



**MODELO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL
PARA ORGANIZACIONES CON CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE
SERVICIOS**

REALIZADO POR:

ANA MARIA HERRERA QUIÑONES

SUSANA ANDREA LÓPEZ PELÁEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

Rectoría Antioquia y Chocó

SEDE Bello (Antioquia)

PROGRAMA Especialización en Gerencia de Proyectos

MEDELLÍN, 21 DE MAYO DE 2022

**MODELO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL
PARA ORGANIZACIONES CON CONTRATACIÓN POR PRESTACIÓN DE
SERVICIOS**

REALIZADO POR:

ANA MARIA HERRERA QUIÑONES

SUSANA ANDREA LÓPEZ PELÁEZ

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al
Título de Especialista en Gerencia de Proyectos**

Asesor(a)

Jaime Darío Restrepo Díaz

Magíster en Gestión Tecnológica

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Aburrá Sur (Antioquia)

Programa Especialización en Gerencia de Proyectos

Medellín, 21 de mayo de 2022

Dedicatoria

Este proyecto es dedicado a las personas que nos motivaron a cumplir con este proceso, que por muchas situaciones se nos convirtió en reto, pero con su apoyo, palabras de aliento e incondicionalidad siempre nos impulsaron a seguir, a disfrutar y a valorar lo que logramos construir personal y profesionalmente en las aulas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y que nos permitirá seguir creciendo y llevar todo lo aprendido al campo de acción.

Agradecimientos

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la oportunidad de terminar este proceso llena de satisfacción y aprendizajes, también quiero agradecer al señor Ricardo Restrepo que por varios años fue mi jefe y siempre creyó en mis habilidades y capacidades para liderar diferentes procesos y así mismo motivarme a iniciar esta especialización que ha sido esencial en mi crecimiento personal y laboral.

Sin duda a mis padres Luis Javier Herrera y Cielo Quiñones que han sido indispensables en mi camino, que siempre me han brindado todo su apoyo para crecer en cada etapa de mi vida, por otro lado, a mi compañera Susana López por motivarme cuando sentía que no era capaz, por ser incondicional en este proceso que ha sido lleno de aprendizajes, al profesor Jaime Darío Restrepo quien ha sido sabio en orientar este proyecto y nos ha acompañado en los aciertos y desaciertos.

Ana María Herrera Quiñones.

Agradezco a Dios, porque con su generosidad para conmigo, fue posible alcanzar este reto personal y profesional. A mi hijito Emiliano Parra López que, a pesar de su corta edad, asumió todo el tiempo una actitud de comprensión y de espera paciente para que mamá pudiera estudiar. A mis Profesores y compañeros de especialización, pues logramos hacer construcciones académicas, de desarrollo profesional, de debates respetuoso y e incluso de momentos de mucho disfrute, finalmente me agradezco a mí misma, por permitirme retornar a la academia.

Susana Andrea López Peláez.

Contenido

Lista de figuras.....	8
Lista de anexos.....	9
Resumen.....	10
Abstract.....	12
Introducción	13
CAPÍTULO I	15
1 Planteamiento del Problema	15
2 Pregunta de investigación.....	17
CAPÍTULO II.....	18
3 Objetivos.....	18
3.1 Objetivo General.....	18
3.1.1 Objetivos Específicos.....	18
CAPÍTULO III.....	19
4 Justificación.....	19
CAPÍTULO IV.....	20
5 Marco Referencial	20
5.1 Marco Conceptual.....	20
5.2 Marco Contextual.....	22
5.3 Marco legal	23
5.4 Marco Teórico.....	24
CAPÍTULO V.....	32
6 Diseño Metodológico	32
6.1 Línea de Investigación Institucional	32
6.2 Eje Temático	32
6.3 Enfoque de Investigación y Paradigma Investigativo.....	32
6.4 Diseño	32
6.5 Alcance	33
6.6 Población.....	33

6.7	Muestras	33
6.8	Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información y Datos	34
6.8.1	Fuentes	34
6.8.2	Técnica.....	34
6.8.3	Instrumento de Recolección de Información y Datos	34
6.8.4.	Análisis y Tratamiento de Datos	35
CAPÍTULO VI.....		47
7	Resultado y Discusiones	47
CAPÍTULO VII		53
8	CONCLUSIONES.....	53
9	RECOMENDACIONES	53
10	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	55
11	ANEXOS	59

Lista de tablas

Tabla 1	48
---------------	----

Lista de figuras

Figura 1	35
Figura 2	36
Figura 3	36
Figura 4	37
Figura 5	37
Figura 6	38
Figura 7	39
Figura 8	39
Figura 9	40
Figura 10	41
Figura 11	42
Figura 12	42
Figura 13	43
Figura 14	43
Figura 15	44
Figura 16	45
Figura 17	45
Figura 18	¡Error! Marcador no definido.
Figura 19	¡Error! Marcador no definido.

Lista de anexos

ANEXO 1 59

Resumen

Plantear un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios, busca orientarlas en relación a la implementación de un plan desde lo estratégico, que permita fortalecer los aspectos de bienestar laboral para con sus colaboradores más allá de entender este aspecto organizacional como un asunto netamente obligado por normas, pues lo que interesa aquí es ofrecer buenas condiciones en el ámbito laboral de las personas que constituyen este activo y que, en virtud de costo beneficio, las organizaciones cuenten con personas completamente decididas a desempeñar sus funciones con responsabilidad, interés, concentración, desarrollen altos niveles de sentido de pertenencia, identidad organizacional y que todo esto se traduzca a largo plazo en calidad, crecimiento, desarrollo y competitividad para la organización.

Este sistema es planteado reconociendo las experiencias y vivencias laborales tanto de las creadoras del proyecto, como las de 30 profesionales tomados como muestra poblacional contratados bajo esta modalidad, quienes brindaron información con respecto a sus experiencias personales en torno a la exposición de situaciones de directa relación con medición de satisfacción y bienestar laboral.

Por medio de esta propuesta, se hace un llamado a las organizaciones a que piensen en la motivación de sus colaboradores en términos de acciones concretas en torno al bienestar laboral ya que los colaboradores deben ser contemplados en el principio básico de seres humanos que piensan y sienten y no solo como una más de las herramientas de la organización que ejecutan una actividad, o como repetidores de procedimientos mecánicos dedicados solo a cumplir una labor

aislada de sus intereses personales y profesionales, cuyo fin es el de percibir una remuneración por su capacidad cognitiva, fuerza física, o por el uso de sus habilidades en pro de un producto y servicio.

Palabras clave: Bienestar laboral, Organización, Colaborador, Gestión del talento humano, Prestación de servicios, Recurso humano, Satisfacción laboral.

Abstract

Abstract To propose a model for the labor well-being management system for organizations with contracting for the provision of services, seeks to guide them in relation to the implementation of a plan from the strategic point of view, which allows strengthening the aspects of labor well-being for their collaborators beyond understand this organizational aspect as a matter that is clearly required by regulations, since what is of interest here is to offer good working conditions for the people who constitute this asset and that, by virtue of the cost benefit, the organizations count as people who are completely determined to perform their functions with responsibility, interest, concentration, develop high levels of sense of belonging, organizational identity and that all this translates in the long term into quality, growth, development and competitiveness for the organization. This system is proposed recognizing the experiences and labor experiences of both the creators of the project, as well as those of 30 professionals taken as a population sample hired under this modality, who provided information regarding their personal experiences around the exposure of situations of direct relationship with measurement of job satisfaction and well-being. Through this proposal, a call is made to organizations to think about the motivation of their collaborators in terms of concrete actions regarding labor well-being, since collaborators must be contemplated in the basic principle of human beings who think and feel. and not only as one more of the tools of the organization that carry out an activity, or as repeaters of mechanical procedures dedicated only to fulfilling a task isolated from their personal and professional interests, whose purpose is to receive remuneration for their cognitive capacity, physical force, or using their abilities in favor of a product or service.

Keywords: Labor well-being, Organization, Collaborator, Human talent management, Provision of services, Human resources, Job satisfaction.

Introducción

Hablar del término bienestar laboral en la actualidad es de gran importancia debido a dos factores fundamentalmente; el primer factor es que tanto las organizaciones como los colaboradores de estas, han desarrollado una cierta conciencia en torno al valor del talento humano como activo intangible y como pieza estratégica en cuanto a la gestión del conocimiento de las organizaciones, lo que guarda estrecha relación con altos índices de felicidad al desarrollar las funciones para las que son contratados los colaboradores.

El segundo factor, responde al cuidado de la salud física y mental de los colaboradores de cualquier organización, no es secreto que contar con un talento humano que tenga el mejor estado de salud posible, se revierte en permanencia en las tareas, disminución de ausencias laborales, energía y concentración.

Yendo más allá en este tema, ambos factores son determinantes de la productividad, son llaves maestras en rentabilidad, hacen impacto en las métricas de calidad de vida de un renglón económico y quizás es lo que motiva el presente análisis y propuesta de un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral orientado a las áreas de gestión del talento humano en organizaciones con políticas de contratación por prestación de servicios.

Hoy por hoy, las organizaciones invierten recursos técnicos, administrativos y financieros en planes, programas y proyectos, dirigidos a mejorar la calidad de vida de sus colaboradores, con el propósito de favorecer directamente sus resultados de éxito organizacional y de manera indirecta con el fin de hacer que las personas se sientan felices en la labor que desempeñan. Ante lo expuesto, también puede afirmarse que esta tendencia es una opción de mejora a la cual muchas organizaciones han clasificado como debilidad en los momentos de evaluación interna y que viene tomando fuerza como estrategia para mitigar y reducir indicadores de estrés laboral, falta de

sentido de pertenencia, baja productividad de las unidades de trabajo, baja calidad en los procesos, entre otros indicadores que guardan estrecha relación con el bienestar y la satisfacción laboral. Estamos frente a una propuesta de corte mixto, que pretende mediante la aplicación, análisis y evaluación de resultados proponer un Sistema de Bienestar Laboral para Entidades Públicas y Privadas; con el fin de potenciar las condiciones de bienestar laboral de los empleados contratados mediante la figura de prestación de servicios, reconociendo la latencia de ambientes laborales que cada vez exigen más de los profesionales, en términos de tiempo, tensión, estrés y otro tipo de situaciones que a su vez, predispone a riesgo de deshumanización y de establecimiento de relaciones mediadas por la competitividad. Se pretende primero, reconocer las lecturas que hacen los colaboradores de las Entidades con respecto a la calidad de vida laboral que tiene en el desarrollo de sus funciones y en su trabajo. Segundo brindar un sistema de Bienestar Laboral al servicio de las entidades cuya política de contratación sea la prestación de servicios, pero que pese a esa condición, identifique que el capital humano debe gozar del mejor estado de salud física, mental y emocional y que reconoce que es de vital importancia generar fortalecimiento de habilidades, permanencia, satisfacción laboral y que las inversiones que las entidades decidan a hacer en el bienestar de sus colaboradores, se revierten en productividad, eficiencia y sostenibilidad organizacional en una línea de tiempo.

CAPÍTULO I

1 Planteamiento del Problema

Se evidencia en diferentes organizaciones ausencia y/o dificultades para poner en marcha un plan de bienestar laboral; se nota una gestión escasa por parte de la alta gerencia o personas encargadas de tramitar el proceso de bienestar laboral, poniendo como justificación las políticas de contratación por prestación de servicios y de las normas vigentes que enmarcan el -hasta dónde- existen responsabilidades de las organizaciones en este aspecto de la gestión del talento humano para con los colaboradores.

Esto implica estrés laboral, desmotivación, incumplimiento de las responsabilidades, deterioro de la salud física y mental, fuga del capital humano, pérdida de inversiones en capacitaciones y cualificaciones, deterioro de los productos y/o servicios, incremento en el ausentismo laboral y en el peor de los casos incapacidades permanentes de algunos colaboradores de las entidades.

Esta propuesta nace a partir de las vivencias y experiencias de los creadores del proyecto, quienes por alrededor de 10 años han estado trabajando en organizaciones que contratan bajo la modalidad de prestación de servicio. Como estudiantes, desde los procesos desarrollados en la especialización en gerencia de proyectos, desarrollamos en su momento dos experiencias de prácticas en torno al bienestar laboral, las cuales han tenido resultados de forma significativa en los procesos y cumplimiento de metas y objetivos que bajo esta modalidad de contratación es su principal función, en primer momento se evoca a un espacio de sana convivencia, de trabajo en equipo, de espacios de bienestar laboral, salud física y mental, de cualificaciones que van encaminadas con la misión y visión de los proyecto y la organización y que sin duda se ven

reflejados en los resultados , la permanencia del equipo de trabajo, la gestión del conocimiento de la entidad, motivación al momento de proponer diversas acciones en pro de la organización.

En el segundo panorama se experimentó y vivió momentos de desmotivación, cansancio, estrés, incumplimiento de metas, retrasos en entrega de productos, orientaciones poco claras y donde permanentemente hay reprocesos, inestabilidad del equipo de trabajo, clima laboral tenso, y desconfianza al momento de crear o aportar ideas que son necesarios para el desarrollo de un plan o producto que se veían afectados constantemente, puesto que nunca hubo una comunicación asertiva, ni efectiva.

Se hace necesario romper con algunos paradigmas que denotan que producir es más importante que el bienestar laboral de los colaboradores, que invertir en espacios que generen gastos extras para la entidad no serían ni productivos, ni retribuidos en ningún momento; pues sin duda aquí cabe la falta de interés por la organización, el mal liderazgo y la falta de creatividad e innovación de las organizaciones que no han incluido este proceso como factor estratégico para la organización.

Hablar de un sistema de gestión de bienestar laboral es una realidad inmediata y se encamina en mejorar las condiciones de los colaboradores de las organizaciones puesto que, su implementación traerá beneficios en cuanto al posicionamiento de la organización con sus clientes internos (colaboradores).

Desde la experiencia propia, se trae a colación el desarrollo de dos eventos encaminado al bienestar laboral de un equipo de trabajo conformado por 120 profesionales contratados bajo la modalidad de prestación de servicios durante el año 2021, al evaluar estos dos espacios, se pudo

evidenciar impacto en positivo del clima organizacional de esta, (se reserva el nombre de la organización por temas de protección de imagen). Partiendo de este ejercicio, es que coge fuerza la idea de construir un modelo de sistema de gestión de bienestar laboral, porque se logró demostrar que es viable la propuesta y porque el bienestar laboral no es una necesidad exclusiva determinada por una modalidad de contratación.

2 Pregunta de investigación

¿Un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral, permitiría mejorar las condiciones de bienestar laboral de los colaboradores contratados mediante prestación de servicios?

CAPÍTULO II

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Crear un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral, aplicable en organizaciones cuya política de contratación está orientada a la prestación de servicios.

3.1.1 Objetivos Específicos

- ✓ Clasificar empresas contratantes en modalidad de prestación de servicios.
- ✓ Diseñar el modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral para una organización que dé respuesta a la necesidades e intereses de sus colaboradores.
- ✓ Presentar el modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral, a Organizaciones del sector público y privado que tengan contratación por prestación de servicios.

CAPÍTULO III

4 Justificación

Esta propuesta surge a partir de las experiencias laborales personales de las integrantes del equipo, a través de observaciones y exposición a situaciones de ausencias de condiciones idóneas con respecto al bienestar laboral que cualquier empleado debería gozar en el desarrollo de sus funciones y que no deberían depender de una figura de contratación. Se retoman además los planteamientos de JJ Miranda en: LOS PROYECTOS EN EL SIGLO XXI publicado en el año 2013, con respecto a: “La concepción moderna de la economía, en la que se ubica al recurso humano en el centro de la formación de valor de las organizaciones”.

El modelo proyecta justo para este tipo de contratación, debido al alto porcentaje de renunciadas motivadas entre la población de prestadores de servicios y por la alta fluctuación de personal, lo que impacta negativamente el cumplimiento de los objetivos organizacionales, generando reprocesos en el desarrollo de los proyectos o servicios a ejecutar incluso, desencadenando afecciones económicas para la organización y quizás lo menos favorable, la carga laboral adicional para las personas que continúan con los procesos. Partiendo de estos supuestos, se hace un análisis sobre la importancia de crear un sistema de gestión de bienestar laboral para las organizaciones cuyas políticas de contratación incluya la figura de prestación de servicios.

CAPÍTULO IV

5 Marco Referencial

5.1 Marco Conceptual

Para abordar la problemática planteada se hace importante tener claridad en conceptos como empresa, prestación de servicios, gestión del talento humano, bienestar laboral, satisfacción laboral, organizaciones inteligentes y humanismo empresarial, que permiten orientar los ejes centrales del proyecto.

Unos de los conceptos claves para el siguiente proyecto es el concepto de empresa, siguiendo a Thompson (2006) es la más común y constante actividad organizada por el ser humano, la cual, involucra un conjunto de trabajo diario, labor común, esfuerzo personal o colectivo e inversiones para lograr un fin determinado

El desarrollo de las empresas ha resaltado la necesidad que exista un desarrollo del elemento humano, como es la gestión del talento humano, Ramírez (2019) puede decir que la gestión del talento humano consiste en desarrollar cualidades competitivas para implementar políticas y crear una estructura organizacional que sea favorable, conducente a una asignación de recursos que permita alcanzar con éxito esas estrategias. Permite anticipar y gerenciar colectivamente el cambio, para crear permanentemente estrategias que garanticen la razón de ser de la organización y su futuro.

En relación con el término “prestación de servicios” debemos hablar del tipo de contratación, si bien en el ordenamiento jurídico colombiano no existe una definición unitaria del contrato de prestación de servicios, es decir, común a las disposiciones civiles y comerciales y a las que regulan la contratación estatal, el contrato de prestación de servicios constituye uno de los tipos contractuales consagrados en el EGCAP. De acuerdo con

Velásquez (2019), en la actualidad dicha definición se encuentra establecida en el numeral 3 del artículo 32 de la Ley 80 de 1993, de conformidad con el cual “son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”. De la anterior definición normativa es posible extraer dos conclusiones fundamentales: que para que se trate de contratos estatales de prestación de servicios, deben celebrarse por las entidades estatales y, adicionalmente, deben tener por objeto el desarrollo de “actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad”.

Un aspecto motivo de interés tanto de académicos como de expertos es el bienestar laboral, Hernández (2003) nos dice por cuanto se ha establecido una relación directa entre la satisfacción de la gente con su trabajo, los resultados económicos de la empresa, la satisfacción de los clientes y las condiciones internas para la dirección empresarial, Cuando se habla de bienestar en el trabajo hace referencia a la salud física, mental y emocional de los colaboradores de una organización, el cual cobra gran importancia hoy en día, enfocándose en un sistema de gestión de bienestar laboral, donde se mejoran las condiciones y se sostienen en una línea de tiempo la calidad de vida de estos. De esta manera se busca mejores resultados en cada uno de los procesos establecidos, traduciéndose en mayor productividad, estabildades laborales, mejores niveles de satisfacción, sostenibilidad en el tiempo. Así mismo garantiza colaboradores más comprometidos, disminución de error y falla en los procesos, menor ausentismo y por ende un excelente servicio. Estas son recetas fundamentales y necesarias para garantizar la competitividad.

Siguiendo este orden de ideas pasamos a la conceptualización de satisfacción laboral, Pujol-Cols (2018) la cual lo define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo

existiendo aún escaso consenso en torno a si la misma involucra exclusivamente procesos emocionales o, también, cognitivos.

Por su parte Beuses (2019), menciona que las organizaciones inteligentes son donde se aprovecha el conocimiento interno, aprendiendo y desarrollando nuevo conocimiento. las organizaciones inteligentes impulsan a sus miembros a compartir la información y experiencias, desarrollando todas sus habilidades, destrezas y capacidades.

Para finalizar el apartado conceptual tenemos el concepto de humanismo empresarial, abstrayendo el significado de humanismo y conjugándolo con el ámbito laboral, se podría decir que, el humanismo empresarial de acuerdo con Galeas (2015) es la forma de ser de una organización que, apoyada en un modelo humanista y antropológico de dirección, valora la dignidad de la persona humana como tal. Sin dejar de lado los objetivos empresariales, el respeto y el desarrollo de las personas son el eje central del comportamiento y de la cultura institucional.

5.2 Marco Contextual

Debido a la complejidad del proyecto y de la propia necesidad que surge de su realización, los antecedentes de estos son escasos, sin embargo, se pueden encontrar proyectos similares en los cuales su foco sea bienestar laboral en las organizaciones:

En el panorama internacional, tenemos un artículo de la universidad de Málaga en el 2007, “Satisfacción laboral y tipo de contrato en España”, Burón, persigue identificar los factores explicativos de la satisfacción laboral de los asalariados en España, con especial atención a los diferenciales por tipo de contrato. Esta señalaba que los asalariados son indiferentes entre un contrato permanente en el sector privado y otro funcional y que los

contratos temporales tienen efecto negativo sobre el bienestar de los trabajadores y, en particular, sobre los varones.

Se tiene la relación de un programa virtual de bienestar laboral realizado en la ciudad de Bogotá en el 2021, el cual consistía en el diseño e implementación de una aplicación para dispositivos tecnológicos, ofreciendo el servicio de una plataforma virtual para promover el desempeño exitoso y motivar el compromiso de los miembros de las organizaciones, mediante diferentes actividades (Arias, 2021).

Y en un panorama local tenemos el proyecto de investigación realizado en la corporación universitaria Minuto de Dios titulada: Programa De Bienestar Laboral Para El Hotel Dann Carlton Belfort De La Ciudad De Medellín, Londoño & Torijano (2012) el cual se propuso realizar un diagnóstico del estado del proceso de Bienestar Laboral del Hotel Dann Carlton Belfort Medellín, para la construcción de una propuesta de un Programa de Bienestar Laboral, que a partir de las actividades de dicho programa crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores y familias y a su vez fortalezca y potencialice el área del Talento Humano.

5.3 Marco legal

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- ✓ Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- ✓ Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

- ✓ Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- ✓ Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- ✓ Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- ✓ Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- ✓ Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- ✓ Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

5.4 Marco Teórico

A lo largo de la literatura y en el abanico teórico que implica la construcción de un modelo de sistema de gestión de bienestar laboral, enfocado a la satisfacción de las necesidades de los colaboradores bajo un contrato por prestación de servicio, se toma como base la corriente humanista, realizando un análisis transversal junto con los conceptos de bienestar laboral, satisfacción laboral, gestión del talento humano, por lo tanto, siguiendo a López (2007) se tiene que:

Todas las teorías organizacionales han estado marcadas por una tendencia “humanista”, o al menos humanitaria. Aún aquellas que hoy se rechazan por racionalistas,

funcionalistas, mecanicistas y reduccionistas presentan, así sea en poco grado, una mirada orientada al mejoramiento de las condiciones del ser humano en el mundo laboral.

El trabajo y la gestión humana son fenómenos que se constituyen desde la naturaleza psicológica, social, cultural e histórica de los seres humanos. Por tanto, su comprensión sólo es posible en la convergencia de disciplinas teóricas y aplicadas tales como la psicología, la sociología, la antropología, la economía, las ciencias administrativas, el trabajo social y las ciencias jurídicas, entre otras (Gómez et al., 2016).

El bienestar humano es el estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar. La capacidad de las personas para encaminar una vida que valoren está determinada por una diversidad de libertades instrumentales. El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes para llevar así una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales (Herrera et al., 2017).

En Finlandia el Ministry of social affairs and health (2016) refiere que para que exista un bienestar en el ambiente laboral, este debe ser saludable, seguro y satisfactorio; el cual permitirá que se estimule una estimulación hacia la tarea y un buen clima laboral entre los colaboradores que se traducirá en la ejecución de la tarea. Para Marinaki (2020) el bienestar de los colaboradores se traduce al estado de su salud mental y física, el cual es una dinámica, dentro y fuera del trabajo.

Las emociones y sentimientos que se generan como resultado de las percepciones laborales están enlazadas por el vínculo que las personas tienen a nivel individual con el trabajo, las percepciones que se comparten de manera grupal y aquellas que son transmitidas por la organización en forma general. Como lo menciona Moyano (2014), la conexión o socialización que hay entre las personas permite que ellos intercambien emociones, necesidades, experiencias, motivaciones y acuerdos de comportamiento o normas de conducta que son útiles para sobrellevar algunas cargas laborales, el trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro. Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados (Herrera et al., 2017),

Lo anterior son factores que influyen en el nivel de satisfacción laboral y en la manera como esta le permite obtener una mejor calidad de vida y mayor implicación laboral; con respecto a esto, autores como Casademunt, Morales y Montes (2012) definen el concepto de implicación laboral como el grado en que una persona se identifica psicológicamente con su trabajo o la importancia de éste para la identidad del individuo.

De esta manera la dimensión emocional permea las experiencias individuales y las relaciones que el individuo mantiene en el trabajo, sin embargo, como lo exponen Feldman y Blanco (2006) el papel de las emociones en las organizaciones no sólo tiene implicaciones en el plano individual, sino que estas desempeñan una función social, impactando de modos diversos en el contexto laboral.

A parte de las emociones que surgen y a su vez tienen implicancia dentro del contexto laboral, es importante mencionar que otro de los factores influyentes en el bienestar laboral de los individuos, depende del tipo de organizaciones en donde ellos tienen la posibilidad de trabajar, como en el caso de empresas del sector público y privado, sin embargo, en las empresas del sector público se puede ver comprometido por diversos factores, tal como lo expresa Chaparro (2006) debido a que los cambios de gobierno pueden provocar cambios radicales en las directrices, e igualmente existir grupos de presión que controlan e influyen sobre la gestión de los gobierno. En relación con esto Chaparro menciona que se aprecian más afinidades que diferencias significativas en la comparación de empresas públicas y privadas, en cuanto a los factores motivacionales y clima organizacional

Marsollier (2011), habla de cómo el bienestar laboral puede ser trabajado y aún más puede llegar a ser potencializado bajo las doctrinas de la psicología positiva y las estrategias de afrontamiento adecuadas para sobreponerse a las dificultades que se presentan diariamente en la labor, Por otra parte encontramos que Aguirre, Vauro, Labarthe (2015), dicen que el bienestar laboral genera satisfacción en la vida personal, bajo nivel de estrés, y adherencia a las organizaciones y ponen como referente que el estrés no es solo un factor que atenta contra el bienestar laboral, sino que es un factor clave en la descomposición de la vida personal y social de los individuos, ya que gran parte de los aportes que se dan a que este estrés se produzca vienen de la falta de estabilidad laboral, como lo que experimentan los colaboradores bajo contrato por prestación de

servicios, la presión excesiva por parte de los empleadores y la atmósfera laboral que puede llegar a ser determinante a la hora de evidenciar la falta del bienestar.

De esta manera, en el caso que exista un riesgo psicosocial que puede afectar de alguna forma los colaboradores de una organización, se ve reflejado no solo en la calidad de vida sino también que produce un impacto negativo en las condiciones productivas de la empresa, es decir, para lograr productividad, competitividad, sostenibilidad y un correcto desarrollo de las labores organizacionales es de vital importancia que sus colaboradores tengan una buena salud física y mental, lo que se logra a través de un bienestar laboral (Herrera et al., 2017).

Estos inciden en la actividad de la organización y, por tanto, en su sentido de pertenencia, la calidad de los servicios que prestan, así como en su efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y en el desempeño general de la organización (Salazar, Guerrero, Machado & Cañedo, 2009).

Chiang (2017), expone que el ambiente laboral se ha venido transformando rápidamente y el rol que desempeña los colaboradores ha cambiado, en la actualidad no se debe percibir al colaborador como un ente aislado cuyo objetivo solo es producir y consumir, sino que también es un individuo que piensa, siente, toma decisiones y genera relaciones laborales

El modelo teórico que fundamenta las estimaciones presentadas en este proyecto parte de que el humanismo ha estado presente en mayor o menor proporción en las diversas miradas

que se han dado al ser humano y al trabajo después de que la revolución industrial pusiera en el foco de atención esta relación existencial de la vida humana, y la hiciera explícita en las teorías organizacionales que han surgido desde finales del siglo XIX hasta nuestros días.

Basado en las teorías de Abraham Maslow, fundador de la Psicología Humanista, McGregor proponía una nueva forma de mirar al ser humano en el contexto del trabajo industrial. Transformó el concepto taylorista del hombre de la organización y presentó un nuevo paradigma que hace énfasis en el potencial humano, destacó el desarrollo humano como finalidad primordial y elevó el papel de las personas en la sociedad industrial. Warren resume su propuesta en las siguientes cinco proposiciones:

1. Participación de todas las personas involucradas.
2. Una preocupación trascendental por la dignidad, el valor y el desarrollo del individuo.
3. El reexamen y la solución del conflicto entre las necesidades individuales, a través de relaciones interpersonales efectivas entre superiores y subordinados.
4. Un concepto de influencia basado no en la coerción, ni en las soluciones de
5. compromiso, ni en la evasión o la evitación, ni en el pseudoapoyo o en el regateo, sino en la apertura, en la confrontación y en el proceso de “ventilar” las diferencias.
6. La creencia de que el desarrollo humano es auto-generado y avanza en un ambiente de confianza, de retroalimentación y de relaciones humanas auténticas.

De esta última proposición se desprende una profunda fe en el potencial de los seres humanos, pues señala como camino que es el ser humano, el trabajador, quien debe hacerse responsable de su propio crecimiento.

Henri Fayol en su obra “Administración General e Industrial” de 1979, publicada a comienzos del siglo XX, estableció catorce principios para la administración, en algunos de los cuales se hace evidente su interés, no sólo por la productividad, sino por el bienestar de las personas, específicamente de los trabajadores. Además de referirse a la división del trabajo, la autoridad y la responsabilidad, la disciplina, la unidad de mando y de dirección, la centralización, el orden, estableció que debe haber:

- ✓ Un sistema de remuneración que sea justo y recompense el esfuerzo bien dirigido.
- ✓ Una cadena escalar de autoridad y comunicación desde la posición más alta hasta las más bajas.
- ✓ Equidad, que en el sentido de justicia debe extenderse por toda la organización.
- ✓ Todo tipo de oportunidad para ejercer la iniciativa en todos los niveles de la organización.
- ✓ Fomento del espíritu de equipo. La cooperación en el trabajo es necesaria, y es preciso.
- ✓ Mantener buenas relaciones interpersonales.

Siguiendo el marco teórico y la conceptualización humanista se tiene de acuerdo a Chiavenato (2009), el papel y la importancia de las personas en las organizaciones afirma que “Dado el contexto, resulta difícil separar el comportamiento de las personas del de las

organizaciones. Éstas operan por medio de las personas, quienes las forman y deciden y actúan en su nombre” (p. 5).

Cada organización tiene una doctrina propia en cuanto al rol que desempeñan las personas en la labor dentro de la organización, traduciéndose que el nombre que dan a las personas refleje el título que les confiere la organización dentro de la misma.

Referente a la gestión del talento humano y siguiendo la conceptualización teórica de Chiavenato, los equipos de gestión del talento humano surgen para sustituir a los departamentos de recursos humanos

Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de subcontratación (outsourcing) (Chiavenato, 2009, p.42).

A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas.

CAPÍTULO V

6 Diseño Metodológico

6.1 Línea de Investigación Institucional

Programa académico especialización gerencia de proyectos.

6.2 Eje Temático

Programa académico especialización gerencia de proyectos.

6.3 Enfoque de Investigación y Paradigma Investigativo.

Por medio de la identificación de las fortalezas y mejoras que se puedan diseñar mediante la realización de una encuesta aplicada a profesionales que se encuentran vinculados laboralmente a una organización, partiendo de su recolección, análisis e interpretación de datos numéricos y textuales (cuantitativos y cualitativos), su integración y contextualización como una realidad subjetiva, concluyendo en una perspectiva general, se considera el abordaje desde el enfoque mixto (Hernández-Sampieri, 2014).

6.4 Diseño

Por la naturaleza de la investigación se define como no experimental, debido a que no se genera ninguna situación, sino que se observa una situación ya preexistente no provocada de manera intencional en la investigación por quienes la realizan. En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron (Hernández-Sampieri, 2014).

6.5 Alcance

El alcance de esta investigación se define con base a los objetivos, este es de corte exploratoria debido a que la problemática central la cual es la aplicación de un sistema de bienestar laboral a la modalidad de contratación por prestación de servicio no ha sido propiamente implementada en las diferentes organizaciones debido a la naturaleza de la misma contratación, evidenciado a través de una encuesta de satisfacción laboral.

6.6 Población

Con el fin de identificar las principales necesidades en relación con un programa de bienestar laboral se tiene como población a un grupo de colaboradores vinculado a diferentes organizaciones por medio de contratación por prestación de servicios.

6.7 Muestras

La muestra utilizada en este proyecto es por conveniencia, la cual es una técnica de muestreo no probabilística, de acuerdo a Hernández Sampieri (2014) esta muestra está conformada por los casos disponibles a los cuales los investigadores tienen acceso, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación, asegurando que cumplan con las especificaciones mínimas para generar datos importantes para el presente proyecto.

6.8 Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información y Datos

6.8.1 Fuentes

Fuentes Primarias: Se obtiene información por contacto directo con la población sujeto de estudio, por medio de una encuesta.

Fuentes Secundarias: Información obtenida desde revisión bibliográfica y documentación existente al tema de estudio.

6.8.2 Técnica

La siguiente investigación mixta emplea revisión bibliográfica, rastreo en plataformas de búsqueda, ejecución y análisis de una encuesta de satisfacción laboral aplicada a 30 colaboradores para este proyecto.

6.8.3 Instrumento de Recolección de Información y Datos

Los instrumentos de recolección de la información y datos en el presente proyecto de grado son la revisión de bibliográfica y la aplicación de una encuesta de satisfacción laboral, instrumentos que para fines de tabulación de la información se aplicarán por medio de un formulario de Google Forms, destinado a obtener respuestas sobre el problema en estudio y que el sujeto investigado diligencia por sí mismo.

Encuesta de satisfacción laboral: aplicada a 30 colaboradores, de una organización pública que se encuentran actualmente bajo la modalidad contractual de prestación de servicio.

La encuesta puede aplicarse a grupos o individuos estando presente el investigador o, según disponibilidad del participante, puede enviarse por correo a los destinatarios. Ver “*Anexo 1 – Encuesta*”.

6.8.4. Análisis y Tratamiento de Datos

Por medio del siguiente análisis se evidencia las apreciaciones de 30 profesionales encuestados en relación con satisfacción laboral, la cual lleva a tener datos concretos, que dan sustento a la propuesta de un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios.

Figura 1

Edad de los encuestados

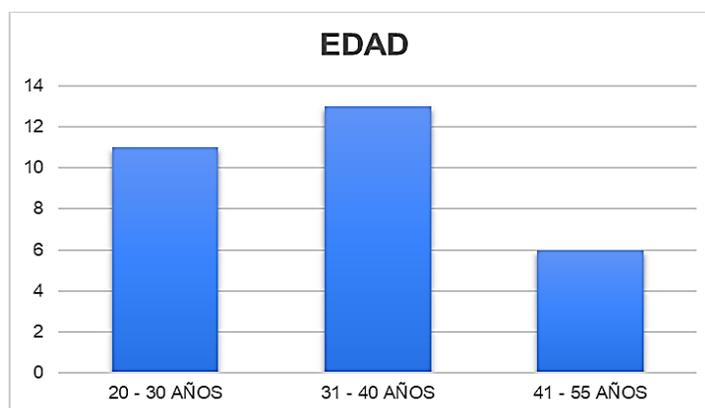


Figura 1 Resultado pregunta 1 de la encuesta.

Figura 1 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 1 de la encuesta a la población.

Análisis: La edad de los encuestados se encuentra entre el rango de 20 - 30 años 11 profesionales, 31 - 40 años 13 profesionales y de 41- 55 años 6 profesionales.

Figura 2

Nivel educativo

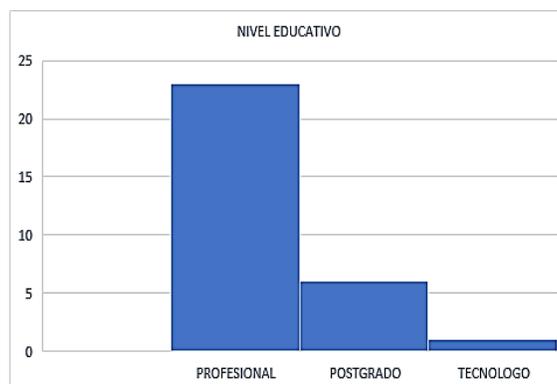


Figura 2 Resultado pregunta 2 de la encuesta.

Figura 2 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 2 de la encuesta a la población.

Análisis: Las personas encuestadas en su mayoría tienen un nivel educativo, entre ellos 23 son profesionales, 6 tienen postgrado y 1 es tecnólogo.

Figura 3

¿Usted es empleado público?

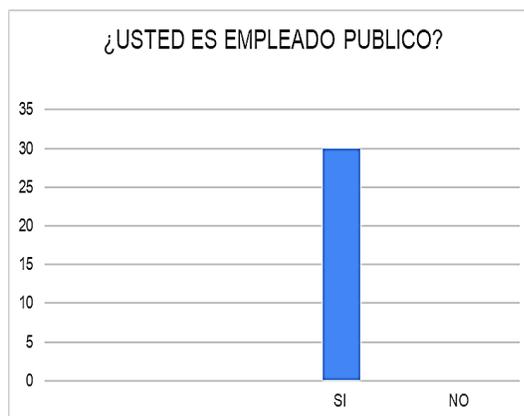


Figura 3 Resultado pregunta 3 de la encuesta.

Figura 3 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 3 de la encuesta a la población.

Análisis: 30 de 30 de las personas encuestadas son empleados públicos.

Figura 4

Usted es empleado de una organización: pública o privada

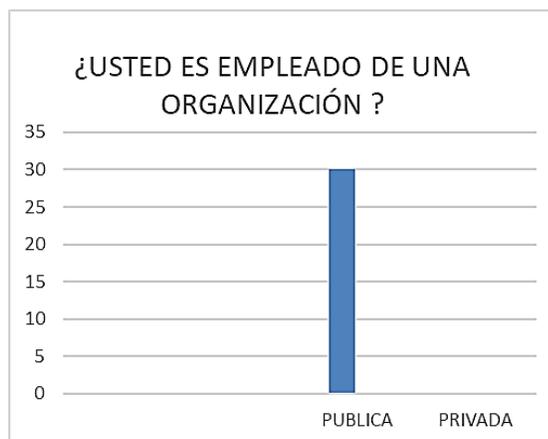


Figura 4 Resultado pregunta 4 de la encuesta.

Figura 4 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 4 de la encuesta a la población.

Análisis: El 100 % de los encuestados pertenece a organizaciones de carácter pública.

Figura 5

¿Usted está vinculado a la organización por medio de un contrato?

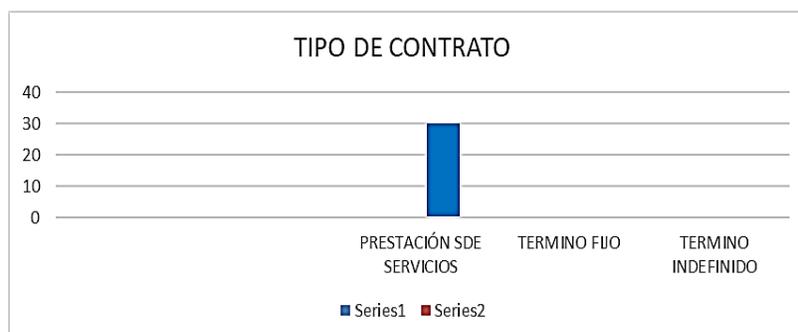


Figura 5 Resultado pregunta 5 de la encuesta.

Figura 5 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 5 de la encuesta a la población.

Análisis: el tipo de contrato que tienen los participantes de la encuesta es por prestación de servicios en su totalidad.

Figura 6

¿Usted tiene conocimiento, de sí en su organización existe un plan de bienestar laboral?

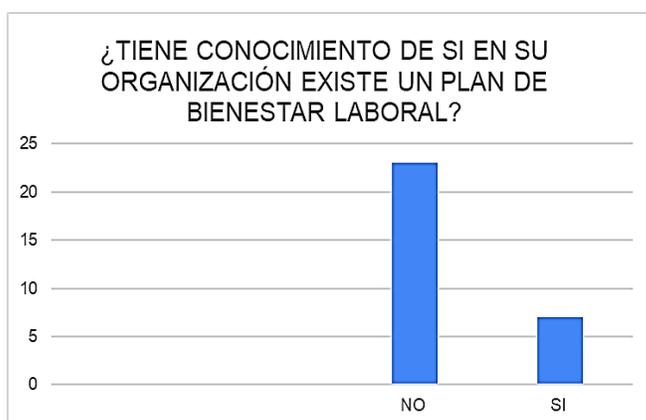


Figura 6 Resultado pregunta 6 de la encuesta.

Figura 6 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 6 de la encuesta a la población.

Análisis: 23 de los participantes no tienen conocimiento si existe en la organización un plan de bienestar laboral y 7 de ellos si tienen conocimiento.

Figura 7

¿En la organización en la que trabaja tiene posibilidad de apoyo para cursar programas educativos u otras ayudas que necesita para cumplir sus objetivos laborales? Si su respuesta es Sí, especifique a cuáles has accedido.

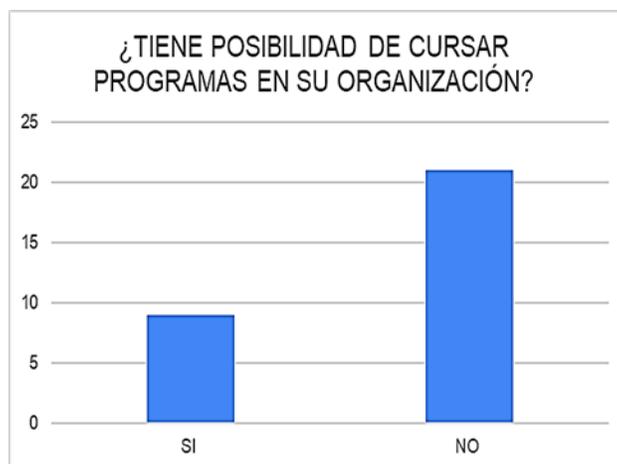


Figura 7 Resultado pregunta 7 de la encuesta.

Figura 7 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 7 de la encuesta a la población.

Análisis: 9 de los encuestados manifiestan que si tienen posibilidad para cursar programas educativos y 21 de ellos expresan que no tienen la posibilidad.

Figura 8

¿Está satisfecho con los programas de capacitación laboral de su empresa? En cualquier caso, argumente su respuesta.



Figura 8 Resultado pregunta 8 de la encuesta.

Figura 8 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 8 de la encuesta a la población.

Análisis: 13 de las personas mencionan que no están satisfechos con los programas de capacitación y 17 si lo están, resaltando las temáticas abordadas.

Algunas respuestas de las personas que respondieron que SÍ manifestaron lo siguiente:

- ✓ Manipulación de alimentos - primeros auxilios.
- ✓ Si, manipulación de alimentos.
- ✓ Curso de manipulación de alimentos.
- ✓ Sí, en ocasiones he tenido posibilidad de participar de cualificaciones, seminarios y cursos que complementan mi área profesional.
- ✓ Sí, curso, diplomados entre otros

Figura 9

¿Cree que está en un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales? En cualquier caso, argumente su respuesta.



Figura 9 Resultado pregunta 9 de la encuesta.

Figura 9 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 9 de la encuesta a la población.

Análisis: Entre las respuestas de los participantes, 7 mencionan que no promueven sus ambiciones y objetivos, 11 que si se promueven y 12 restantes manifiestan otras situaciones.

Figura 10

¿Siente satisfacción laboral en la organización que actualmente trabaja?



Figura 10 Resultado pregunta 10 de la encuesta.

Figura 10 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 10 de la encuesta a la población.

Análisis: 13 de los participantes mencionan que se sienten satisfechos en la organización en la que laboran y 17 participantes mencionan que no sienten satisfacción.

Figura 11

¿Disfruta de realizar las actividades diarias?



Figura 11 Resultado pregunta 11 de la encuesta.

Figura 11 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 11 de la encuesta a la población.

Análisis: Los encuestados en su mayoría disfrutaban de realizar actividades diarias, el resultado fue de un total de 22 que responden que sí y 8 que no lo disfrutaban.

Figura 12

En su vida cotidiana, ¿Existe un equilibrio entre el trabajo y la vida personal?

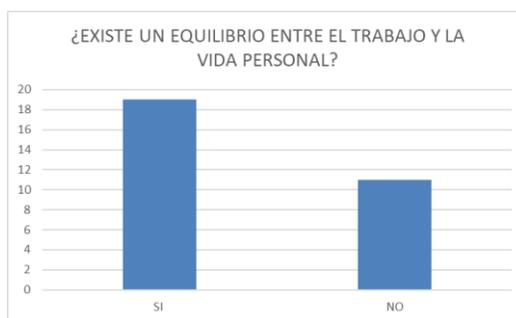


Figura 12 Resultado pregunta 12 de la encuesta.

Figura 12 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 12 de la encuesta a la población.

Análisis: 19 participantes mencionan que si existe un equilibrio entre el trabajo y la vida personal y 11 de ellos dicen que no.

Figura 13

¿Se siente a gusto con el tipo de contrato que tiene ahora?



Figura 13 Resultado pregunta 13 de la encuesta.

Figura 13 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 13 de la encuesta a la población.

Análisis: En su mayoría los encuestados no se sienten a gusto con el tipo de contrato que tienen actualmente.

Figura 14

¿Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?



Figura 14 Resultado pregunta 14 de la encuesta.

Figura 14 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 14 de la encuesta a la población.

Análisis: 21 de los participantes se sienten satisfechos con sus compañeros de trabajo y 9 no lo están.

Figura 15

¿Considera que es importante tener un espacio de bienestar laboral?



Figura 15 Resultado pregunta 15 de la encuesta.

Figura 15 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 15 de la encuesta a la población.

Análisis: 30 de 30 de los participantes consideran que es importante tener espacios de bienestar laboral, datos que son relevantes en la ejecución de la propuesta modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios.

Figura 16

¿Siente que es necesario garantizar espacios enfocados al bienestar laboral para fortalecer el sentido de pertenencia suyo para con la organización en la que labora?



Figura 16 Resultado pregunta 16 de la encuesta.

Figura 16 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 16 de la encuesta a la población.

Análisis: 100 % de los participantes mencionan que son necesarios los espacios de bienestar laboral para fortalecer el sentido de pertenencia.

Figura 17

¿Si tiene la opción de cambiar de trabajo lo haría?

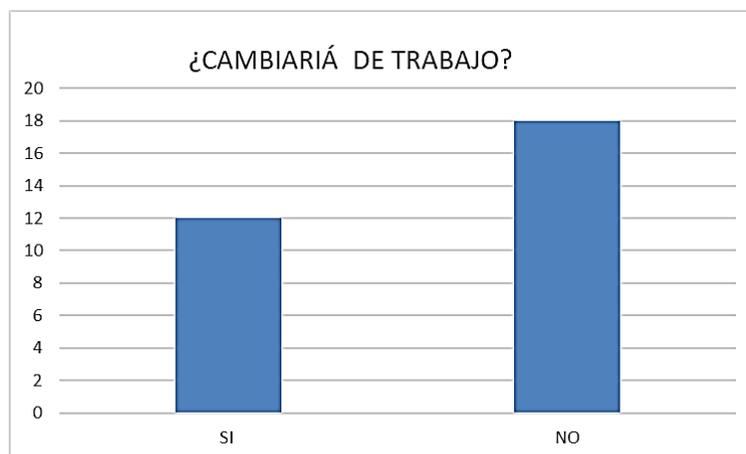


Figura 17 Resultado pregunta 17 de la encuesta.

Figura 17 Elaboración propia. Resultado de la pregunta 17 de la encuesta a la población.

Análisis: 18 de los encuestados mencionan que no cambiarían de trabajo y 12 si cambiarían de trabajo.

CAPÍTULO VI

7 Resultado y Discusiones

En el planteamiento de organizaciones que se visualizan como posibles compradoras de esta propuesta, fueron definidos dos tipos, una son las entidades públicas, las cuales no son consideradas como potenciales receptoras de este tipo de modelo en tanto que sus condiciones jurídicas, técnicas, de financiación y operativas sacan del radar en alta medida, la posibilidad de adquirir este tipo de propuesta, además porque cuentan con sus propios sistemas de gestión del talento humano, en el que está integrada la gestión del bienestar laboral de sus colaboradores y el alcance de estos, incluye en buena medida a quienes son contratados por prestación de servicios. En el segundo rango son planteadas las organizaciones del sector privado, estas son las que mayor potencial ofrece para la ejecución del modelo, debido a que poseen mayor autonomía desde su forma constitutiva, jurídica, de financiación y operativa, además porque se han adherido a las teorías que los académicos del siglo XXI, han acotado a los procesos de la gestión inteligente de las organizaciones, tal como lo plantea Peter M. Senge (2008, p. 18) en su obra *La Quinta Disciplina*, en donde define a las organizaciones inteligentes (O.I) como espacios o lugares “donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que verdaderamente quieren, en el que se cultivan nuevas maneras de pensar y actuar, en donde la aspiración colectiva queda en libertad y las personas continuamente aprenden a aprender juntas” avanzando así, hacia el reconocimiento de todo lo concerniente a la gerencia de los colaboradores como herramienta para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones y a estos, como uno de los principales activos con los que cuentan al interior de ellas, posicionando al factor humano como recurso estratégico, de alto valor y determinante para el éxito, lo que justifica en gran medida que este sería el universo

receptor del modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral que se propone en un entorno inmediato.

Tabla 1

Rastreo de entidades potenciales receptoras de un modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral en Medellín

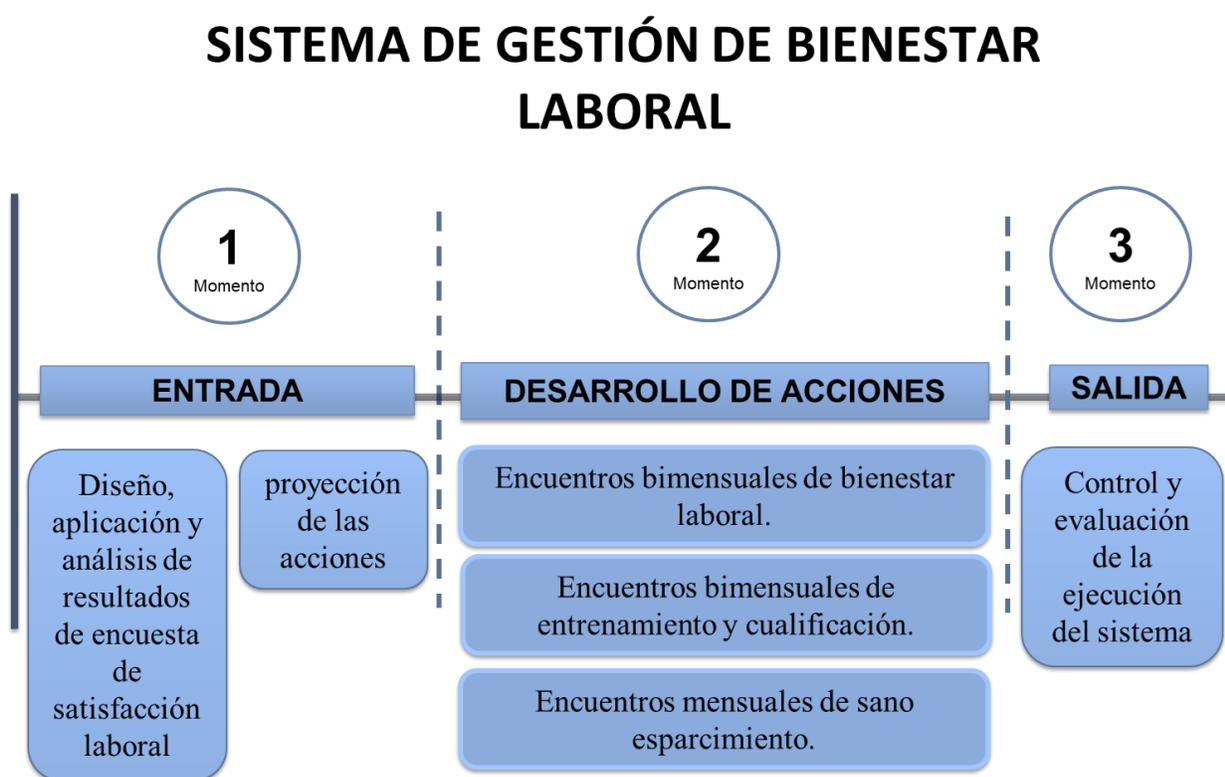
RASTREO DE ENTIDADES POTENCIALES RECEPTORAS DE UN MODELO PARA EL SISTEMA DE GESTIÓN DE BIENESTAR LABORAL EN MEDELLÍN	
Entidades rastreadas en el entorno inmediato	
1. Entidades públicas: dependientes de la jurisdicción de la administración municipal	2. Entidades privadas: de cualquier renglón económico
<ol style="list-style-type: none"> 1. Alcaldía 2. UAEBCEM 3. EPM 4. Metro de Medellín 5. ESE METROSALUD 6. ESE Hospital GENERAL 7. Hospital HICM 8. INDER 9. ITM 10. SAPIENSA 11. Red Bibliotecas públicas de Medellín 12. EMVARIAS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Corporaciones 2. Fundaciones 3. SAS 4. Asociaciones 5. Sociedades 6. Asociaciones civiles 7. Comunidades religiosas 8. Mutuales 9. Cooperativas 10. Consorcios 11. UT

Tabla 1: Elaboración propia. En la tabla se observa el entorno inmediato de entidades receptoras del modelo de sistema de gestión de bienestar laboral que se propone, se toma como foco poblacional el territorio de la ciudad de Medellín para dicho rastreo debido a que, es el entorno explorado más próximo con el que se cuenta al momento para la demostración de la viabilidad.

DESARROLLO DE MODELO

A continuación, se presenta el modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios, este es planteado para su ejecución la línea de tiempo que la Organización determine para ello y está planteado en 3 momentos como se presenta a continuación:

Figura 18 Sistema de gestión de bienestar laboral.



Fuente: Elaboración propia. Entrada-Desarrollo de acciones-salida.

1. Entrada: Diseño, aplicación, análisis de encuesta para la medición de satisfacción laboral y proyección de las acciones para el desarrollo del sistema.

2. **Desarrollo de las acciones:** este es el momento en el que se definen cada una de las acciones orientadas a la generación de bienestar laboral, para ello es requerido contemplar lo percibido en el análisis de la encuesta para la medición de satisfacción laboral, pues esto permitirá desarrollar lo incluido en el sistema, priorizar en el tiempo de ejecución las actividades de cada uno de los planes trazados para la intervención del bienestar laboral y sobre todo, dar respuesta a lo expresado por los colaboradores como factores a fortalecer en torno a:

- Encuentros bimensuales de bienestar laboral.
- Encuentros bimensuales de entrenamiento y cualificación.
- Encuentros mensuales sano esparcimiento.

3. **Salida:** Control y evaluación de la ejecución del sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios.

Descripción para un periodo de ejecución del modelo de sistema de gestión de bienestar laboral

Figura 19 Descripción para un periodo de ejecución del modelo de gestión de bienestar laboral.

Descripción para un periodo de ejecución del modelo de sistema de gestión de bienestar laboral												
LÍNEA TRAZADA PARA LA EJECUCION DEL SISTEMA	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4	Mes 5	Mes 6	Mes 7	Mes 8	Mes 9	Mes 10	Mes 11	Mes 12
MOMENTO 1												
Entrada: Diseño, aplicación, análisis de encuesta para la medición de satisfacción laboral y proyección de las acciones para el desarrollo del sistema.												
Diseño de instrumento de valoración de nivel de satisfacción												
Aplicación de instrumento de valoración de nivel de satisfacción												
Análisis de resultados de la aplicación del instrumento												
Proyección de las acciones para el desarrollo del sistema.												
MOMENTO 2												
Desarrollo de las acciones												
Encuentros bimensuales de bienestar laboral.												
Encuentros bimensuales de entrenamiento y cualificación.												
Encuentros mensuales sano esparcimiento.												
MOMENTO 3												
Salida: Control y evaluación de la ejecución del sistema de gestión de bienestar laboral para organizaciones con contratación por prestación de servicios.												
Control de la ejecución del sistema de gestión de bienestar laboral												
Evaluación de la ejecución del sistema de gestión de bienestar laboral												

Fuente: Elaboración propia. Línea trazada para la ejecución del sistema.

PROPUESTA DE MODELO

Objetivo 3 no desarrollado.

Debido al alcance trazado con los objetivos específicos del proyecto, sumando el factor tiempo para su ejecución y entrega académica del trabajo de grado final a la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Seccional Bello, queda por desarrollar el tercer objetivo específico: presentar el modelo para el sistema de gestión de bienestar laboral, a Organizaciones del sector público y privado que tengan contratación por prestación de servicios. Para ello, se tiene proyectado llevar a las organizaciones tanto públicas

como privadas la oferta del modelo de sistema de bienestar laboral, para ese segundo momento, se tendrán en cuenta hacer brevemente un sondeo de cómo cada organización tiene concebida la gestión de sus colaboradores anclada a las estrategias empresariales, esto con el ánimo de poder comprender a qué nivel de valor se encuentran los colaboradores y si se percibe viabilidad o no para la presentación de la propuesta.

CAPÍTULO VII

8 CONCLUSIONES

El proyecto busca brindar un servicio que se adapte a las necesidades, intereses y características de las organizaciones que deseen implementar el plan de bienestar laboral. Al identificar las necesidades e intereses de los colaboradores y la organización, se establece un plan acorde a estas, en el cual se abordarán temas que fortalezcan conocimientos y procesos, ofreciendo un catálogo amplio de servicios.

Los espacios de esparcimiento y disfrute intervienen positivamente en la salud física y mental de los colaboradores, aumentando la tasa de productividad en una organización y satisfacción laboral.

La pretensión de este proyecto tiene como alcance directo, lograr un impacto positivo con relación a la gestión del talento humano de las organizaciones, cuya política de contratación sea la prestación de servicios y de manera indirecta, incidir en aspectos como: permanencia laboral, salud física y mental, sentido de pertenencia, compromiso, involucramiento, sinergia, comunicación, entre otros aspectos determinantes para el éxito de las organizaciones.

9 RECOMENDACIONES

- ✓ Las organizaciones deben visualizar los procesos de bienestar laboral como elemento estratégico de la planeación, pues se requiere contar con ambientes sanos de trabajo donde las relaciones sean equilibradas, además de asegurar que los colaboradores sean contemplados como protagonistas del éxito de ellas mismas.

- ✓ Implementar un sistema de gestión de bienestar laboral, permite alcanzar mayor involucramiento y compromiso en las tareas asignadas a cada colaborador, fortaleciendo a corto plazo las actitudes y aptitudes en lo individual y a largo plazo el comportamiento y los resultados de los procesos de la organización, de ahí la importancia de cada organización cuenta con dicho sistema.

10 REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguirre Mas, C., Vauro Desiderio, M. R., & Labarthe Carrara, J. (2015). Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina. *Ciencias psicológicas*, 9(2), 292-308.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=s1688-42212015000300007&script=sci_arttext

Arias-Manrique, M., Bautista-Rodríguez, M. A., & León-Villa, L. M. (2021). Programa virtual de bienestar laboral–bienestar App. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/26087>

Beuses, A. G. G. (2019). Incidencia de las Organizaciones Inteligentes en la Gestión del Conocimiento. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 366-393. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7062659>

Burón, C. G. (2007). Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones económicas*, 31(3), 415-444. <https://www.redalyc.org/pdf/173/17331303.pdf>

Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones: factores diferenciadores entre las empresas pública y privada. *Innovar*, 16(28), 7-32.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200001

Chiang, M. M, Heredia, S. A., & Santamaría, E. J. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión empresarial*, 15(1), 70-83. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632017000100070

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.

<http://104.207.147.154:8080/handle/54000/1143>

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las emociones en el ambiente laboral: un nuevo reto para las organizaciones. 29 (2).

http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002

Función pública. (s.f). Gestor normativo.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>

Galeas Arthos, M. B. (2015). *Presencia de humanismo empresarial aplicado a los colaboradores de la empresa Lexnet del Ecuador Cia. Ltda (Doctoral dissertation, Quito-Ecuador, Universidad de los Hemisferios)*.

<http://dspace.uhemisferios.edu.ec:8080/jspui/bitstream/123456789/56/1/1.%20Informe%20de%20Investigaci%20c3%b3n%20-%20Humanismo%20Empresarial%20-%20Galeas%20Bel%20c3%a9n.pdf>

Gómez, M. A. B., Isaza, D. P., Gutiérrez, M. C. Q., & Quintero, J. D. Z. (2016). Factores influyentes en el bienestar de los individuos en un contexto laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1-9.

Hernández Sampieri, Roberto; et al. (2014) *Metodología de la Investigación*. 6ª. ed.

McGraw-Hill. México, D.F.

Hernández, G. C., Galvis, S. M. M., & Narváez, K. Y. T. (2003). Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración, 16(25), 109-137.
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX, 9(14), 1-13.

Ley 80 de 1993. Por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública. 28 de octubre de 1993. D.O. n.º 41094

Londoño Monsalve, N., & Torijano Jiménez, Y. C. (2012). Programa de bienestar laboral para el hotel Dann Carlton Belfort de la ciudad de Medellín (Doctoral dissertation, Administración de Empresas). <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/5448>

López, L. G. (2007). Humanismo y gestión humana: una perspectiva de interpretación para el trabajo social aplicado al campo laboral. revista eleuthera, 1, 42-63.
<https://www.redalyc.org/pdf/5859/585961830004.pdf>

Lucia-Casademunt, A. M., Morales-Gutiérrez, A. C., & Ariza-Montes, J. A. (2012). La implicación emocional en el puesto de trabajo: Un estudio empírico. Intangible Capital, 8(2), 364-405. <https://www.redalyc.org/pdf/549/54924501006.pdf>

Marsollier, R., & Aparicio, M. (2011). El bienestar psicológico en el trabajo y su vinculación con el afrontamiento en situaciones conflictivas. Psicoperspectivas, 10(1), 209-220.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-69242011000100011&script=sci_arttext

Marinaki, A. (May 20, 2020). Employee wellbeing: Caring for your people.
<https://resources.workable.com/stories-and-insights/employee-wellbeing-caring-for-your-people>

Ministry of Social Affairs and Health. (2016). Wellbeing at work.

<https://stm.fi/en/wellbeing-at-work/data-and-research>

Moyano Avila, A. M. (2014). Relaciones sociales en contextos organizacionales (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario).

<https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/9487>

Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232018000100003

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Hugueth, A. M. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642019000600167&script=sci_arttext

Salazar Estrada, J. G., Guerrero Pupo, J. C., Machado Rodríguez, Y. B., & Cañedo Andalia, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004

Thompson, I. (2006). Definición de empresa. *Promonegocios. Net*.
<https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/empresa-definicion-concepto.html>

Velásquez, A. G., & Díez, C. A. D. (2019). El contrato de prestación de servicios en el estatuto general de contratación de la administración pública: un tipo contractual de compleja celebración. *Vniversitas*, 68 (139). [https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20\(2019-II\)/82562148007/](https://revistas.javeriana.edu.co/files-articulos/VJ/139%20(2019-II)/82562148007/)

11 ANEXOS

ANEXO 1

Esta encuesta está diseñada para fines académicos (trabajo de grado- Especialización en Gerencia de Proyectos-Corporación Universitaria Minuto de Dios)

Sus respuestas serán utilizadas como información base para el análisis de tendencia de satisfacción laboral de profesionales vinculados a sectores públicos y privados.

docs.google.com/forms/d/1gYvrdjyKRbnXDHSsgBfoXPjedCGk2Ri-CQ02d5OyCSE/edit

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Se guardaron todos los cambios en Drive

Preguntas Respuestas 1 Configuración

Sección 1 de 2

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Esta encuesta está diseñada para fines académicos (trabajo de grado- Especialización en Gerencia de Proyectos-Corporación Universitaria Minuto de Dios)

Sus respuestas serán utilizadas como información base para el análisis de tendencia de satisfacción laboral de profesionales vinculados a sectores públicos y privados.

No se requiere el registro de datos confidenciales o de información de la Organización para la cual usted presta sus servicios como profesional.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. Cambiar la configuración

Apreciado participante, al responder las siguientes preguntas faculta a este grupo de estudiante, con fines educativos, para que, conforme a los términos del literal a) del artículo 9 de la Ley 1581 de 2012, realice la recolección, almacenamiento, uso, circulación, suspensión, y en general, el tratamiento de sus datos. Si está de

No se requiere el registro de datos confidenciales o de información de la Organización para la cual usted presta sus servicios como profesional.

Preguntas para encuesta satisfacción laboral

- 1) Edad de los encuestados
- 2) Nivel educativo
- 3) ¿Usted es servidor público?
- 4) ¿Usted es empleado de una organización: pública o privada?
- 5) ¿Usted está vinculado a la organización por medio de un contrato?
- 6) ¿Usted tiene conocimiento, de sí en su organización existe un plan de bienestar laboral?
- 7) ¿En la organización en la que trabaja tiene posibilidad de apoyo para cursar programas educativos u otras ayudas que necesita para cumplir sus objetivos laborales? Si su respuesta es Sí, especifique a cuáles has accedido.
- 8) ¿Está satisfecho con los programas de capacitación laboral de su empresa? En cualquier caso, argumente su respuesta.
- 9) ¿Cree que está en un lugar de trabajo que promueve sus ambiciones y objetivos profesionales? En cualquier caso, argumente su respuesta.
- 10) ¿Siente satisfacción laboral en la organización que actualmente trabaja?
- 11) ¿Disfruta de realizar las actividades diarias?
- 12) En su vida cotidiana, ¿Existe un equilibrio entre el trabajo y la vida personal?
- 13) ¿Se siente a gusto con el tipo de contrato que tiene ahora?
- 14) ¿Se siente satisfecho con sus compañeros de trabajo?
- 15) ¿Considera que es importante tener un espacio de bienestar laboral?

16) ¿Siente que es necesario garantizar espacios enfocados al bienestar laboral para fortalecer el sentido de pertenencia suyo para con la organización en la que labora?

17) ¿Si tiene la opción de cambiar de trabajo lo haría?