Programa de apoyo de comunicación académica, Pontificia Universidad Católica de Chile.

https://comunicacionacademica.uc.cl/images/recursos/espanol/escritura/recurso_en_pdf_extenso/15_Como_elaborar_un_marco_conceptual.pdf

Yaroshenko, O. M., Vapnyarchuk, M., Burnyagina, Y. M., Kozachok-Trush, N., & Mohilevskyi, L. V. (2020).

Professional development of employees as the way to innovative country integration. Journal of

Advanced Research in Law and Economics, 11(2), 683-695.

[https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2\(48\).39](https://doi.org/10.14505/jarle.v11.2(48).39)