



**Propuesta en el área de bienestar laboral para sostener el desarrollo del clima dentro de la
corporación CATVERDE**

Lina María Cabrera Moreno

Lina Eneyda Rentería Moreno

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

2022

**Propuesta en el área de bienestar laboral para sostener el desarrollo del clima dentro de la
corporación CATVERDE**

Lina María Cabrera Moreno ID: 655677 y Lina Eneyda Rentería Moreno ID: 686829

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Psicólogo

Asesor(a)

Mg. Olga Lucia Palacio Ramírez

Título académico

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Psicología

2022

Índice temático

Resumen.....	10
Abstract	11
Introducción	12
Fase del ver.....	13
Corporación Técnico ambiental al Verde Vivo- CATVERDE VIVO	13
Razón Social	13
Historia.....	13
Primeros colaboradores.....	15
¿Por qué el nombre CATVERDE?	15
Primeros proyectos.	15
Características	16
Misión	17
Visión	17
Valores corporativos.....	18
Estructura Organizacional de la Corporación CATVERDE.....	20
Rol del Psicólogo Organizacional	24
El campo del Psicólogo Organizacional	25
Procesos:.....	26
Gestión de personal.....	26
Perfiles por Competencias	26
Reclutamiento, Selección e Inducción	26

Evaluación de Desempeño.....	26
Capacitación y Entrenamiento	27
Desvinculación de Personal	27
Matriz DOFA	28
Análisis matriz DOFA	28
Fase Juzgar.....	34
Problemática.....	34
Marco referencial.....	35
Bienestar laboral	35
Calidad de vida laboral	36
Bienestar Subjetivo.....	37
Productividad	37
Satisfacción Laboral	38
Motivación laboral	38
Cultura Organizacional y Clima laboral.....	40
Capacitación del talento humano	42
Marco legal	43
Ley 1857 de 2017	43
Artículo 1o. Objeto	43
Artículo 3o.....	43
Ley 2404 de 2019	44
Instrumentos de evaluación y guías de intervención.....	44

Protocolos de intervención	44
Guías específicas de intervención	44
Periodos de evaluación de factores de riesgo psicosocial según Resolución 2404 del 2019	44
Antecedentes.....	45
Fase Hacer	48
Estrategia de intervención.....	48
Justificación de estrategia de intervención	48
Objetivos	50
Objetivo General	50
Objetivos específicos.....	50
Actividades programadas	52
Taller inteligencia emocional	52
Técnicas de comunicación	56
Taller trabajo en equipo	62
Desarrollo del ejercicio práctico.....	62
Fase Devolución creativa.....	66
Análisis de cumplimiento de objetivos.....	66
Aciertos, dificultades y barreras en el proceso.....	67
Reflexión teórica	68
Conclusiones	71
Anexos.....	72
Referencias bibliográficas.....	73

Lista de figuras

Figura 1. Estructura organizacional de la corporación CATVERDE	20
Figura 2. Capacitación de inteligencia emocional	52
Figura 3. Mejora tu clima	53
Figura 4. ¿Qué es la inteligencia emocional?	53
Figura 5. Características de la inteligencia emocional	54
Figura 6. Influencia de la inteligencia emocional en la eficacia organizativa.....	54
Figura 7. Taller de aplicación	55
Figura 8. Listado de asistencia	55
Figura 9. Taller sobre las técnicas de comunicación	56
Figura 10. ¿Qué es la comunicación organizacional?	57
Figura 11. Importancia de la comunicación dentro del entorno laboral	57
Figura 12. ¿Qué nos permite tener una buena comunicación?	58
Figura 13. Tipos de comunicación	58
Figura 14. Comunicación interna.....	59
Figura 15. Comunicación externa	59
Figura 16. Funciones de la comunicación	60
Figura 17. Competencias claves para la comunicación organizacional	60
Figura 18. La comunicación es el impulso del clima laboral.....	61
Figura 19. Listado de asistencia	61
Figura 20. Taller sobre el trabajo en equipo	63
Figura 21. ¿Qué se entiende por trabajo en equipo?	63

Figura 22. Elementos fundamentales para trabajar en equipo.....	64
Figura 23. Importancia de trabajar en equipo.....	64
Figura 24. Actividad aplicativa.....	65
Figura 25. Listado de asistencia	65

Lista de tablas

Tabla 1 Análisis Matriz DOFA.....	28
Tabla 2 Actividades de intervención	51

Lista de anexos

Anexo 1 Carta de la corporación técnico ambiental.....	72
---------------------------------------------------------------	----

Resumen

Esta investigación es presentada como requisito para obtener el título de psicóloga, este trabajo es realizado con la ayuda de la empresa CATVERDE en la ciudad de Quibdó-Choco, quienes facilitan la información necesaria para el desarrollo de dicha intervención. El bienestar laboral y el clima son primordiales en el ámbito organizacional, no solo por los resultados que estos generan dentro de la empresa sino por la necesidad de generarle una mejor calidad de vida a las personas tanto en su entorno laboral como en su ambiente familiar.

La investigación tiene como Objetivo, Diseñar una propuesta de intervención, que permita fortalecer el área de bienestar laboral de tal manera que se aporte al desarrollo del clima desde la motivación en la corporación CATVERDE.

Por otro lado, se logra un acercamiento con los miembros de la empresa a quienes se les brinda la información de la investigación realizada. Los resultados que pudiesen generar las actividades programadas, mejorando así el desempeño laboral y fortaleciendo el clima dentro de la corporación.

Palabras Claves: Bienestar Laboral, Clima Laboral, Motivación, Productividad, Familias, Colaboradores.

Abstract

This research is presented as a requirement to obtain the title of psychologist, this work is carried out with the help of the company CATVERDE in the city of Quibdó-Choco, who provide the necessary information for the development of said intervention. Work well-being and climate are paramount in the organizational field, not only because of the results they generate within the company, but also because of the need to generate a better quality of life for people both in their work environment and in their family environment.

The objective of the research is to design an intervention proposal that allows strengthening the area of labor welfare in such a way that it contributes to the development of the climate from the motivation in the CATVERDE corporation.

On the other hand, a rapprochement is achieved with the members of the company who are provided with the information of the research carried out. The results that the programmed activities could generate, thus improving work performance and strengthening the climate within the corporation.

Keywords: Work Well-being, Work Climate, Motivation, Productivity, Families, Collaborators.

Introducción

El presente trabajo pretende fortalecer el bienestar y clima laboral de los colaboradores de la corporación CATVERDE. Actualmente las empresas están en búsqueda de satisfacer a sus empleados, ya que las organizaciones se han dado cuenta de la importancia de un buen clima laboral. Ahora, el bienestar laboral responde a las necesidades que se presentan en las compañías, en el contexto laboral asumiendo los retos y cambios que se puedan presentar dentro de la organización.

Ahora bien, cuando se habla del clima laboral, como lo dice Chiavenato (2000), el clima en las organizaciones puede ser definido como cualidades o propiedades del ambiente laboral que son percibidas o experimentadas por los miembros en la organización y además tienen influencia directa en los comportamientos de los empleados.

En este orden de ideas, la importancia del trabajo en equipo, el apoyo de jefe, sentido de pertenencia, y una buena remuneración, entre otras, permite que el empleado este a gusto y se pueda ver reflejado en la organización, ya que de esta manera ayuda a potenciar la innovación y creatividad en el individuo reduciendo la inconformidad lo cual permite que los colaboradores gocen de buena salud dentro y fuera de la corporación.

Fase del ver

Corporación Técnico ambiental al Verde Vivo- CATVERDE VIVO

La Corporación Técnico ambiental al Verde Vivo- CATVERDE VIVO, es una Entidad de derecho privado, sin ánimo de lucro, el cual tiene como objeto social, Garantizar mediante la dirección, coordinación y Planificación a través de profesionales tras disciplinarios, la asistencia directa rural ofrecida a la producción agropecuaria, forestal y medioambiental de los entes territoriales y demás entidades del orden nacional e internacional. Formular y ejecutar proyectos productivos y de infraestructura social en todo el territorio nacional.

Razón Social

Corporación Técnico Ambiental al Verde Vivo – CATVERDE

Historia

La Corporación Técnico Ambiental al Verde Vivo – CATVERDE, fue creada mediante acta del 16 de marzo de 2003, inscrita en la cámara de comercio de Quibdó – Chocó, el 07 de mayo del mismo año. La corporación técnico ambiental al verde vivo, surge por iniciativa del ingeniero Roberth Antonio Roa Mosquera, quien después de trabajar en instituciones públicas como CODECHOCO, SENA, instituto de investigaciones ambientales del pacifico IIAP, Considera que con la poca experiencia adquirida en dichas entidades y en los municipios donde trabajo, y aprovechando los beneficios de la ley 607 de 2000, toma la decisión de convocar un grupo de amigos todos profesionales de diferentes disciplinas. Se les plantea la idea y se les pone en consideración unos estatutos, los cuales se perfeccionaron entre todos y finalmente el día 16 de marzo de 2003, se constituye el acta de creación de la corporación CATVERDE, y el día 07 de mayo se inscribió el acta ante la cámara de comercio de Quibdó – Chocó, desde ese día y hasta hoy, se viene acompañando comunidades en la identificación, formulación y gestión de proyectos agroforestales, ambientales, agrícolas, pesqueros y obras civiles.

La corporación se creó con un capital de \$ 450.000, aportados por todos los socios, se designó como presidente y representante legal al señor Roberth Antonio Roa Mosquera, quien hasta la fecha sigue al frente de la corporación, el camino no ha sido fácil, la gran mayoría de los socios fueron abandonando la corporación por diferentes motivos, el común denominador es que no se tenían relaciones políticas ni comerciales esto hace que no se suscriban contratos, por esta razón muchos desertaron, no estaban dispuestos a dar la cuota de 30 mil pesos mensuales para el sostenimiento de la corporación, todos se dedicaron de lleno a sus profesiones.

Pero el ingeniero Roberth Roa continua en la lucha por sacar la corporación adelante, en el año 2004, toma la decisión firme de montar una oficina, se habla con el ingeniero Jesús La cides Mosquera Andrades, quien le alquila un local no en muy buenas condiciones, para dotar de un computador, sillas y nevera, se realiza una rifa, dirigida a 100 personas prestantes de la ciudad de Quibdó, quienes respondieron perfectamente bien, gracias a esta actividad se consiguen los primeros enseres, Roberth, como ya se había mencionado los socios, no efectuaron los aportes de registro ante cámara de comercio, al año siguiente con recursos propios se logró renovar la existencia y representación legal se acredita la corporación ante la secretaria de agricultura y medio ambiente del departamento de conformidad con la ley 607 de 2000, ese año se logró después de mucho esfuerzo, se firmó una orden de prestación de servicios con el municipio de Rio Quito - Chocó, por valor de \$ 4.500.000, se ejecutó el objeto el alcalde no pago, toco vender la cuenta al 50%.

Sin embargo, seguimos logre ese mismo año un contrato de prestación de servicio de asistencia técnica en el municipio de Bojayá - Chocó, por valor de \$ 74.000.000, con una duración de 8 meses, el cual sirvió para fortalecer la corporación, y poder ir avanzando. Hoy se cuenta con oficina en la ciudad de Quibdó y Apartadó, se ha logrado trabajar en los departamentos del Choco, Nariño, Boyacá, Antioquia, Córdoba.

Una de las dificultades que se han presentado es el tema de la persecución de algunos socios fundadores que no creyeron en la corporación no aportaron, pero al ver que la corporación está posicionada en varios departamentos de Colombia, se han convertido en nuestros enemigos, quieren regresar, pero ya no existe posibilidad de recibirlos de nuevo.

Profesionales convocados y socios fundadores de la corporación CATVERDE.

Primeros colaboradores

- Efrén Pino – Ingeniero pesquero
- Julio Cesar Mosquera Cossío - Ingeniero agroforestal
- Jhan Javier López Urrutia – Ingeniero agroforestal
- Jhon Franchesco Mena – Ingeniero agroforestal
- Yesid Yurdaqui – Ingeniero civil
- Alicia Tapias – Ingeniera pesquera
- Yuberth Emidio Mena – Ingeniero agroforestal
- Yaison Pastor Mosquera Iburguen – Ingeniero de alimentos
- Roberth Antonio Roa Mosquera – Ingeniero agroforestal.

¿Por qué el nombre CATVERDE?

La sigla CATVERDE significa Corporación Técnico Ambiental al Verde Vivo- CATVERDE. Este nombre se escogió porque va acorde con el objeto social de la entidad.

Primeros proyectos.

Los primeros proyectos u actividades que desarrollo la corporación me sirvieron de motivación para seguir adelante estas fueron:

- Orden de prestación de servicios en el municipio de rio Quito - Chocó
- Prestación de asistencia técnica en el municipio de Bojayá - Chocó.

Características

Cámara de Comercio	Chocó
Categoría	Persona Jurídica
Identificación	NIT 818002080 – 6
Último Año Renovado	2016
Fecha de Matricula	07/05/2003
Fecha de Vigencia	31/12/1999
Matrícula Mercantil	0050108721
Estado Matrícula	Activa
Tipo Sociedad	Entidad sin ánimo de lucro
Tipo Organización	Corporaciones
Empleados	10
Número de teléfono(s)	3217928098
Correo:	catverdevivo@gmail.com
Página web	Corporacioncatverde.org (En actualización)
Actividad / Giro	- Explotación mixta (agrícola y pecuaria) - Investigaciones y desarrollo experimental en el campo de las ciencias naturales y la ingeniería - Actividades de arquitectura e ingeniería y otras actividades conexas de consultoría técnica

Misión

Somos una corporación sin ánimo de lucro, encargada de garantizar mediante la dirección, coordinación y planificación a través de profesionales interdisciplinarios, la asistencia técnica Directa rural, construcción de Obras Civiles, Consultorías, asesoría, formulación y ejecución de proyectos sostenibles y sustentables a los entes territoriales, empresas, productores y organizaciones nacionales e internacionales.

Visión

Seremos reconocidos como una organización con vocación de servicio comprometida en la protección del medio ambiente, el desarrollo Social, con acceso a tecnologías e infraestructuras modernas y Restablecimiento productivo, con espíritu innovador para alcanzar un desarrollo económico y mejorar la calidad de vida de las comunidades en Colombia.

Valores corporativos

Servicio al cliente. En la corporación CATVERDE los colaboradores unen el esfuerzo dentro de los sistemas que desarrollan el manejo del negocio para brindar un mejor asesoramiento y transformar la experiencia del consumidor estando dispuestos a ayudar de forma espontánea, generosa y desinteresada.

Transparencia. En la corporación CATVERDE la conducta se manifiesta en la actitud correcta, coherente, con el pensar, decir, actuar de los colaboradores. Tienen la confianza en sí mismo, saben que lo que han realizado fue de manera legal y que sus nombres van a estar bien posicionados ya que no se van a ver en riesgo de perder su reputación o inmersos en problemas legales.

Creatividad. La corporación CATVERDE conoce y aplica las habilidades creativas necesarias generando nuevas ideas y asociaciones.

Solidaridad. La corporación CATVERDE contribuye a la solidaridad en su entorno laboral, siendo generosos entre los colaboradores y comprometidos con el resto, haciendo que la empresa crezca como persona.

Honestidad. El director de la corporación se expresa con sinceridad, coherencia y transparencia se comporta de acuerdo a cómo piensa. Le preocupa que su compañía sea afectada por comportamientos inadecuados o indelicados

Equidad. En la corporación CATVERDE todos comparten el mismo punto de partida en lo que a derechos, oportunidades y trato se refiere. toman la equidad como parte de su estrategia de negocio teniendo más oportunidades mejores resultados en términos de innovación, productividad, crecimiento.

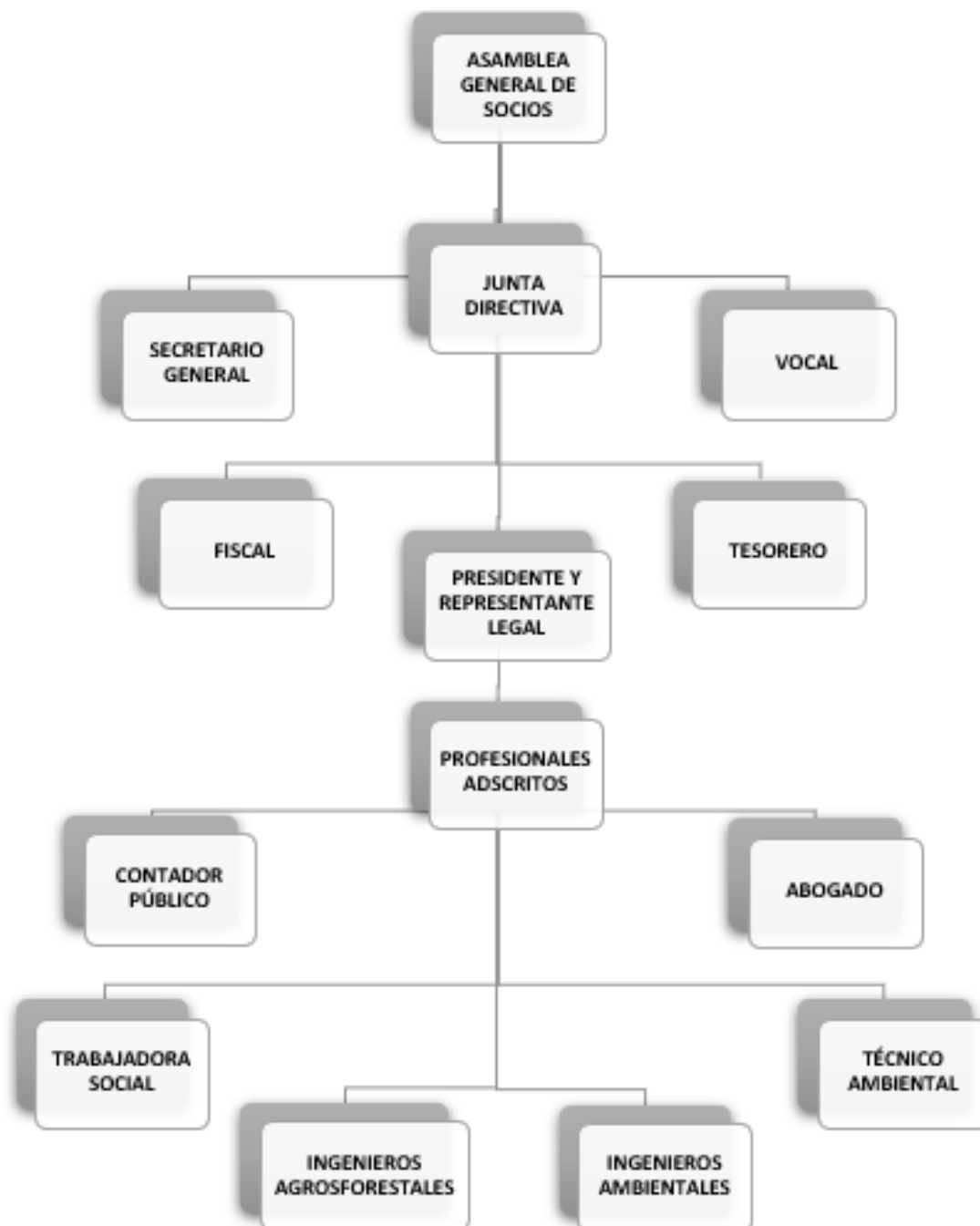
Perseverancia. Se vincula con la mentalidad de crecimiento que tiene la corporación CATVERDE, ésta desarrolla habilidades propias potenciando la perseverancia de sus colaboradores ante los obstáculos que se le presentan durante el proceso laboral, viendo así los obstáculos como desafío para mejorar.

Amor. La corporación CATVERDE se preocupa por el crecimiento tanto personal como profesional de sus colaboradores, siendo esta una comunidad humana capaz de conseguir resultados internos (satisfacción - aprendizaje), externos (generar impacto positivo).

Estructura Organizacional de la Corporación CATVERDE

Figura 1.

Estructura organizacional de la corporación CATVERDE



La asamblea general de socios siendo esta la cabecilla mayor de la corporación delega funciones con el fin de garantizar el óptimo funcionamiento de esta, con una estructura organizacional configurada de la siguiente manera: **la asamblea general de socios** elige a los administradores y los demás funcionarios de su elección, establece las normas económicas de la corporación, tomando las decisiones respecto a la distribución de acuerdo con cada una de sus utilidades. Delega a la **junta directiva** administrar, dirigir y representar la asociación en la ejecución y cumplimiento de los acuerdos de la asamblea general realizando las actividades de la asociación necesarias para el ejercicio y desarrollo de sus fines donde esta se encargaría del **secretario general** y el **vocal**.

El **presidente y representante legal** quien vela por los intereses y el objeto social de la corporación con el fin de darle una protección, buen manejo y administración al patrimonio del representado en la organización de la mano con el **fiscal y tesorero**. Aquí entran los profesionales adscritos a terminar garantizando el funcionamiento de la corporación con su gabinete a cargo el **contador público** quien se encarga de llevar la contabilidad, el **abogado** quien defiende y está al tanto de que todo marche bien, el de **trabajo social** hace participe cuando se lleva a cabo un proyecto en la corporación, el **técnico ambiental** gestiona el cumplimiento con toda la normativa ambiental que la afecta; Lleva a cabo la búsqueda de oportunidades de mejora y soluciones innovadoras que mejoren la competitividad, optimiza los recursos, organiza y mantiene un sistema de gestión ambiental, si se da el caso.

Ahora bien, **los ingenieros agroforestales y ambientales** están enfocados en gestionar, planificar y diseñar estrategias para el manejo sostenible de los recursos naturales y agroecosistemas, mediante competencias científicas, sociales que le permitan contribuir al desarrollo sostenible de la industria y su comunidad

Análisis de la Estructura Organizacional

Según la información brindada por el coordinador técnico de la corporación, la observación realizada y tal como se puede evidenciar en la estructura organizativa de la corporación CATVERDE, se puede identificar que la corporación cuenta con una estructura organizativa funcional. Para Richard L. Daft (2011) En una estructura funcional se consolidan los conocimientos y habilidades humanas con respecto de las actividades específicas, ofreciendo conocimientos profundos de valor para la organización. Esta estructura es más eficaz cuando el vasto conocimiento experto es fundamental para alcanzar las metas organizacionales, cuando la organización se debe controlar y coordinar a través de la jerarquía vertical y cuando la eficiencia es importante (p. 104). En la estructura de la corporación CATVERDE las actividades están agrupadas en un trabajo ascendente, dirigida y controlada por una jerarquía vertical. Se evidencia que esta estructura organizacional permite dar a conocer el funcionamiento de los procesos, su cadena de mando y da a comprender el objetivo estratégico de la corporación. Su diseño, además, agrupa a los colaboradores con base a sus habilidades y pericia, esto con el fin de especializar las funciones.

Ahora bien, Las ventajas de la estructura funcional están en generar especialización en los colaboradores a cargo de funciones específicas, por tanto, el resultado es la productividad y el compromiso con la organización, logra aumentar las capacidades y la eficiencia de los jefes y de los empleados de una organización. Esto permite a cada departamento o área funcional de la corporación CATVERDE concentrarse total y únicamente sobre su proceso de trabajo y sus funciones. La organización funcional le otorga un papel superior al proceso de especialización en todos los cargos, las funciones y los niveles de la organización, produciendo que todas las responsabilidades estén separadas conforme a la especialidad, a medida que se especializan las funciones, mejoran las habilidades y las aptitudes y se desarrollan en los colaboradores competencias esenciales que brindan una ventaja competitiva a la organización.

Aparte, en la estructura organizativa de la corporación CATVERDE, se puede denotar además una **cadena de mando**, debido a que se evidencia en la estructura jerárquica, quienes son las personas que cuentan con más autoridad y hacer cumplir las responsabilidades de cada uno de los colaboradores. Podemos decir que, la cadena de mando es valiosa dentro de una organización ya que, si no existe esta los colaboradores no tendrían claridad de quien es su jefe y esto puede generar problemáticas de organización y comunicación; además de que, en la actualidad, así exista una cadena de mando, los colaboradores pueden tener acceso a la información como antes no se tenía.

Finalmente, de acuerdo con la estructura, se concluye que en la Corporación CATVERDE, los empleados de cada área deben esperar a que desde la agencia principal le den una respuesta de aprobación de sus procesos, esta puede ser eficiente ya que permite el desarrollo de las habilidades de los colaboradores y un mecanismo de control y supervisión, estimulando así el desarrollo de habilidades profundas para alcanzar las metas funcionales. Siendo contradictorio a esto, esta tiene una respuesta lenta a los cambios que requieren coordinación entre departamentos, la jerarquía vertical se sobrecarga, se acumulan decisiones y los altos directivos no responden con suficiente prontitud, obteniendo así una **pérdida de unidad de mando** y presentando problemas en cuanto a la delegación de autoridad y la limitación de responsabilidades.

Rol del Psicólogo Organizacional

(Chiavenato, citado por Orozco Rincón et al., 2013, p.415) el psicólogo organizacional es un profesional especializado en el comportamiento de las personas en el ámbito de las organizaciones. De acuerdo con lo anterior, podemos decir que el psicólogo es una pieza fundamental dentro de cualquier organización ya que éste, se encarga de velar por el bienestar del capital humano para contribuir al desarrollo organizacional. Es decir, se percibe estratégico puesto que lidera los procesos humanos, mediante la gestión y el desarrollo de talento.

Ahora bien, es importante mencionar que la labor del psicólogo organizacional se puede dar en diferentes ámbitos realizando diferentes procesos:

En esta perspectiva el psicólogo(a) es un especialista del comportamiento humano en la organización, que está encargado de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, así como proponer y desarrollar estrategias para incrementar el espíritu de equipo, implantar mejores procedimientos de selección, colocación capacitación, promoción y retención del personal, apoyar el incremento de la productividad mediante la adecuada integración hombre-máquina-organización, recomendar mejoras en la calidad de los productos y servicios, así como en las estrategias de marketing y publicidad de las empresas y orientar al gerente en cuanto a liderazgo, negociación y toma de decisión (Porrás Velásquez, 2013, p. 6)

De acuerdo con lo anteriormente mencionad, podemos decir que, es importante que el psicólogo organizacional contribuya al rendimiento de las organizaciones, puesto que éste se encarga de desarrollar y potenciar el capital humano para contribuir a un buen desarrollo, interviniendo en las diferentes áreas de la organización. A su vez, busca que los colaboradores aumenten su productividad, principalmente que tengan una actitud positiva frente a lo que son sus funciones, que tengan compromiso con la organización y favorecer la disposición frente a los cambios.

El campo del Psicólogo Organizacional

Como bien sabemos, el campo ocupacional del psicólogo organizacional se encuentra en áreas de Gestión de Talento Humano; y en mención a Chiavenato (2008):

Hablar de administración de las personas es hablar de gente; de mente, de inteligencia, de vitalidad, de sentidos, de acción y reacción. La administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Estos no solo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado aspectos conceptuales e intangibles. La visión del área que se tiene hoy es enteramente diferente de la que tenía su configuración tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (p.7)

El departamento de Gestión de Talento Humano es el responsable de realizar la medición de Clima laboral en la mayoría de las empresas u organizaciones, por lo cual, es de interés para el investigador conocer aspectos relevantes a esta área y mucho más al estar relacionada directamente con la medición de clima laboral. El campo ocupacional de los profesionales conlleva una serie de características que le permite tener un grado de organización, reglas y ética profesional; con el fin de favorecer positivamente la superación personal y profesional en su cotidianidad.

El profesional de Recursos Humanos tiene por función todo lo relacionado a la selección, formación, contratación empleo y retención de colaboradores dentro de una organización en pos de alcanzar los objetivos de esta.

Procesos:***Gestión de personal***

Según Prieto (2013), la gestión del personal predomina en toda organización, de acuerdo con el contexto y nivel organizativo de la institución, así mismo cada organización es diferente debido a sus propias características y procesos internos. (p.18)

Perfiles por Competencias

(Munar, citado por Jaramillo, 2020, p.32) las competencias son características subyacentes de la persona que están relacionadas con una correcta actuación en su puesto de trabajo y que pueden basarse en la motivación, en los rasgos de carácter, en el concepto de sí mismo, en actitudes, valores o en una variedad de conocimientos o capacidades cognoscitivas. Con base a esto, podemos decir que los perfiles por competencias son una estructura de responsabilidad que tiene el cargo donde se detalla las competencias, destrezas y habilidades siendo estas las condiciones que se requiere para cierto cargo, obteniendo un desempeño eficiente.

Reclutamiento, Selección e Inducción

Un proceso de selección es muy importante dentro de una organización, puesto que, permite diversificar la fuerza de trabajo, permitiendo atraer a los mejores talentos, a su vez, se encarga de la selección de personal idóneo basados en perfiles de competencia y funciones descriptivas. Este es un proceso que va desde filtrar, reclutar, entrevistar, evaluar, contratar y fortalecer mediante la inducción, permitiendo que la selección se ajuste al cargo.

Evaluación de Desempeño

Principalmente la evaluación de desempeño se realiza cuando se requiere medir el rendimiento de los trabajadores y verificar la productividad de la organización, según Chiavenato (2007) la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la

excelencia y las cualidades de una persona. La evaluación de los individuos que desempeñan papeles dentro de una organización se hace aplicando varios procedimientos que se conocen por distintos nombres, como evaluación del desempeño, evaluación de méritos, evaluación de los empleados, informes de avance, evaluación de la eficiencia en las funciones, etc (p.4). De acuerdo con Chiavenato, toda evaluación de desempeño tiene objetivos comunes como lo es medir la eficacia y eficiencia de los empleadores en un puesto o cargo para destacar los aspectos positivos y negativos del evaluado.

Capacitación y Entrenamiento

Las capacitaciones en las empresas pueden ser internas o externas según como sea necesario, esto permite que los empleadores se sientan motivados y comprometidos con la organización obteniendo beneficios personales. Por medio de ésta, los trabajadores pueden formarse tanto personal como profesional, es decir, desarrollan su nivel intelectual, adhieren actitudes dialécticas, ampliando los conocimientos, habilidades y herramientas, permitiéndoles interactuar en el entorno laboral. De esta manera, la empresa se favorece al general profesionalismo.

Desvinculación de Personal

Es uno de los procesos más complejos que se aplican en el departamento, la gestión de desvinculación de personal es el último subsistema de Gestión de Talento Humano, a pesar del lapso que el colaborador mantuvo con la empresa durante cierto tiempo es importante el manejo de información al momento de la desvinculación y con los requisitos que implica como: exámenes médicos, encuesta de salida, entrega de uniformes, identificación, equipos de comunicación se finaliza con la entrega del acta de finiquito en el plazo establecido por la ley (Chiavenato, 2009).

Matriz DOFA

- Fortalezas
- Debilidades
- Oportunidades
- Amenazas

Análisis matriz DOFA

Tabla 1

Análisis Matriz DOFA.

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ● Alto nivel de confianza de los trabajadores: La corporación CATVERDE predica con ejemplo generando la confiabilidad entre sus colaboradores, confiando en sus proceso y capacidades, y a su vez, fomentando la colaboración y el trabajo en equipo. ● Entidades dispuestas a apoyar al sector agrario: La corporación CATVERDE ha contado con el apoyo de varias entidades estatales durante su proceso como lo es la Secretaria de desarrollo Económico departamento del Choco, Subgerencia de protección vegetal – 	<ul style="list-style-type: none"> ● Falta de marketing: El marketing es uno de los procesos administrativos más importantes desarrollados por las organizaciones. La corporación no cuenta con una estrategia de marketing digital, la cual no se tendrá conocimiento de la marca, productos o servicios ofertados por la empresa, generando así que su impacto y alcance no sea adecuado para la gestión que permite vislumbrar y garantizar un futuro solido a su compañía. ● Falta de personal: El problema de falta de personal afecta drásticamente a la corporación CATVERDE y, en última

<p>Instituto colombiano agropecuario- ICA, Agencia unodc- naciones unidas, USAID- Colombia Clean Energy Program (CCEP), Instituto colombiano de bienestar familiar ICBF, AASCULTICAUCHO, Fondo nacional de gestión del riesgo – FNGRD, entre otras entidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ejecución de proyectos productivos: La corporación CATVERDE ha logrado conseguir todos los insumos necesarios para la producción, sus colaboradores, como Ingenieros ambientales y agropecuarios, técnico ambiental, entre otros cuentan con la capacidad de planear, dirigir, controlar y evaluar proyectos agropecuarios; participar en grupos de investigación especializada y ejecutar programas de instrucción agropecuaria en centros o comunidades donde se han obtenido resultados eficientes. ● Biodiversidad: La permanencia de diversos cultivos dentro del agroecosistema y La intensidad del 	<p>instancia, a su personal. Generando problemas significativos como el exceso de trabajo y condiciones de estrés.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de clima: El nivel del salario es medio, en diferentes áreas de la organización, se identifica que no son remunerados con salarios adecuados para su nivel académico y funcional. A su vez, existe un clima estable ● Ausencia de actividades: No se realiza evaluación o seguimiento a la efectividad de las acciones tomadas desde los procesos de bienestar.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

manejo y la actividad agrícola. La corporación CATVERDE Incluye todos los componentes de la biodiversidad— en genética, especies y niveles de ecosistemas siendo estos de suma importancia para la alimentación y la agricultura y que apoyan los ecosistemas donde se produce la agricultura (ecosistemas agrarios). Esto incluye las especies de cultivo y de ganado y las variedades y las razas entre ellos, igualmente incluye los componentes que apoyan la producción agrícola.

- **Personal altamente calificado:** El factor humano dentro de la corporación es una de las piezas clave para la ventaja competitiva ante otras entidades del sector agropecuario, notando la importancia de contar con un personal motivado ya que no solo se trata de contar con un personal altamente calificado si no también es necesario mantenerlo motivado.

<ul style="list-style-type: none"> ● Fuerza de trabajo laborioso y con experiencia: En la corporación CATVERDE se ve evidenciada la fuerza de trabajo calificada, los colaboradores cuentan con la experiencia o los conocimientos para llevar a cabo una labor inmediata. 	
Oportunidades	Amenazas
<ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollo de agroturismo: El agroturismo es un medio de comunicación que en lugar de acercarle al turista la noticia, la novedad y el conocimiento a su confortabilidad cotidiana le proporciona, sin grandes esfuerzos, la oportunidad de satisfacer sus curiosidades, el deseo de aprender, directo, en el lugar de los hechos y contrastarlo con su bagaje cultural y la experiencia vivencial. Un centro agroturístico es el producto de un proceso en el que los cultivos y el aspecto cultural juegan papeles 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fenómenos climáticos adversos: El cambio climático, en particular el calentamiento del planeta podría afectar a la agricultura en diversas formas: Sería menos previsible el clima en general, lo que complicaría la planificación de las actividades agrícolas, La diversidad biológica se reduciría en algunas de las zonas ecológicas más frágiles, como los manglares y las selvas tropicales, Las zonas climáticas y agroecológicas se modificarían, obligando a los agricultores a adaptarse, y poniendo en peligro la vegetación y la fauna, y se Podría aumentar la variabilidad del clima,

<p>decisivos y son el componente clave de su desarrollo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Acceso a los mercados agrícolas: el comercio agrícola podría ofrecer oportunidades de mercado y de trabajo para los pequeños agricultores en los países en desarrollo. Algunas de estas condiciones están relacionadas con la capacidad de organización de los propios campesinos pobres y con la voluntad de sus gobiernos de proporcionarles el apoyo económico e institucional adecuados. ● Descentralización: Transferencia de las responsabilidades de planificación, administración y obtención y asignación de recursos desde el gobierno central. 	<p>ejerciendo más presión en los sistemas agrícolas frágiles.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contaminación ambiental por relaves mineros, procedentes de la minería informal: La minería informal e ilegal no sólo contamina con mercurio, sino que destruye bosques y suelos que constituyen ecosistemas sumamente frágiles. La contaminación ambiental generada por las actividades mineras puede producir externalidades negativas sobre la agricultura dentro de un mismo espacio territorial, tomando en cuenta que ambas actividades productivas necesitan de los mismos recursos: tierra y agua. (Loayza y Paucarmayta, 2014). ● Manejo inadecuado de los recursos naturales: Esta situación se ha visto amenazada con un inadecuado manejo de recursos existentes llevándolo a niveles críticos de deterioro de ciertas zonas generando problemas de desertificación, deforestación, salinización, pérdida de
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>tierras agrícolas, toxicidad de la vegetación, etc. Se debe promover acciones para el manejo y uso productivo de los recursos naturales renovables, agua, suelo y cobertura vegetal mediante obras de conservación de suelos, reforestación, transferencia tecnológica mejorada e infraestructura rural en la perspectiva de lograr una agricultura sostenible.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota. En esta tabla se explica el análisis de la matriz DOFA de la Corporación CATVERDE.

Fase Juzgar

Problemática

En la Corporación CATVERDE se ha logrado identificar una problemática en cuanto al proceso de bienestar. Como bien sabemos, el bienestar hace referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones dentro de la organización, su función es apoyar y complementar a la organización sobre las condiciones del trabajo a la que se exponen, a su vez, satisfacer las necesidades sociales, personales y económicas, permitiéndoles una mejor condición de vida. Esto permite conseguir dentro de la organización, un equipo productivo, motivado y comprometido, adecuando un buen funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral

Teniendo en cuenta lo anterior, podemos decir que es muy importante contar con un óptimo bienestar laboral dentro de la corporación, ya que éste disminuye el estrés y el absentismo, los equipos de trabajo se sienten más motivados por lo tanto son más productivos, al igual las capacidades del personal se ven más aumentadas, el talento humano deja de ser más rotativo y mejora el ambiente laboral y las relaciones personales.

Es importante mencionar que, dentro de la Corporación no se realiza evaluación o seguimiento a la efectividad de las acciones tomadas desde los procesos de bienestar, cabe resaltar la importancia de ésta, puesto que, se encarga de mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los miembros de la corporación. Con base a esto, a través de este trabajo aplicativo se va a tomar un enfoque hacia el proceso de formación al desarrollo humano, realizando un modelo estratégico de Gestión humana desde la categoría central como lo es la motivación ligada al bienestar laboral, ya que es de suma importancia medir el comportamiento de los trabajadores ya sea en dos factores, factor motivacional intrínseco y factor motivacional extrínseco. Este con el fin de que el trabajador o candidato se encuentre en un estado de equilibrio, y pueda surgir el estímulo de satisfacer una necesidad, ya que esto desencadena una preocupación o tensión por cumplir con su deseo,

generando un comportamiento que aliviara dicha tensión, si tal comportamiento es eficaz, llegará a la satisfacción de dicha necesidad, estará motivado y prestará su servicio de manera adecuada donde ni el colaborador ni la empresa se vean afectados.

Marco referencial

De acuerdo con el entorno organizacional que rodea el bienestar laboral, se revisaron diferentes fuentes bibliográficas para así comprender la interacción entre organización e individuo incluyendo variables importantes que se describen en el siguiente marco teórico:

Bienestar laboral

(Muñoz 2007, citado por López, 2015, p.11) argumenta que hablar de bienestar laboral, nos estamos refiriendo a la remuneración, el clima en el equipo de trabajo, la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; que impactan ya sea positiva o negativamente sobre las personas. Si el impacto fuera negativo tiene efectos, aunque en diferentes grados, siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas.

Cuando se obtiene el bienestar constantemente la persona va a querer avanzar, se va a sentir impulsado, cada día va a trabajar buscando constantemente mantener el bienestar, llegando a tal punto de trazar metas que contribuyan con su propio bienestar, incluso a buscar y querer el bienestar del otro como lo vemos en este caso en el sentido de las organizaciones.

Siguiendo la misma idea, (Casas 2006, citado por Urrego, 2016, p.10) el entorno laboral saludable son aquellos centros de trabajo en los que las condiciones van dirigidas a lograr el bienestar de los trabajadores pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, se trata además de que

existan buenas relaciones personales, buena organización, salud emocional, y que se promueva el bienestar familiar y social de los trabajadores a través de la protección de riesgos, estimulando su autoestima y el control de su propia salud y del ambiente laboral. Todos estos factores están interrelacionados dinámicamente.

Calidad de vida laboral

(Navarrete, 2015, citado por Gómez María, 2010, p. 227) hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global. El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos sus empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación. La calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya que mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial.

De acuerdo con lo anterior, se intentan abordar la calidad de vida laboral apuntando al hecho de que, si la calidad de vida laboral es pobre, habrá insatisfacción, reducción de la productividad, ausentismo, rotación, entre otras. A su vez, se destaca que tener calidad de vida laboral alcanza una mayor humanización del trabajo, es decir, ésta permite que los trabajadores tengan un puesto de

trabajo cómodo, que sus condiciones de trabajo sean seguras y saludables teniendo oportunidades de crecimiento personal y profesional, como consecuencias un incremento en la productividad al mejorar la satisfacción y la motivación de los empleados.

Bienestar Subjetivo

Según Satorres (2013) el Bienestar Subjetivo es “lo que las personas piensan y sienten acerca de sus vidas y a las conclusiones cognoscitivas y afectivas que ellos alcanzan cuando evalúan su existencia. Normalmente, se denomina “felicidad” al bienestar subjetivo experimentado cuando se sienten emociones agradables, cuando están comprometidos en actividades interesantes y cuando están satisfechos con sus vidas” (p.89).

De acuerdo con lo anterior, se entiende que el bienestar subjetivo hace referencia a aquello que las personas perciben de su vida, incluyendo elementos como la felicidad, emociones placenteras, satisfacción e incluso estados de ánimo displacenteros. Del mismo modo se puede entender el bienestar subjetivo como el grado o balance global de satisfacción vital, como la valoración que la persona hace de su propio bienestar.

Productividad

La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo, la cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles.

Ahora bien, (Alles, 2010, citado por Brito, I 2022, p.73) La productividad del talento humano es el resultado de un sistema inteligente que permite los recursos materiales, financieros y tecnológicos que concurren en la empresa, para producir bienes y servicios con el fin de promover la competitividad de la economía nacional, mejorar la sustentabilidad de la empresa, así como de mantener y ampliar la planta productiva nacional e incrementar los ingresos de los trabajadores. Se puede entender que la productividad es la relación entre el trabajo desempeñado o los bienes producidos por una persona en su trabajo, siendo esta una medida muy importante para cualquier empresa, puesto que, sirve para brindar

un buen servicio o producto logrando satisfacer las necesidades de los consumidores, además de ser un detonador de innovación, generando un cambio interno reflejado en la eficiencia operativa.

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo. En efecto y mientras que otros autores como (Fisher, 2000, citado en Estudios Gerenciales, 2018, p.3) indica que la satisfacción laboral representa una respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo como un todo. De acuerdo con lo anterior, podemos definir la satisfacción laboral como el gusto por lo que el trabajador hace, a su vez, sentirse motivado para realizar sus funciones, es decir, se trata del grado de conformidad del trabajador con respecto al entorno laboral.

Por tanto, la satisfacción o la insatisfacción laboral están relacionadas con muchos comportamientos y resultados que son de gran relevancia para los propios trabajadores (incluida su satisfacción con la vida), para las empresas (responsabilidad social empresarial interna) o para la sociedad en su conjunto productividad y competitividad (Borra Marcos & Gómez García, 2012).

Motivados por esta relevancia, distintos estudios empíricos han identificado vectores de características individuales y laborales que condicionan el nivel de satisfacción de los individuos en sus puestos de trabajo. Además de las características personales (edad, sexo, capital humano, salud) y de los rasgos de las empresas (tamaño, sector), algunos trabajos también han puesto el acento en las características del empleo (salario, horas de trabajo, sindicación, posibilidades de promoción laboral, inseguridad laboral y, entre otras, el clima laboral) (Borra Marcos & Gómez García, 2012).

Motivación laboral

Actualmente, dirigir una organización no es tarea sencilla puesto que, cada individuo posee una identidad única que lo conduce a ostentar un criterio propio o un pensamiento intrínseco en su actuar. Es en ese momento que comienza la actividad del gerente. Es él quien debe influir y motivar a sus empleados, de la manera en la que cada actividad laboral resulte provechosa y exitosa. El motivar

acertadamente a los colaboradores se ha convertido en una actividad que logra en los empleados un sentido de pertenencia, y la actividad que realiza cada uno arroja resultados positivos a fin de contribuir con éxitos en lo que hace la organización. El éxito organizacional se construye con esfuerzo y dedicación, y para lograrlo, la motivación constituye una meta concreta en el arduo trayecto hacia el éxito y este logro ocasiona un desgaste energético para el trabajador.

Para entender todos los aspectos que se abordarán en referencia a la motivación laboral, es necesario partir desde la comprensión conceptual de la motivación. Existe una cantidad de definiciones que abordan dicho tema y que viene a ser el producto de diferentes estudios que se han realizado al presente tema. Con la intención de sustentar lo anterior, se citan algunas definiciones:

La motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento en donde éste es causado por factores internos y externos en los que el deseo y las necesidades generan la energía necesaria que incentiva al individuo a realizar actividades que lograrán cumplir su objetivo, Chiavenato (2000).

De acuerdo con lo anterior, se conceptualiza la motivación como un estado interno que provoca una conducta, al igual como la fuerza que impulsa a la persona a adaptarse a una conducta determinada. La motivación es la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio, es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado.

Ahora bien, existen diversos factores que intervienen en el proceso de la motivación laboral y que van a coadyuvar en la satisfacción del logro de las metas propuestas, ya sean individuales o colectiva. Entre algunos factores se destacan: 1- Presencia de una relación laboral donde figure la satisfacción, motivación y desempeño; 2- Predominio de las expectativas y las compensaciones en cuanto a la satisfacción laboral; 3- Clima laboral positivo en donde el trabajador encuentre el confort; y 4-Resultados de la satisfacción laboral. (Peña Rivas & Villón Perero, 2018). Según estos autores, una vez establecidos estos factores, y la motivación se encuentra presente, se logra estimular al trabajador en su

comportamiento, con la finalidad de lograr la meta deseada. Cuando el trabajador haya experimentado esa sensación de haber culminado su meta con éxito, sentirá haber logrado su objetivo y buscará otra necesidad que satisfacer. El trabajador siempre anhela obtener lo que se plantea y las compensaciones vienen a ser el resultado de lo que se obtiene (p.187).

Posteriormente, es importante mencionar el sentido de pertenencia como el compromiso e identificación de los trabajadores hacia la organización, este se considera un elemento esencial puesto que, los equipos con mayor sentido de pertenencia tienden a alcanzar sus objetivos y mostrar mejor nivel de bienestar, es decir, es fundamental para incrementar la autoestima, establecer vínculos afectivos y tener un desarrollo emocional sano. También es importante que el empleado sea considerado no solo como una persona que se dedica a ejecutar una tarea, sino también como un generador de ideas y una fuente de aportes para mejorar los procesos con base en la experiencia; esta acción puede llegar a elevar el nivel de motivación y pertenencia dentro de la organización y de esta manera ser más productiva.

Finalmente, si no se cuenta con una motivación y sentido de pertenencia, definitivamente no se van a cumplir los logros tanto personales como organizacionales, no se alcanzarían algunos objetivos de la organización, además, la calidad de los procesos disminuiría porque los trabajadores van a elaborar sin ningún tipo de interés, lo que afecta claramente el desarrollo y evolución de la compañía.

Cultura Organizacional y Clima laboral

La cultura desempeña un papel fundamental en las organizaciones, aquellas organizaciones en que los valores fundamentales están profundamente arraigados y son compartidos, tienen mayor influencia sobre los empleados. Por lo tanto, si una empresa tiene una cultura enfocada hacia las acciones, sin duda, la llevarán a la búsqueda y obtención de un mejor desarrollo social. Así mismo, la cultura organizacional puede ser percibida como un registro histórico de los éxitos y fracasos que obtiene la institución desde su inicio y durante su desarrollo, a través de los cuales puede tomarse la

decisión de omitir o crear algún tipo de comportamiento favorable o desfavorable para el crecimiento de la organización.

Para (Fernández, 2002, citado en Vegas, 2013), la cultura organizacional constituye:

Un sistema de valores, nacido, desarrollado y consolidado en un entorno determinado, que se expresa y transmite a través de una red de símbolos (ritos, mitos, pautas de conducta, artefactos etc.) históricamente determinado y determinante, y que al ser más o menos compartido por los subgrupos de la organización presta por una lado la necesaria integración y por otro da lugar a las diferentes subculturas, entre las que con frecuencia se origina el conflicto más o menos manifiesto por el acceso al control tanto ideológico como de los medios con que cuenta la organización para la consecución de sus fines (p. 95).

En la mayoría de los enfoques organizacionales y comunicativos, se considera que la cultura organizacional integran elementos internos de la organización y elementos externos del contexto.

Ahora bien, por clima laboral cabe entender que se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio, es decir, se centra en los sentimientos y la percepción que cada trabajador tiene frente a la organización donde la labora. El clima laboral, constituye la personalidad de cualquier organización y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados incluso al exterior. Lo dicho anteriormente nos da a entender que para que las organizaciones funcionen eficientemente es de suma importancia prevalecer un buen clima laboral, puesto que, es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual. Por lo que se debe considerar los aspectos psicológicos que puedan afectar la conducta o comportamiento del trabajador ya que ésta, está relacionada directamente con las percepciones que se perciben en el centro laboral. El

comportamiento es la causa por el cual se deriva el clima laboral, implicando los siguientes aspectos (motivación, compromiso, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo).

Finalmente, el clima, junto con la cultura y el desarrollo organizacional forman un sistema interdependiente altamente dinámico, donde la estructura, el funcionamiento y el comportamiento individual son elementos determinantes en su desarrollo.

Capacitación del talento humano

El talento humano es una de las partes más importantes de la organización debido a que es la pieza clave que nos permite alcanzar objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores, es por eso por lo que la capacitación en esta área es una base para la empresa, ya que las capacitaciones incidirán directamente en el empleado, volviéndolos más calificado y comprometidos con su trabajo. Se vuelve clave para incluir en el personal y mejorar el orden, la productividad y el desempeño en el trabajo, incidiendo notablemente en los recursos de la organización, esta debe perseguir la optimización de habilidades de las personas, participación, creatividad y mejoramiento continuo. (Prieto 2013).

La capacitación es un proceso que se debe desarrollar en las organizaciones, ya que aporta no solo para su formación laboral, sino que también aporta al clima, la cultura organizacional y que por ende los colaboradores sean más productivos y eficaces para Tobar (2007) Una acción educativa será mucho más eficaz que logra afectar en extensión y en profundidad las estructuras cognitivas de la persona. Pero si también alcanza efectos de importancia en la estructura de las habilidades del individuo su eficacia es mayor aún (p.33) Se debe agregar además un componente emocional, para que se genere motivación a la hora de adquirir el nuevo conocimiento y mantener una constancia, debido a que, si los planes de formación o capacitación se llevan a cabo, pero durante una o dos sesiones no van a ser efectivos a comparación de si se desarrollan en muchas más ocasiones.

La capacitación del talento humano es parte de una cultura organizacional que permite que los empleados tengan las competencias necesarias para su desenvolverse eficientemente dentro de las organizaciones, de igual forma ayuda al clima laboral porque permite que el talento humano sienta que es parte importante de la empresa y que esta se preocupa por el desarrollo que tienen dentro de la organización. (Molina, 2017).

Marco legal

Ley 1857 de 2017

Artículo 1o. Objeto

La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.

Artículo 3o

Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El

trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Ley 2404 de 2019

La Resolución 2404 del 2019 habla sobre los nuevos instrumentos para la medición del riesgo psicosocial tanto específicos como generales, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y su frecuencia de aplicación. Además de guías adicionales de análisis para riesgo psicosocial y custodia de instrumentos.

La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención.

Instrumentos de evaluación y guías de intervención

El primer instrumento es la batería de riesgo psicosocial, la cual cuenta con unos cuestionarios, fichas de datos generales y consentimiento informado.

Protocolos de intervención

Guías generales en donde se evidencian ciertos protocolos de intervención al riesgo psicosocial ya que en muchas ocasiones el comité de convivencia no sabe cómo intervenir cuando se presentan cierto tipo de situaciones que puedan afectar el ambiente laboral.

Guías específicas de intervención

También guías específicas para aplicar al sector transporte, al sector financiero, sector público, trabajadores de la salud y asistentes sociales.

Periodos de evaluación de factores de riesgo psicosocial según Resolución 2404 del 2019

Los factores de riesgo psicosocial se deben evaluar cada año y se debe realizar un plan de intervención si el riesgo psicosocial es muy alto, si el riesgo psicosocial es medio o bajo se deben realizar

cada dos años. Los resultados de estos instrumentos deben estar bajo la custodia del profesional que las aplica.

Antecedentes

Para abordar el bienestar laboral, se requiere de un estudio detallado de cada uno de sus componentes, por lo tanto, se realizó una búsqueda en Google académico y diferentes bases de datos como, Proquest y Ebscohost, donde se identificaron y escribieron las palabras claves como motivación, clima laboral y talento humano, encontrando así 9 artículos, dentro de estos artículos 4 no aplican y 5 están relacionados con la problemática a tratar.

A partir de la identificación de los artículos, encontramos que, en Monterrey Nuevo leon, se realizó una investigación sobre el diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal. Esta investigación pertenece al área de la psicología organizacional, en esta se pretende identificar los principales procesos tendientes a la promoción del desarrollo integral del personal. Se realizó una investigación bibliográfica sobre el tema de desarrollo organizacional y, específicamente, sobre las prácticas de Recursos Humanos que involucran el desarrollo integral del personal y la manera de contribuir a los resultados de las empresas. Esto con el fin de encontrar, o bien, generar una metodología que facilite la promoción del desarrollo integral del personal. Como resultado de esta investigación bibliográfica, se realizó el diseño de una metodología y de un instrumento de evaluación que haga posible, a quien así lo pretenda, la implementación de una manera práctica de promover el desarrollo integral del personal. Quintanilla (2012).

Posteriormente, en Perú, se realizó una investigación cuantitativa de tipo descriptivo no experimental sobre el bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del Rubro Retail del Distrito el Agustino, Provincia de Lima, con la finalidad de determinar si existe Bienestar Laboral en los trabajadores; la cual tuvo como objetivo general, analizar el Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019. Como instrumento para la recolección de

datos, se utilizó una prueba para determinar el Bienestar Laboral, con una confiabilidad de 0,811 Alfa de Cronbach; en donde se ingresó la información en una base de datos empleando la prueba estadístico Alfa de Cronbach en Excel. La información obtenida en la aplicación del instrumento se presentó en gráfico de barras y en tabla de doble entrada y estos fueron analizados con el fin de llegar a una conclusión, que en los Trabajadores de la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino, si existe Bienestar Laboral, lo cual conlleva a ser trabajadores comprometidos, reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzando de este modo las metas establecidas y en conformidad con la empresa. Correa (2019).

En uno de los artículos encontrados, aparte de los anteriormente mencionados, se destaca que los planes de bienestar laboral aumentan la satisfacción del 57% de los empleados, se trata de un estudio realizado en la ciudad de miami, donde se encuestaron a 1,428 empresas en el país entre mayo y junio del 2019, nueve de cada 10 organizaciones considera que invertir en servicios enfocados en la salud física y emocional será una prioridad en el futuro. Por ello, 5.5% aseguró estar modificando su política interna para garantizar que los trabajadores mantengan un balance entre su vida personal y valora, otro 5.5% dijo que va a remodelar sus oficinas y un 5.5% restante apostó por la sustitución de las herramientas de trabajo para mejorar el clima laboral. Malacara (2019).

Ahora bien, en Bogotá se diseñó un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la corporación de Educación Tecnológica - Colsubsidio. Para ello se utilizó como herramienta dos encuestas, la primera enfocada hacia la medición de Clima laboral, y la segunda que buscaba tener una percepción sobre las condiciones de vida social y familiar e indagar sobre necesidades, gustos y preferencias individuales. Estas encuestas fueron aplicadas a una muestra de ocho colaboradores de la Institución conformada por cuatro docentes, tres personas del área administrativa y un Decano. Posteriormente, con base en las definiciones y metodologías sobre modelos de calidad de Vida Laboral de Rensis Likert, Max Neef y Gibson, Ivancevich y Donnelly, se realizó análisis de los

resultados de las encuestas, lo cual permitió establecer una propuesta de bienestar que logre mejorar el clima laboral, y la proposición de actividades y beneficios orientados a fortalecer el crecimiento y desarrollo integral de los colaboradores de la Institución. Aguilar, L., Días, L. y Escandón Mariana. (2012).

Finalmente, se encontró un estudio sobre el bienestar laboral realizado en el Colegio de Estudios Superiores de Administración (Cesa), en Bogotá, donde el 76 por ciento de empleados declaran que la calidad de su vida laboral empieza con factores por fuera de sus puestos de trabajo. Más de 400 empresas fueron encuestadas empleando el índice de Calidad de Vida desarrollado por Sodexo en el que se evalúan tres dimensiones externas a la organización (salud y bienestar, interacción y crecimiento social) y tres dimensiones relacionadas con los factores que tocan a los empleados dentro de la compañía (facilidad y eficiencia, reconocimiento y ambiente físico) con el fin de determinar lo que los trabajadores asocian con calidad de vida. De las seis variables observadas, las personas sienten que las tres dimensiones externas, que corresponden en menor medida a cuestiones internas del trabajo, son las que más pesan en la calidad de la relación laboral. Al respecto, Carlos Ferrer, director general de Sodexo para Colombia, aseguró que es necesario entender el entorno social ya que "no es lo mismo hablar del impacto de todas las dimensiones de la calidad de vida de una capital, donde hay un alto índice de contaminación, movilidad, etc., a hacerlo en ciudades con menor actividad". En consecuencia, la salud y bienestar, la interacción social y el crecimiento personal son prioridad para los empleados, mientras que la facilidad y eficiencia, el reconocimiento y el ambiente físico, aunque son importantes, se asocian con menor frecuencia con la calidad de vida en las organizaciones. Con un 34 por ciento de asociaciones, 'salud y bienestar', una de las variables externas, es la que los trabajadores consideran como la más relevante para su desempeño. En ella se incluye todo lo relacionado con la salud física y mental, la alimentación, el deporte, la felicidad y el descanso. Pérez (2020).

Fase Hacer

Estrategia de intervención

Posterior a la descripción de la problemática y el análisis realizado a partir de las variables, se plantea una propuesta o estrategia de intervención para la corporación CATVERDE, donde se vinculen los aspectos que de acuerdo con el análisis son importantes fortalecer.

Se denota la importancia de realizar una intervención desde el área de gestión humana para el fortalecimiento del clima laboral e interacción entre jefes y colaboradores. Lo anterior apuntando a un clima de confianza el cual permita a la empresa garantizar el correcto desempeño laboral. Es evidente mencionar el rol del psicólogo dentro de la compañía, es él, quien diseña y ejecuta las diversas actividades desde el área de gestión humana, contribuyendo a la satisfacción de cada una de sus necesidades, fomentando el desarrollo de los colaboradores, es por esto que se implementa una serie de estrategias para aportar a dicho desarrollo.

Ahora bien, la teoría del desarrollo humano está vinculada directamente con la motivación, es aquí donde el área de bienestar cumple un papel fundamental, pues es, el responsable de buscar la motivación de los colaboradores, permitiendo que estos se sientan pleno en la organización a la cual pertenecen y como respuesta a ello, conseguir de diferentes modos que los empleados permanezcan fieles y sean más productivo en el desarrollo de sus actividades.

Justificación de estrategia de intervención

Desde la orientación como psicólogos con enfoque organizacional, apoyados de nuestros conocimientos, realizaremos un trabajo con el fin de mejorar el bienestar y la calidad de vida del trabajador dentro y fuera de la organización. Destacando que como futuros psicólogos hemos orientado nuestros conocimientos adquiridos en la empresa CATVERDE, con el objetivo de alcanzar un aprendizaje recíproco en el campo organizacional, por ello, para quienes nos formamos como psicólogos resulta crucial este aprendizaje para nuestro crecimiento profesional, ya que hace parte del proceso en el cual

contribuye al crecimiento y productividad de la organización, de esta manera, se logra que ambas partes puedan desarrollarse y alcanzar los objetivos deseados al interior de la organización.

Es aquí donde salen a flote cada uno de los conocimientos aprendidos a lo largo de nuestro proceso de formación, específicamente en el diplomado de psicología organizacional; como equipo de trabajo, contamos con herramientas necesarias para abordar un problema persistente y frecuente en la corporación, se decide que la problemática se abordará desde la motivación, la cual consideramos es necesaria para llevar a cabo desde el área de bienestar dado su complejidad y estrecha relación con el buen funcionamiento intralaboral y extralaboral del empleado, ya que si estos no tienen un buen manejo, se pueden ver afectadas las labores que desempeña el trabajador dentro o en ocasiones por fuera de la organización.

Por lo tanto, el diseño de estrategia está encaminado a ofrecer el desarrollo armónico e integral con el cual se pretende elevar la motivación mediante actividades participativas con el fin de crear un ambiente de trabajo apropiado, con un alto sentido de pertenencia y un entorno sano con un buen clima organizacional que les permita a los colaboradores crecer permanentemente en todos los sentidos. Por consiguiente, el plan de intervención debe estar involucrado con el área de talento humano, ya que este, contribuye a la motivación y al desarrollo de las competencias, influyendo de manera positiva en el rendimiento empresarial y en la productividad de la empresa, aportando a su vez un buen desarrollo del clima laboral.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar una propuesta de intervención, que permita fortalecer el área de bienestar laboral de tal manera que se aporte al desarrollo del clima desde la motivación en la corporación CATVERDE.

Objetivos específicos

- Desarrollar capacitaciones que generen en empleados y directivos un nivel de conciencia mayor al que se tiene en la actualidad, en temas como inteligencia emocional, trabajo en equipo y comunicación.
- Abordar la importancia de la comunicación en el equipo de trabajo, para facilitar la adquisición de habilidades blandas.

Tabla 2
Actividades de intervención

Actividades de intervención						
	Actividad	Tiempo estimado	Objetivo	Cronograma	Recursos	Indicadores
Talleres de capacitación	Inteligencia emocional ¡Mejora tu clima laboral aplicando inteligencia emocional!	60 minutos	En éste, se desarrollará un autoconocimiento sobre las habilidades, necesidades y emociones, aplicando un DOFA. Por medio de este taller se pretende llevar a los trabajadores a desenvolverse de mejor manera en su trabajo, esto se verá reflejado en el clima laboral de la corporación.	17 de septiembre 2:00pm – 3:00pm	Computador, diapositivas, formato de asistencia y colaboradores	No se realizó debido a falta de funcionarios en la empresa
	Técnicas de comunicación ¡La comunicación organizacional!	45 minutos	Dar a conocer la importancia de la comunicación, identificar los comportamientos que tenemos al comunicarnos con los otros.	24 de septiembre 2:00pm – 3:15pm	Computador, diapositivas, formato de asistencia y colaboradores	No se realizó debido a falta de funcionarios en la empresa
	Trabajo en equipo ¡A contrarreloj!	45 minutos	Incentivar el trabajo en equipo, ofreciendo nuevas ideas y proporcionando soluciones a las dificultades que presenta el equipo, al igual, interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas ofreciendo información relevante.	30 de septiembre 2:00pm – 3:15pm	Computador, diapositivas, formato de asistencia y colaboradores	No se realizó debido a falta de funcionarios en la empresa

Nota. Desarrollo de las actividades de intervención.

Actividades programadas

Taller inteligencia emocional

La inteligencia emocional se basa en la capacidad de reconocer nuestros sentimientos y el de los demás, se trata de automotivarse para mejorar positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás, generando así un ambiente sano. Esta actividad se llama **“Mejora tu clima laboral aplicando inteligencia emocional”**, para la realización de este taller, como primero daremos una presentación y explicación del tema que se llevará a cabo, posteriormente, se realizará una actividad matriz DOFA, esta consiste en una evaluación para analizar las capacidades internas y situaciones externas por medio de las debilidades, oportunidades, fortalezas y amenazas, permitiendo entender los factores que podrían afectar el logro de sus objetivos dentro de la empresa, para esto se dará un tiempo estipulado de 15min. Seguidamente, se socializará de manera grupal permitiendo aclarar dudas e inquietudes que se generen, para terminar, se realizarán dichas observaciones por parte de las monitoras que dirigirán la actividad y se procederá a culminar con la toma de asistencia y despedida.

Figura 2.

Capacitación de inteligencia emocional

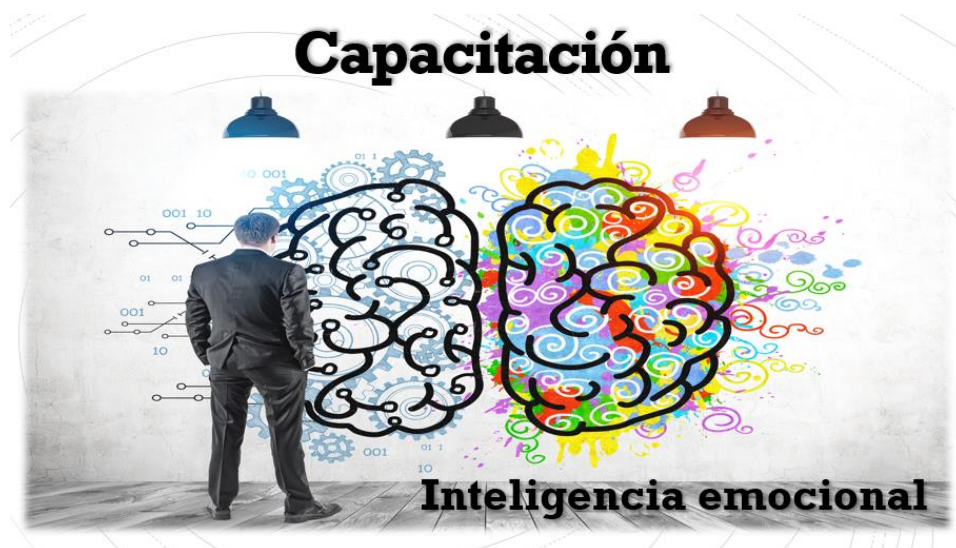


Figura 3.
Mejora tu clima



Figura 4.
¿Qué es la inteligencia emocional?

¿Qué es la inteligencia emocional?

- Capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los ajenos, de motivarnos y de manejar bien las emociones, en nosotros mismos y en nuestras relaciones.
- Es la capacidad de responder de manera adecuada, utilizando nuestros mejores recursos, a los diferentes problemas que nos plantea la vida.
- La capacidad de motivarnos a nosotros mismos, de perseverar en el empeño a pesar de las posibles frustraciones, de controlar los impulsos, de diferir las gratificaciones, de regular nuestros propios estados de ánimo, de evitar que la angustia interfiera con nuestras facultades racionales y por último, -pero no por ello menos importante- la capacidad de generar la empatía y confianza en los demás.

Figura 6.
Características de la inteligencia emocional

Características de la IE

- Capacidad de escucha y comunicación verbal.
- Adaptabilidad y capacidad de dar un respuesta creativa ante los contratiempos y los obstáculos.
- Capacidad de controlarse a sí mismo, confianza, motivación para trabajar en la consecución de determinados objetivos, sensación de querer abrir un camino y sentirse orgulloso de los logros conseguidos.
- Eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad para negociar las disputas.
- Eficacia dentro de la organización, predisposición a participar activamente y potencial de liderazgo.

Figura 5.
Influencia de la inteligencia emocional en la eficacia organizativa



Figura 7.
Taller de aplicación



Figura 8.
Listado de asistencia

		Asistencia				
Asignatura	Opcion de Grado		Empresa	Corporacion CATVERDE		
Nrc	15531		Actividad	Inteligencia Emocional		
Docente	Olga Lucia Palacios					
Cedula	Nombres	Apellidos	Telefono	Cargo	Inicio- Final Actividad	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Técnicas de comunicación

Como bien sabemos, la comunicación es parte fundamental del ser humano, es el elemento esencial y necesario para llevar a cabo relaciones exitosas, en este caso, la relación que se tiene con el equipo de trabajo de la corporación CATVERDE. La actividad propuesta se llama **“La comunicación organizacional”**, en ésta se realizará una charla donde se explicará el tema a tratar y la importancia de esta, apoyándonos de las diapositivas preparadas por las monitoras que dirigirán la capacitación, posterior a esto, se dará un tiempo estipulado de 15 min para conversar con los colaboradores escuchando opiniones y dudas de estos, para finalizar se realizará una retroalimentación, se tomará asistencia y procedemos a la despedida.

Figura 9.

Taller sobre las técnicas de comunicación



Figura 10.*¿Qué es la comunicación organizacional?*

¿Qué es la comunicación organizacional?

La comunicación organizacional conocida también como comunicación corporativa, consiste en el envío de información entre individuos interrelacionados o que forman parte de algún tipo de organización.

Es el conjunto de acciones, procedimientos y tareas que se llevan a cabo para transmitir o recibir información a través de diversos medios, métodos y técnicas de comunicación interna y externa con la finalidad de alcanzar los objetivos de la empresa u organización.



Figura 11.*Importancia de la comunicación dentro del entorno laboral*

Importancia

En cualquier empresa, independientemente de su tamaño y del sector al que se dedique, la comunicación tiene un papel fundamental.

Se trata de uno de los pilares básicos para el buen funcionamiento de la organización. A través de esta se establecen estrategias de desarrollo, productividad, relaciones internas y externas a fin de obtener un mejor desempeño por parte de recurso humano.



Figura 12.

¿Qué nos permite tener una buena comunicación?

**Figura 13.**

Tipos de comunicación



Figura 14.
Comunicación interna

Comunicación interna

Esta se produce en el interior de la empresa, entre los miembros que forman parte de ella, para transmitir información importante y agilizar el trabajo y la toma de decisiones, a través de los canales formales establecidos para ello.

Objetivos

- Promover la comunicación y fortalecer la cohesión del personal
- Facilitar la integración entre el personal y la organización
- Motivar a los empleados
- Lograr el compromiso de los trabajadores
- Fomentar el buen clima laboral
- Establecer una comunicación eficaz en la empresa
- Mejorar la productividad
- Generar cambios en la organización

Figura 15.
Comunicación externa

Comunicación externa

Es aquella destinada a un público que no forma parte, al menos de forma directa de la compañía, es decir; clientes, proveedores, accionistas, inversores, estos públicos, organizaciones no gubernamentales, organizaciones civiles y la sociedad en general.

Objetivos

- Dar a conocer los bienes o servicios que se producen en la empresa a través de publicidad, donaciones, etc
- Sostener relaciones con instituciones gubernamentales
- Mantener relaciones interinstitucionales
- Proyectar y reforzar su imagen a los diferentes grupos de interés de la organización
- Contribuir al posicionamiento de la empresa en el mercado

Figura 16.
Funciones de la comunicación

Funciones de la comunicación



Figura 17.
Competencias claves para la comunicación organizacional



Competencias claves para la comunicación organizacional

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- manejo de conflictos

Figura 18.

La comunicación es el impulso del clima laboral



¡Muchas gracias!

Figura 19.

Listado de asistencia

		Asistencia				
Asignatura	Opcion de Grado		Empresa	Corporacion CATVERDE		
Nrc	15531		Actividad	Comunicación Organizativa		
Docente	Olga Lucia Palacios					
Cedula	Nombres	Apellidos	Telefono	Cargo	Inicio- Final Actividad	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Taller trabajo en equipo

Trabajar en equipo nos sirve para desarrollar nuestras habilidades como la comunicación y la resolución de conflicto, a su vez, nos permite prepararnos para afrontar situaciones ya sean laborales. En esta capacitación hablaremos de su importancia, sus componentes y beneficios como la mejora del desempeño, calidad de trabajo, aumento de productividad y un buen clima laboral. Se apoyará de diapositivas y ejercicio práctico llamado **“A contrarreloj”** el cual consiste en plantear una competición entre dos o más grupos, que deben completar una serie de tareas relacionadas con la actividad de la empresa. Las pruebas pueden ser problemas matemáticos, cuestiones fiscales o errores en la configuración informática. Evidentemente, no se valora solo la rapidez en la ejecución de las tareas sino la solvencia, por lo que si los problemas no se resuelven correctamente el equipo habrá perdido la prueba. Es igualmente interesante fomentar el reparto de responsabilidades para completar los ejercicios de manera más eficiente. Por medio de este ejercicio nos damos cuenta de qué tan eficiente son los colaboradores a la hora de solucionar una situación o problema y que rol toma cada uno, por último, se sacan conclusiones referentes a la actividad, se toma asistencia y se procede a la terminación del taller.

Desarrollo del ejercicio práctico

Se forman los grupos, donde procederán a realizar las operaciones establecidas, el grupo que termine en menos tiempo será quien gana, se premia el primero, segundo y tercer puesto, los ganadores deberán explicarle al resto del grupo como lo realizaron y las estrategias que implementaron para su desarrollo. El objetivo de la actividad es fomentar la colaboración y el sentido de trabajo en grupo. Lo más importante de esta dinámica es que siempre existe un límite temporal que impulsa a la resolución de retos dentro de un plazo máximo.

Figura 20.
Taller sobre el trabajo en equipo

Trabajo en equipo

Lina María Cabrera Moreno

Lina Eneyda Rentería Moreno

30-09-2022



Figura 21.
¿Qué se entiende por trabajo en equipo?

Definición

- Este se lleva a cabo cuando existe un grupo de personas que tienen destrezas y conocimientos específicos, que se comprometen y ponen sus habilidades en función del cumplimiento de una meta común.
- Trabajar en equipo nos sirve para desarrollar nuestras habilidades como la comunicación y la resolución de conflicto, a su vez, nos permite prepararnos para afrontar situaciones ya sean laborales u otras.
- Cuando varias personas trabajan juntas para lograr un objetivo común, tu empresa puede prosperar.



Figura 23.
Elementos fundamentales para trabajar en equipo

¿QUÉ ELEMENTOS DEBE TENER UN EQUIPO DE TRABAJO?



- Objetivos comunes, compartidos y validados por sus integrantes.
- Compromiso y cooperación para cumplir con las tareas compartidas.
- Roles y tareas definidas, que le den estructura y organización.
- Comunicación efectiva, que facilite el intercambio de información entre sus integrantes.

Figura 22.
Importancia de trabajar en equipo

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL TRABAJO?

- La suma de todos los componentes del equipo tiene mejores resultados que los conocimientos individuales.
- Favorece la integración de las personas y el desarrollo de habilidades sociales.
- Facilita el cumplimiento de los objetivos en común.
- Incrementa la motivación y estimula la creatividad.
- Genera sentido de pertenencia hacia el equipo y la empresa.



Figura 24.
Actividad aplicativa

Actividad "a contrarreloj"

- Consiste en una competencia entre grupos, en la que realizarán una serie de tareas relacionadas con la actividad de la empresa, ejemplo: pruebas matemáticas, hasta configuración informática.
- Se forman grupos de dos o más integrantes.
- Al final, si los problemas no se resuelven el equipo habrá perdido la prueba, por lo que se valora la rapidez de ejecución pero también la solvencia.



Figura 25.
Listado de asistencia

UNIMINUTO Corporación Educativa Minuto de Dios		Asistencia				
Asignatura	Opcion de Grado		Empresa	Corporacion CATVERDE		
Nrc	15531		Actividad	Trabajo en Equipo		
Docente	Olga Lucia Palacios					
Cedula	Nombres	Apellidos	Telefono	Cargo	Inicio- Final Actividad	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						

Fase Devolución creativa

Análisis de cumplimiento de objetivos

De acuerdo con los objetivos establecidos, se evidencia durante el desarrollo del proyecto de intervención el cumplimiento del objetivo principal, el cual consiste en diseñar una propuesta, que permita fortalecer el área de bienestar laboral de tal manera que se aporte al desarrollo del clima desde la motivación en la corporación CATVERDE. Se logró desarrollar de manera acertada el objetivo general de dicha propuesta de intervención, puesto que, se apuntó directamente a las problemáticas encontradas dentro de la corporación, diseñando a su vez, un plan de bienestar y cronograma de actividades que se enfocaron en dichas problemáticas presentadas en el diagnóstico de la empresa.

Ahora bien, no se logró llevar a cabo los objetivos específicos, los cuales consisten en Desarrollar capacitaciones que generen en empleados y directivos un nivel de conciencia mayor al que se tiene en la actualidad, en temas como inteligencia emocional, trabajo en equipo y comunicación y abordar la importancia de la comunicación en el equipo de trabajo, para facilitar la adquisición de habilidades blandas.

Estos objetivos, apuntaban principalmente a los resultados que pudiesen generar las actividades programadas, mejorando así el desempeño laboral y fortaleciendo el clima dentro de la corporación. La única manera de identificar estos dos factores es poniendo en marcha el plan que se desarrolló y midiendo el impacto que generan dichas actividades. Esta segunda parte no se pudo llevar a cabo por dificultades externas ligadas directamente al descenso de funcionarios dentro de la corporación, por lo que no fue posible llevar las actividades programadas a campo, lo que hace no tener un contacto físico con los miembros. Sin embargo, este queda a disposición por si en algún momento la empresa decide implementar las actividades propuestas.

Aciertos, dificultades y barreras en el proceso

Desde nuestro punto de vista, la experiencia formativa que se obtuvo durante el desarrollo del proyecto de intervención ha sido significativa para nosotras y nuestro desarrollo laboral, puesto que, no se nos había presentado la oportunidad de enfrentarnos a la realidad, haciendo uso de nuestros saberes y conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje. Cabe resaltar que una de las tareas más importantes durante el desarrollo del proyecto fueron los diversos ciclos de retroalimentación que se implementó durante la gestión del proyecto, dichas retroalimentaciones nos sirvieron para evaluar la aceptación de los planes y actividades planteadas.

Ahora bien, el proyecto regente al área de bienestar laboral que se realizó durante la gestión, se presentó primeramente a los directivos de la corporación CATVERDE para contar con el apoyo en la subsecuente etapa de ejecución. Desafortunadamente no se pudo realizar la intervención de dichas actividades como se acordó principalmente con los directivos de la corporación, por situaciones externas las cuales no nos permitieron tener ese acercamiento, cabe resaltar que este inconveniente se presenta a última hora, por lo tanto, se adjuntará una carta realizada por el representante legal de la empresa donde quedará evidenciado el motivo por el cual no se pudo realizar dicha intervención.

Reflexión teórica

Se pudo identificar que el factor motivacional es de suma importancia dentro de la corporación CATVERDE, como se viene explicando durante el desarrollo del proyecto, el motivar acertadamente a los colaboradores se ha convertido en una actividad que logra en los empleados un sentido de pertenencia, y la actividad que realiza cada uno arroja resultados positivos a fin de contribuir con éxito en lo que hace la organización. La motivación es una retroalimentación donde el empeño del trabajador se ve energizado y encausado hacia el logro de metas; la calidad del clima organizacional influye en las emociones de los empleados, siendo fundamental que sea agradable y positivo (Villalba, 2020).

Ahora bien, si la motivación es una fuente primordial cabe resaltar que el bienestar estaría ligado a la motivación, es decir, para que haya un buen funcionamiento en la corporación de la que hemos venido hablando, debe haber un acompañamiento mutuo tanto de directivos como colaboradores. El bienestar laboral forma parte de la satisfacción personal en la que se incluye el grado de equilibrio que puede tener el trabajador ante las actividades que realiza dentro de la organización. Este equilibrio se puede ver reflejado en diversos aspectos de su vida y especialmente en la vida familiar (Lockwood, 2003).

Se dice, que el bienestar de los empleados se ha convertido en una herramienta estratégica para la empresa esto se debe que cada día las organizaciones son más conscientes del bienestar de sus colaboradores, como, la calidad de vida, la reducción del estrés, que son claves para aumentar la productividad en sus empleados, se debe mencionar que en la corporación CATVERDE debe incluir la familia de sus colaboradores en actividades o reuniones en las cuales, estos puedan ser partícipe de ellas.

En lo concerniente a la calidad de vida familiar de los diversos grupos que componen la corporación, es decir, los directivos, administrativos y funcionarios, existe un estado de aparente apatía laboral y probamente hasta un cierto nivel de desagrado en lo referente a la convivencia laboral, lo que

evidentemente habría que repercutir necesariamente en el ámbito familiar de cada uno de los colaboradores de esta corporación.

El balance entre la vida personal y laboral es un ideal, por eso, algunas empresas buscan involucrarse con los trabajadores y sus seres queridos. El trabajo se puede transformar en un espacio para crecer y ser felices y es así como en distintos cargos se necesitan perfiles en los que se busca involucrar a la familia del trabajador (Eempleo, 2017).

Para la corporación CATVERDE es importante fidelizar al trabajador y su familia, puesto que, estas dos partes deben definirse de manera específica uno en relación con el otro ámbito; debido a su insociabilidad, siendo la familia el lugar donde se realiza una distribución obligada de actividades laborales. Si el trabajador tiene un apoyo organizacional, en la que los supervisores de trabajo estén pendientes de apoyar los niveles de satisfacción del trabajador, se podrá proveer un mejor desempeño y estado de función familiar (Álvarez y Gómez, 2011).

Con lo anteriormente dicho, podemos concluir que a medida que aumenta el conflicto trabajo-familia, disminuye la satisfacción laboral. Aquellos trabajadores que experimentan que su trabajo les dificulta pasar más tiempo y de mejor calidad con su familia, tienden a percibir sus labores de forma negativa, sin motivación alguna, ya que las condiciones de éste les imposibilita hacer aquello que desean, por lo que disminuye su grado de satisfacción con las distintas facetas relacionadas con el trabajo. Por eso se hace importante que la corporación cree estrategias encaminada a disminuir todos los factores que contribuyen a ocasionar una relación inapropiada con la familia disminuyendo a su vez, los problemas que afectan fuertemente el entorno laboral.

En este mismo sentido, en la corporación CATVERDE se pudo identificar una debilidad en el área de gestión humana, es necesario resaltar la importancia de esta, ya que, es el factor determinante del éxito de la empresa. De acuerdo con la definición de Idalberto Chiavenato, es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Por lo

tanto, área de gestión humana es imprescindible para la existencia, la supervivencia y el éxito de las organizaciones. Sin esta, las organizaciones no tendrían las condiciones para existir y crecer.

(Chiavenato, 2007). De acuerdo con lo anterior, podemos decir que esta es la encargada de implementar programas de bienestar con el fin de identificar las posibles necesidades y dificultades dentro de la corporación CATVERDE por medio de herramientas que resulten fundamentales.

Por otra parte, cuando se escucha hablar de productividad, se piensa que debe ser un empleado adicto a su trabajo, ejemplo; como trabajar todo el tiempo ya sea desde cualquier parte la casa o en momentos de descanso sin parar un segundo, pero hoy en día se tiene en cuenta la gestión, la energía, motivación, atención que posee cada empleado, para de esta manera poder dirigir los esfuerzos que cada colaborador pueda desarrollar de manera más fácil o cómoda posible.

González Begoña, (2013). Afirma que, la productividad tiene que ver con la motivación y ésta, a su vez, con la escala de valores de cada uno, de ahí viene su complejidad. Muchas de las políticas de RR.HH. son iguales para todo el mundo, pero a cada talento hay que darle un trato diferencial y una atención especial.

Sin embargo, La productividad se da por medio de un indicador de eficacia, rendimiento, que mide como se utilizan los recursos que haya disponibles en la empresa, gracias a estos indicadores se puede conocer si la empresa está dirigida correcta o incorrectamente, es decir que tanta capacidad o habilidad se tiene para producir. Un colaborador productivo es aquel, que es capaz de convertir sus ideas u objetivos en resultados.

Conclusiones

Para poder desarrollar de una manera coherente y profesional el proyecto de intervención, fue necesario realizar un análisis metódico de las condiciones laborales de los colaboradores en la corporación, ello se realizó desde un punto de vista macro, pero también fue necesario y satisfactorio, realizar un análisis de las características laborales de los colaboradores de la corporación. Después de dicho análisis, se realizó una investigación más profunda referente al bienestar laboral, donde ponemos concluir que este es tan importante para el crecimiento y mantenimiento de las empresas que sin él la estabilidad de la empresa entra en crisis. Cuando hay un óptimo bienestar laboral este permite que los empleados no se vean afectados ya sea en su entorno laboral, familiar, social, entre otros.

Dar a los colaboradores la oportunidad de desarrollar toda la dimensión biopsicosocial entorno a sus vidas y crecer como personas más allá de lo laboral, puede generar el vínculo y sentido de pertenencia con la compañía, propendiendo al crecimiento de los indicadores de esta. Como se viene explicando, es un tema de mucha intervención con la presencia de profesionales.

En términos generales, se concluye que el clima organizacional en la corporación es bueno, sin embargo, existen algunas variables del ambiente que es necesario mejorar, como lo es la motivación y el bienestar laboral que viene siendo dicho problema central, donde las percepciones, aunque estén en niveles medio, tienden a ser conflictivas, por lo tanto, es de suma importancia la elaboración y la correcta implementación de un buen plan de bienestar laboral dentro de la empresa, porque así esta permitirá fortalecer correctamente la estructura organizacional y hará un importante aporte al desarrollo tanto de la empresa como del empleado, llevándonos así al cumplimiento de las necesidades de los colaboradores y de los objetivos de la corporación, aumentado a su vez, la productividad de la empresa y mejorando el clima laboral.

Anexos

Anexo 1 Carta de la corporación técnico ambiental



CORPORACIÓN TÉCNICO AMBIENTAL AL VERDE VIVO – CATVERDEVIVO
NIT. 515002090-6

Apartado, 16 de septiembre 2022

Srtas.

Lina Eneyda Rentería Moreno
Lina María Cabrera Moreno

Estudiantes Programa de Psicología, Corporación Universitaria Minuto de Dios Bello – Antioquia.

Cordial saludo.

De acuerdo con el proyecto de intervención sobre el bienestar laboral que las estudiantes de psicología propusieron realizar en la Corporación Técnico Ambiental al verde vivo CATVERDE VIVO, teniendo en cuenta que dicha intervención es importante para la corporación, informo que no se podrá realizar en su totalidad, por situaciones externas ligadas directamente a la carencia de funcionarios en la empresa en el momento, ya que, la corporación no cuenta con personal constante si no por obras y en la actualidad no se está ejecutando ningún proyecto, motivo por el cual no se podrá culminar la intervención.

De antemano les agradecemos a las estudiantes de la corporación Minuto de Dios, por temernos en cuenta para el desarrollo de esta importante intervención.

Atentamente.

ROBERTH ANTONIO ROA MOSQUERA
Representante legal CATVERDE VIVO

Referencias bibliográficas

- Aguilar Díaz, L.O., Díaz Lindao, L. y Escandón Herrera, A. (2012). *Diseño de un modelo de bienestar para mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la corporación de educación tecnológica -Colsubsidio*, [tesis especialización gerencia de talento humano]. Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/984/Dise%F1o%20de%20un%20modelo%20de%20bienestar%20para%20mejorar%20la%20calidad%20de%20vida%20laboral%20Colsubsidio.pdf?sequence=4>
- Álvarez. A y Gómez C. (2011). Conflicto trabajo-familia, en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento psicológico*, 9(16), 88 - 106.
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v9n16/v9n16a07.pdf>
- Bautista Pedraza, N., Cala Sepúlveda, L.J. y Santacruz Padilla, O.S. (2020). *Diseño de un programa de bienestar laboral en la empresa "Estupasta S.A.S Socorro"*, [Trabajo de grado para optar al título de: Psicólogo Profesional]. Repositorio UNAB.
https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/12416/2020_Tesis_Nani_Bautista_Pedraza.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Borra Marcos, C. y Gómez García, F. (2012). Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo? *Economía aplicada*. 20 (60), 25-51.
<https://www.redalyc.org/pdf/969/96924882002.pdf>
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia. *Revista de publicaciones científicas y académicas*. 3, 69-90.
<http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/68/77>
- Caldera González, D., Ortega Carrillo, M. A. y Sánchez Ramos, M. E. (2021). Bienestar subjetivo: autopercepción en beneficiarios de un programa social en Guanajuato México. *Investigación y desarrollo*, 29 (1), 195-216. [HTTPS://DX.DOI.ORG/10.14482/INDES.29.1.307.1](https://dx.doi.org/10.14482/INDES.29.1.307.1)

- Correa, Ponte S. C. (2019). Análisis del bienestar laboral en los trabajadores de una empresa del rubro retail del Distrito el Agustino 2019, [Tesis de licenciatura]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23500/Silvia%20Carito%20Correa%20Ponte-%20total.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Chiavenato, (2000). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Revista Scielo*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20\(2000\)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados).
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. ISBN. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. The McGraw-Hill. https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. En *Administración de Recursos Humanos*, 241-269. http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2064/414_01.pdf
- Chiavenato, (2000). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Cedeño, R., y Villalba, M. (2016). Las técnicas de motivación como estrategias metodológicas en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. [Trabajo de grado, Universidad Laica “Eloy Alfredo” de Manabí]. <https://repositorio.uleam.edu.ec/bitstream/123456789/1999/1/ULEAM-CCAD-0050.pdf>

- Daft, R. L. (2011). *Teoría y diseño organizacional*. Décima edición <https://edupointvirtual.com/wp-content/uploads/2020/02/Teoria-y-Dise%C3%B1o-Organizacional.pdf>
- Del Pozo Loayza, C. E. y Paucarmayta Tacuri, V. (2015). Impacto de la minería en la producción agropecuaria en el Perú, impactos heterogéneos y determinación de los canales de transmisión (pp. 2–11). Cusco. https://cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/7_pmn.a1.t4_cuarto_informe_final.pdf
- Empleo. (2017, 24 de febrero). Tu familia le importa a las empresas. *Empleo*. <https://www.empleo.com/co/noticias/mundo-empresarial/tu-familia-le-importa-las-empresas-5187>
- Gómez, M. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburra – Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18(24), 225-236. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- González, B. (2013). Cómo mejorar la productividad del talento. *Revista Capital Humano*, 88-93. <https://web-p-ebsohost-com.ezproxy.uniminuto.edu/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=c2474a15-c773-4ce7-9fd3-cd12cf75b619%40redis>
- García, C., Arvelo, E.K. y Giuseppina, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Icetex. (2019). Plan de bienestar social e incentivos. <https://web.icetex.gov.co/documents/20122/206614/Plan+de+bienestar+social+e+incentivos+2019.pdf/20f5bf51-7cd6-8b80-e234-8420ffbde5be?t=1622212858083>
- Jaramillo Ricautert, M. E. (2020). *Diseño de un modelo de perfiles de competencias para la gestión de selección de personal en la empresa Química Suiza Industrial del Ecuador* [Maestría en desarrollo

- del talento humano Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio institucional UASB.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7467/1/T3264-MDTH-Jaramillo-Dise%C3%B1o.pdf>
- López Salinas S. M. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de escuintla*. [Tesis de grado Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>
- Lockwood, N. R. (2003). El juego, un dispositivo para el fortalecimiento del bienestar laboral en las organizaciones. [Tesis de Maestría universidad del Rosario]. Repositorio Rosario.
https://doi.org/10.48713/10336_31356
- Malacara, N. (2019). Los planes de bienestar laboral aumentan la satisfacción de 57% de los empleados. PROQUEST.
<https://www.proquest.com/abicomplete/docview/2301056622/fulltext/6A237B910A84EFAPQ/1?accountid=48797&parentSessionId=zTwqVWvDQD6Fs8atr0qZuwm91kifOfu53DqIDkfBV28%3D>
- Moya Quintanilla, A. (2012). *Diseño de metodología para promover el desarrollo integral del personal*, [Tesis maestría de psicología organizacional]. Repositorio Universidad Autónoma de Nuevo León.
<http://eprints.uanl.mx/3091/1/1080224634.pdf>
- Mintrabajo. (2007). Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/60092587/CONCEPTO+UNIFICADO+++Ley+1857+de+2017.pdf>
- Ministerio de trabajo. (2019). Ley 2404 de 2019. Por el cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. <https://renconsultores.com.co/wp->

- content/uploads/2019/07/Resolucio%CC%81n-2404-de-2019-Adopcio%CC%81n-bateri%CC%81a-riesgo-psicosocial-Gui%CC%81a-y-protocolos.pdf
- Niebles Núñez, W.A., Martínez Bustos, P.S. y De la Ossa Guerra, S.J. (2019). Clima organizacional y su incidencia en la conformación de equipos de trabajo en MiPymes en Barranquilla, Colombia, *Espacios*. 40 (18), 1-14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n18/a19v40n18p17.pdf>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Eca sinergia* 11(2), 166-173. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7(11), 409-425. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>.
- Peña Rivas, H. C. y Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*. 3(7), 177.192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Porras Velázquez, N. R. (2013). ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de Psicología Social*, 2-9. <https://doi.org/10.21501/16920945.646>
- Pérez, M. (2020). El bienestar laboral puede estar afuera del trabajo: un estudio del cesa estableció que los trabajadores prefieren tiempo de descanso por encima de los ascensos y reconocimientos en las empresas <https://www.proquest.com/docview/2348703855?accountid=48797&parentSessionId=TOVvcz4oJHPOLf%2BjTRaqTtfyhJfVxwOaPs2jkVWuPOw%3D>
- Pujol Cols, L. J. y 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/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

- Prieto, P. (2013). Gestión de talento humano como estrategia para retención de personal. [trabajo de grado, Universidad de Medellín].
<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Rivera García, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Ciencias económicas y empresariales* 4(12), 58-71. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i12.65>
- Satorres, E. y Melendez, J. (2013). *Bienestar psicológico en la vejez y su relación con la capacidad funcional y la satisfacción vital* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/26298/envejecimiento%20y%20bienestar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez Cañizares, S. M., Trillo Holgado, M. A., Mora Márquez, C. M. y Ayuso Muñoz, M. A. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2), 179-202.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/files/101846.pdf>
- Salud capital. (2008). Ley 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales.
<http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>
- Urrego Ángel P.M. (2016 diciembre). Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano en salud MINSALUD. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

- Vegas, J. J. (2013). Cultura organizacional y sistemas de gestión de la calidad: una relación clave en la gestión de las instituciones de educación superior. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 11(2), 89-100. <https://www.redalyc.org/pdf/1053/105329737007.pdf>
- Velázquez Martínez, L.V. (2018). El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en Colombia: una revisión documental, [Tesis de grado Universidad de Antioquia]. Repositorio universidad de Antioquia.
http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf
- Villalba Silva, M. (2020). Empoderamiento en las autoridades de la unidad educativa León Febres Cordero. [Trabajo de grado, Universidad Técnica de Babahoyo]
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8383>
- Yopan Fajardo, J. L., Parlmero Gómez, N. y Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Asociación Latinoamericana de Sociología*, 11(20), 263-281.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Zapata Rotundo, G. J. (2016). La centralización en la organización y los incentivos intrínsecos: un estudio en medianas empresas. *Contabilidad y Negocios*, 11(22), 123-136.
<https://www.redalyc.org/pdf/2816/281649953010.pdf>