

**Fortalecimiento del proceso de selección y bienestar de los colaboradores: Una
Sistematización para el Éxito Organizacional de Proecologicos SAS**

Dolly Mayerli González Timotè

ID 834732

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Rectoría Tolima y Magdalena Medio

Programa de Administración de Empresas

2023

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Abstract.....	5
Introducción	6
Justificación	8
Descripción del contexto.....	10
Misión	10
Visión	10
Valores corporativos	11
Historia.....	12
Tabla 1. Organigrama Proecologicos	14
Descripción del problema objeto de la intervención.....	15
Problemas en el área de bienestar	15
Problemas en el área de selección.....	15
Formulación	17
Objetivo de la sistematización	17
Objetivo general.....	17
Objetivos específicos	17
Soporte teórico de la experiencia.....	18
Reclutamiento	18
Ventajas del reclutamiento interno	21
Ventajas del reclutamiento externo.....	21
Selección.....	22
Bienestar	24
Actividades que propician el bienestar laboral de los empleados.....	25
Pasos para llevar a cabo un plan de bienestar	26
Objetivos de la Planeación de recursos humanos.	27
Marco legal	28
Tabla 2. Normatividad.....	28
Marco Conceptual.....	42

Bienestar	42
Clima Laboral	42
Estímulo	42
Fortalecer	43
Motivación	43
Organización	43
Procesos	44
Reclutamiento	44
Metodología de la investigación	45
Tabla 3. Línea de tiempo de la reconstrucción de la experiencia.....	46
Diagrama causa y efecto – Proecologicos sas.....	56
Tabla 4. Espina de pescado.....	56
Análisis crítico de la experiencia.	57
Conclusiones.	60
Referencias bibliográficas.....	62

Índice de tablas

Tabla 1. Organigrama Proecologicos

Tabla 2. Normatividad

Tabla 3. Línea de tiempo de la reconstrucción de la experiencia.

Tabla 4. Espina de pescado

Resumen

Este proyecto de investigación ha tenido como finalidad analizar y establecer los parámetros y recursos que debe tener la organización a la hora de reclutar y seleccionar personal, con el fin de tener procesos enfocados a la necesidad del puesto ofertado, se observó que la organización cuenta con falencias a la hora de selección y reclutamiento, en esta investigación se utilizó la metodología descriptiva y documental; con enfoque cualitativo, como instrumento se utilizó la entrevista realizada al área administrativa y de producción de la organización Proecologicos sas, el tema del reclutamiento y bienestar, los resultados obtenidos dejan ver que la organización precisa de mejoras en la comunicación interna , parámetros de selección de personal y bienestar. No obstante, nos encontramos que la organización ha tenido un gran crecimiento en los últimos 2 años lo que precisa tomar acciones e implementar estrategias que apoyen este crecimiento desde todas las áreas de la organización.

Palabras claves: Organización, comunicación, estrategias, selección de personal.

Abstract

The purpose of this research project was to analyze and establish the parameters and resources that the organization must have when recruiting and selecting personnel, in order to have processes focused on the need for the position offered, it was observed that the organization has shortcomings when it comes to selection and recruitment, in this investigation the descriptive and documentary methodology was used; With a qualitative approach, as an instrument the interview carried out with the administrative and production area of the Proecologicos sas organization was used, the subject of recruitment and well-being, the results obtained show that the organization needs improvements in internal communication, personnel selection parameters and well-being. However, we find that the organization has had great growth in the last 2 years, which requires taking actions and implementing strategies that support this growth from all areas of the organization.

Keywords: Organization, communication, strategies, personnel selection.

Introducción

La presente sistematización producto de un diagnóstico funcional donde nos permite establecer factores incidentes en la comunicación organizacional entre los colaboradores y la organización, con ello se busca fortalecer las áreas del departamento de personal, en caminado a las necesidades de la organización, así mismo es necesario abordar los procesos de gestión humana y como estos de manera directa fomentan el desarrollo intelectual de la persona y sus entornos como lo son: reclutamiento y selección, bienestar laboral, formación y capacitación, e incluyendo dentro de estos el proceso de inducción (Sherman, A., Bohlander) G., Snell, S. (1999) en su libro Administración de Recursos Humanos, define a la Inducción como el proceso formal para familiarizar a los empleados con la organización sus puestos y sus unidades de trabajo.

Por consiguiente, es importante mencionar que el concepto de humanización es amplio y complejo. Autores como J. C. Bermejo, “Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona, coherente con los valores que percibe como únicos e inalienables, hacerla coherente con lo que permite dar un significado a la existencia humana, todo lo que le permite ser verdadera persona”. En base a ello, consideramos que humanizar es recuperar la dimensión y los valores humanos de la persona como la dignidad y la unicidad, entre otros, además de rescatar para nuestra práctica diaria la visión holística, integral y sistémica del colaborador y la organización.

En una organización es importante tener procesos sólidos y bien estructurados para garantizar que todas las operaciones se lleven a cabo de manera eficiente y efectiva. En particular tres procesos que necesitan refuerzos en Proecologicos SAS que son el reclutamiento y selección de personal, el plan de bienestar para los colaboradores y el proceso de liquidación de nómina.

El proceso de reclutamiento es esencial para asegurarse de que la organización tenga unos colaboradores adecuados y capacitados para desempeñar sus funciones. Esto incluye la identificación de las necesidades de la organización en términos de personal, la redacción de descripciones de trabajo precisas, la publicación de anuncios de trabajo y la realización de entrevistas y evaluaciones para seleccionar a los mejores candidatos.

El plan de bienestar para los colaboradores es una estrategia que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida del mismo y fomentar su compromiso con la empresa. Esto puede incluir beneficios oportunidades de crecimiento, programas de incentivos, integración entre todos los que pertenecen a la organización y otras iniciativas destinadas a mejorar la satisfacción y el bienestar de la organización.

En resumen, fortalecer estos procesos implica contar con los recursos y herramientas adecuadas, así como un equipo de profesionales capacitados y comprometidos para garantizar la eficiencia, precisión y transparencia en la organización.

Justificación

La necesidad de plantear una reestructuración y formación de los procesos del departamento de personal incidirá en la optimización de los mismos, ya que mediante su análisis y evaluación se podrán establecer los lineamientos a seguir en cuanto a procesos requeridos para el alcance de los objetivos de la administración, en beneficio de dicha entidad, esto con el fin de que esta pueda continuar sus actividades sin afectar la productividad.

Por lo tanto, esta sistematización ayuda a realizar una propuesta para el mejoramiento de las áreas haciendo seguimiento, evaluación y capacitación de los procedimientos aplicados para la ejecución de la tarea, el control de la gestión, la satisfacción y la respuesta a los colaboradores en forma oportuna y eficiente para el beneficio de toda la organización y mantener un nivel apropiado y exitoso.

También se justifica desde el punto de vista práctico, ya que la misma propone al problema planteado una estrategia de acción que al aplicarla se verá reflejados en resultados que se evidenciará en la optimización de la ejecución de tareas administrativas.

Todo esto será posible porque se establecen unos recursos necesarios para llevar a cabo la investigación y poder concluir sobre el tema mencionado.

Esta propuesta es relevante porque permitirá direccionar las áreas de la organización para abordar cambios de la siguiente manera:

Crear una cultura fortalecida para lograr altos estándares de desempeño y calidad dentro de la organización.

Propiciar cambios en la estructura organizacional para responder a las nuevas necesidades estratégicas de la organización.

Crear condiciones de bienestar para los mismos con el fin de potencializar sus capacidades y competencias.

Es entonces donde se debe considerar la importancia en una organización contribuir al desarrollo de los procesos para al alcanzar un alto desempeño también como una calidad de conducta personal y social que cubra las necesidades tanto como de los colaboradores como de la organización , de esta manera tomando necesidad de crear mecanismos que permitan generar alternativas responsables en los procesos del departamento de personal guiadas al fortalecimiento empresarial mediante mecanismos innovadores

Descripción del contexto

Proecologicos SAS es una empresa que fue constituida como SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA, empresa del sector agroindustrial dedicada a la fabricación de abonos y compuestos inorgánicos nitrogenados con el fin de solucionar requerimientos nutricionales que requieren los cultivos agrícolas del país, con productos de calidad.

Los servicios que la empresa presta son: servicio de maquila, distribución y comercialización de fertilizantes, acondicionadores de suelos y coadyuvantes, servicio de logística y almacenaje.

La empresa a medida del tiempo le ha apostado a la contratación de personas que se encuentran incursionando en el inicio de su vida laboral, todo esto con el objetivo de brindar oportunidades de superación personal y profesional, formando un equipo operativo, administrativo y comercial.

Misión

Proecologicos SAS es una empresa encargada de la formulación, producción y distribución de fertilizantes agrícolas, acondicionadores de suelos, y coadyuvantes con el fin de satisfacer las necesidades nutricionales de los cultivos en todo el Departamento del Tolima.

Visión

Para el año 2030, seremos reconocidos en todo el territorio Nacional como una de las empresas líderes del sector, con un consolidado portafolio de productos y una importante participación en el mercado, resultante de su actividad comercial e industrial.

Valores corporativos

Integridad

Es como la cualidad de ser honesto y tener fuertes principios morales o de rectitud moral, es elección de cada quien mantenerse dentro de los estándares consientes manteniendo la honestidad y veracidad o exactitud de las acciones de cada quien.

Compromiso

Representa una actitud fundamental que se manifiesta en la identificación con la misión y visión de nosotros, nos compromete a cumplir con lo comprometido y acordado aun antes circunstancias adversas.

Confidencialidad

La confidencialidad es la garantía que la información compartida a la empresa sea protegida y no sea divulgada.

Historia

En 1984 José Joaquín Guzmán Varón decide cambiar rumbo a su vida junto a su hermano Rafael Guzmán Ingeniero Agrónomo, especializado en entomología en los estados unidos, llega con la idea de crear un producto biológico, donde realizan el estudio de como la polinización de las abejas aporta al control de plagas en el cultivo de algodón, con tan solo un trabajador, un laboratorio y recursos propios inician su nuevo proyecto laboral con el fin con el fin de crear su propia empresa.

En 1987 Joaquín Guzmán ya con más conocimientos sobre productos químicos y orgánicos para uso agrícola logra, comprar un lote en inmediaciones de la casa de la moneda de Picalaña, donde crea su propia planta de producción, de manera empírica empieza con su proyecto de Fabricar y distribuir Fertilizantes químicos y orgánicos, acondicionadores de suelos, coadyuvantes y bioinsumos. Usando materias primas garantizadas que son de alta solubilidad en el suelo, por ende, las plantas aumentan las tasas de asimilación de los elementos, lo que significa mayor desarrollo vegetativo, floración y fructificación.

En 1999 sus hijos Andrés Guzmán y Diego Fernando Guzmán empiezan a en el negocio, haciendo labores como empacando, despachando, etiquetando y adquiriendo conocimientos sobre la empresa que su padre había creado como proyecto familiar.

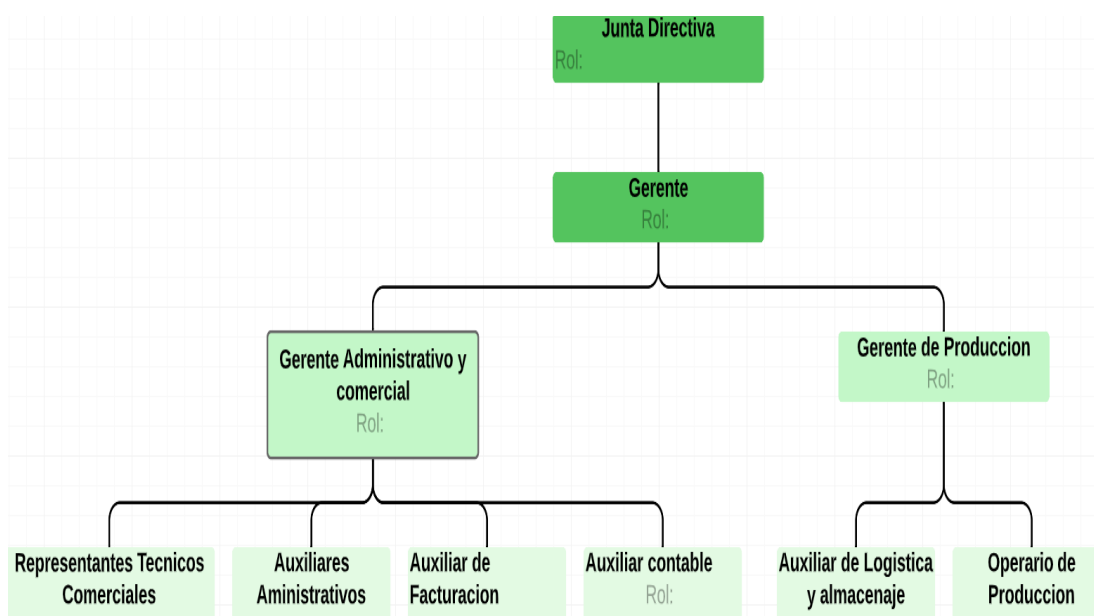
En el 2010 con sus esfuerzos y sus los logros obtenidos, compran un lote en mirolindo donde crean una planta de producción con máquinas más avanzadas y sus propias oficinas donde sus mayores clientes son distribuidores de insumos agrícolas ubicados en su mayoría en zonas arroceras del departamento del Tolima.

En el 2014 con la experiencia en el campo su empresa se convierte en una empresa por Sociedad por Acciones Simplificada llamada Proecologicos SAS, direccionada por sus hijos

Andrés Guzmán y Diego Guzmán, con oficinas y plantas de producción propias, buen historial financiero, 20 productos registrados ante el Instituto Colombiano Agropecuario ICA, ofreciendo servicios de bodegajes y logística a empresas del sector , con un equipo de 10 colaboradores en la parte administrativa y 10 en la parte de producción, con equipo comercial de 5 colaboradores prestando servicios de asesoría, charlas , promoción , ensayos en parcelas demostrativas de arroz, charlas de actualización técnica, con un personal técnico capacitado para ofrecer soporte y asistencia en campo, con esta labor que genera Proecologicos SAS , genera fuente de empleo para 40 personas de la región. Comprometidos con el medio ambiente, estamos iniciando un proyecto para la implementación de Fuentes de generación de energía no convencionales y/o renovables a través de la instalación de Paneles solares, para ser utilizados en nuestra planta de producción.

Organigrama

Tabla 1. Organigrama Proecologicos



Fuente: Archivos Proecologicos sas.

Cada departamento de la empresa Proecologicos SAS es descrita por los servicios que presta la empresa los cuales, son formular, producir y distribuir fertilizantes químicos, orgánicos, acondicionadores de suelo y coadyuvantes para su uso agrícola. Actualmente en el área que me desempeño es el área contable, pero mi transcurso en la empresa me ha permitido analizar la importancia de implementar estrategias en el proceso de selección y un plan de bienestar para mantener una ventaja competitiva, mejorar la productividad, el servicio al cliente, la moral de los empleados y asegurar un crecimiento sostenible y saludable del negocio.

Descripción del problema objeto de la intervención

Proecologicos SAS, es una empresa PYME que se encuentran enfrentando desafíos significativos en el área de bienestar y selección de personal. A medida que la empresa ha crecido y evolucionado, se ha vuelto cada vez más evidente que es necesario reestructurar estas áreas para mejorar la eficiencia, productividad y satisfacción de los empleados. Podemos ver los problemas en cada área de la siguiente manera:

Problemas en el área de bienestar

- Falta de programas de bienestar: La empresa no cuenta con iniciativas formales de bienestar para sus empleados, lo que puede afectar su motivación, compromiso y salud en general.
- Bajo nivel de satisfacción laboral: La falta de atención a la calidad de vida en el trabajo, esto lleva a estrés y la insatisfacción entre los empleados, lo que a su vez podría repercutir en su desempeño y retención en la empresa.

Problemas en el área de selección

- Proceso de selección poco estructurado: La empresa no carece de un proceso formal y estructurado para la contratación de nuevos empleados, lo que podría conducir a la contratación de personas no adecuadas para los puestos vacantes.
- Escases de talento: La falta de una estrategia efectiva de reclutamiento y selección dificulta la atracción de talento calificado y comprometido.
- Alta rotación de personal: La falta de un proceso sólido de selección puede resultar una alta rotación de personal, lo que ha implicado costos adicionales y una pérdida de conocimiento y experiencia acumulada.

Observando de manera detallada se llega al diagnóstico de una mejora del entorno laboral interno, es por esto que se puede afirmar según estudios de la importancia de tener colaboradores felices en las compañías para mejorar la productividad, según (Saamdu Chetri fundador de Gross National Happiness Centre Bhutan LR 2021) si tenemos un colaborador feliz, en calma hará más que uno estresado. Nos conviene más un colaborador feliz que trabaje cinco horas, que un infeliz que hace todo en nueve horas, pues no genera puntos positivos para la compañía.

Por ello se hace indispensable para las organizaciones fortalecer programas e implementar estrategias que le permitan competir eficazmente en el mercado y por ende lograr sus objetivos

Formulación

¿A través de la mejora en los procesos de reclutamiento de personal y planes de bienestar, se logra obtener un crecimiento a nivel interno y externo en la organización?

Objetivo de la sistematización

Aplicar mis conocimientos y mis capacidades facilitando los procesos de transformación organizacional y promoviendo la calidad de vida laboral.

Objetivo general

Fortalecer las áreas de reclutamiento, bienestar para mejorar los procesos de la organización que propicien un mejor comportamiento entre los colaboradores para optimizar, rendimiento, producción y crecimiento empresarial

Objetivos específicos

Definir el proceso de reclutamiento y selección de personal para que los colaboradores tenga específicas sus funciones y se realice un proceso adecuado en el área

Estructurar plan de bienestar para los colaboradores con el fin de lograr una satisfacción entre la organización y los colaboradores.

Soporte teórico de la experiencia.

Existen muchas ventajas para las organizaciones que realizan una estrategia para fortalecer su área de personal, no solo se trata de retener su mejor talento sino fomentar su desempeño, hay una fuerte relación entre tener un talento exitoso y obtener resultados óptimos. Estos procesos hacen parte esencial de la organización, a partir de esta idea es importante ilustrar los términos relacionados con su evolución y desarrollo.

Es importante entender que la mejora de los procesos ayudar a definir una visión sistemática de todas las actividades y operaciones que se realizan, ya que una grave afección que se puede llegar a sufrir es la falta de organización operacional. Lo que interrumpe en los tiempos y en los resultados sino se realizan procesos con el orden correcto por ello sus esfuerzos se ven duplicados debido a sus errores o porque tienen que enfocarse en tareas de otras áreas. Pero llevando un control en el orden de los procesos, el equipo de trabajo lograría aumentar su productividad enfocándose sistemáticamente en las actividades que le corresponden.

Reclutamiento

Idalberto Chiavenato, 2019 define la palabra **Reclutamiento** como un conjunto de técnicas y procedimientos cuya función es atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puesto dentro de la organización. En esencia es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos oportunidades de empleo que pretende llenar. Para que el reclutamiento sea eficaz, debe atraer un contingente suficiente de candidatos que abastezca de manera adecuada el proceso de selección. Es decir, la función del reclutamiento es proporcionar la materia básica (candidatos) para el funcionamiento de la organización.

Esto quiere decir que no se trata de solo poner un anuncio que diga “se busca personal” y esperar que lleguen los curriculum, sino es un proceso que permite a las organizaciones tener una planificación y una estrategia como objetivo de encontrar candidatos con las mejores perfiles y cualidades que se adapten a lo que se buscan.

Existen diversas herramientas de reclutamiento que la empresa puede utilizar para atraer candidatos y gestionar un proceso de selección.

- **Anuncios de empleo:** Esta sería una forma efectiva de atraer candidatos puesto que, si el anuncio se escribe de forma clara, con los requisitos, las responsabilidades y la información de cómo aplicarla.
- **Redes:** En esta se puede aprovechar la red profesional LinkedIn ya que es una plataforma en línea donde los reclutadores pueden buscar y contactar directamente a candidatos potenciales.
- **Bolsas de empleo:** Estas agencias de contratación trabajan de manera física y en línea donde los candidatos pueden buscar empleo y enviar sus currículos y estas agencias de contratación se encargan de buscar y evaluar candidatos en nombre de la empresa.
- **Referencias:** Pedir referencias a personas cercanas al comercio donde estamos o a los trabajadores puede ser valioso, ya que pueden recomendar personas de confianza que podrían adecuadas para el puesto.

La elección de las herramientas adecuadas dependerá de los objetivos de reclutamiento de la empresa, el tipo de puesto y las características de los candidatos, por lo tanto, para (Dessler-Varela, 2011) el proceso de reclutamiento y selección consiste en los siguientes pasos:

1. Planear y pronosticar la fuerza laboral para determinar los puestos que deberán cubrirse.
2. Implementar la contratación de una bolsa de empleo que puede seleccionar personal que cumpla con los parámetros del cargo a desempeñar, reclutando candidatos internos o externos.
3. Indicar a los aspirantes que llenen los formularios de solicitud de empleo y que participen en una entrevista inicial de selección.
4. Usar diversas herramientas de selección como exámenes, verificación de antecedentes y estudios médicos para identificar a los candidatos viables.
5. Enviar a uno o varios candidatos viables para el puesto con el supervisor responsable del trabajo.
6. Hacer al candidato o candidatos una o más entrevistas de selección con el supervisor y otras autoridades relevantes, con la finalidad de determinar a qué aspirante se la hará un ofrecimiento real.

Si vemos la importación de llevar a cabo unos pasos correctos para poder optimizar y consolidar la productividad del equipo de trabajo, un reclutamiento exitoso ayudará a que la competitividad de la organización aumente, ayuda a mejorar la gestión de la organización y alcanzar los objetivos trazados, debemos tener en cuenta que ser una empresa pyme no significa que no se pueda contratar grandes talentos, pero si depende de la organización desarrollar una buena estrategia de reclutamiento.

Para Chiavenato (2019) hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y sus planes de crecimiento y desarrollo, lo que sin duda implica nuevos aportes de recursos humanos. Esta observación interna no es esporádica u ocasional, sino continua y constante, que

debe incluir a todas las áreas y niveles de la organización para que refleje sus necesidades de personal, así como el perfil y características que los nuevos integrantes deberán tener y ofrecer. En muchas organizaciones, esa investigación interna se sustituye por un trabajo más amplio, denominado planeación de personal. Pero para Wether (2008) cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidir si llevara a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humanos disponible fuera de la organización). La mejor manera de evitar impactos negativos al contratar o promover un empleado es implementar métodos y procedimientos justos. Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar que conviene en cada situación.

Ventajas del reclutamiento interno

- Motivación en el desempeño del trabajador.
- Un trabajador interno con conocimiento de la empresa y el funcionamiento de ella, sería un proceso de adaptación más fácil a la incorporación de nuevas funciones.
- La empresa conoce a los empleados, con este proceso se presenta una mayor validez y seguridad.
- Se puede aprovechar el talento, ayudarlos a progresar dentro de la misma organización.
- El periodo de inducción y capacitación podría ser más corto.
- Minimiza el tiempo al evitar las demoras que requiere un reclutamiento externo.

Ventajas del reclutamiento externo

- Personal calificado para la vacante requerida.

- Al evaluarse la situación de la vacante, con el talento externo se puede llegar a aportación de nuevas ideas. Ya que este tipo de personas pueden traer nuevas visiones del mercado y aportarlas a favor de la empresa.
- Al hacerse un proceso eficaz se lograría un candidato que no necesita de formación para desarrollar su labor, puesto que ya debería contar con las habilidades y competencias requeridas.
- Recopilar información de profesionales que permitirá para procesos futuros. Se puede crear una base datos con la información recogida en el proceso y optimizar tiempo.
- Fortalecer el equipo de trabajo, ya que se puede lograr un personal más diverso, con experiencias laborales diferentes.

Se logra concluir que una estrategia sólida en el reclutamiento de personal es esencial para una empresa puede atraer, seleccionar y contratar a los candidatos adecuados para los puestos vacantes algunas, si se lleva a cabo una estrategia bien definida, se lograría ahorrar tiempo y recursos, mejorar la calidad de los colaboradores y de la organización y reducir el tiempo de contratación. Luego de tener claro la importancia y la definición de reclutamiento donde se refiere al proceso de atraer y buscar candidatos potenciales para una posición vacante en la empresa, se continua con el proceso de selección que sería el proceso de evaluar y elegir al candidato más adecuado para la posición.

Selección

Para Chiavenato (2019) la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia en la organización.

Para que se logre obtener un proceso de selección de personal debemos tener en cuenta las técnicas:

- Entrevistas estructuradas: esta herramienta es la más común en la selección de personal, donde se establecen un conjunto de preguntas definidas y se evalúa a todos los candidatos, este permite una comparación más objetiva entre los candidatos y facilita la toma de decisiones.
- Evaluaciones Psicométricas: en este elemento se miden las diferentes habilidades y características psicológicas de los candidatos, como aptitudes cognitivas, personalidad, motivación, puede ayudar a presidir el desempeño laboral, identificar fortalezas y áreas de desarrollo, comparar los candidatos de manera objetiva.
- Evaluación de competencias: Esta técnica se basa en evaluar las competencias para desempeñar el puesto de trabajo. Se pueden utilizar ejercicios prácticos como simulaciones para evaluar como los candidatos aplican sus conocimientos y habilidades en situaciones reales.
- Referencias laborales: Esta técnica es importante porque puede brindar información valiosa sobre su desempeño, habilidades y características personales, ayuda a confirmar la veracidad de la información presentada por el candidato y durante la entrevista.
- Pruebas de habilidades técnicas: estas son importantes porque permiten evaluar de manera objetiva y precisa la capacidad de los candidatos para realizar tareas y responsabilidad específicas del puesto, ya que estás pruebas se pueden incluir tareas prácticas, exámenes escritos o ejercicios de resolución de problemas relacionados con el trabajo a desempeñar.

Para un proceso de selección de una empresa pyme como lo es Proecológicos SAS, es importante hacer un análisis de las necesidades para lograr identificar la permanente rotación de personal, esto implica determinar las responsabilidades y requisitos asociados, así como las habilidades y competencias necesarias para cada uno de los puestos.

Bienestar

El fortalecimiento del área del bienestar de una empresa ofrece beneficios significativos tanto como para los empleados como para la empresa en general. Al invertir en el bienestar de los empleados, se crea un entorno laboral saludable, se mejora la productividad y se promueve una cultura positiva que ayuda a la empresa a crecer a prosperar a largo plazo. Un ambiente laboral saludable, equilibrado promueve el bienestar físico y emocional de los empleados, cuando los empleados se sienten bien, están más motivados y son más productivos. La inversión en el bienestar puede resultar en un aumento en la calidad del trabajo, una disminución del ausentismo y una mayor retención de talento.

Como aspecto positivo de mejorar este proceso dentro de la empresa Proecologicos SAS es que el enfoque en el bienestar de los empleados también mejora la imagen de la marca de la empresa y demuestra compromiso con la responsabilidad social, ya que cuando demuestra un compromiso genuino con el bienestar, esto puede generar confianza tanto entre los clientes como el ámbito en general, lo que puede tener un impacto positivo en la reputación y en los resultados comerciales.

La importancia de las personas en una empresa es aprovechar el talento del equipo que lo compone, así como su calidad, permitirá alcanzar los objetivos y metas de ellos dependerá, en buena parte, el éxito como organización. Esta dirección siempre ha sido un área pendiente sobre

todo en las pequeñas y medianas empresas, donde este tipo de prácticas no son prioridad y las personas son consideradas un recurso más, es por esto que si las pequeñas empresas quieren ser más competitivas en el mercado actual deben empezar a considerar un cambio en la forma de dirección de personas.

Actividades que propician el bienestar laboral de los empleados

- Atención psicológica.
- Manejo del estrés
- Salud física
- Nutrición (Campañas de concientización)
- Educación financiera (talleres o capacitaciones sobre administración de finanzas personales).
- Programas de reconocimiento.
- Cultura de apoyo y colaboración.
- Espacios de descanso y recreación.

Al aplicar estas actividades en la empresa trae unos beneficios a favor de ella, tener empleados motivados tienen un mayor interés en desempeñar sus tareas de manera efectiva y alcanzar los objetivos establecidos, esta motivación puede mostrar un resultado en un aumento de la productividad individual y colectiva, al ver un trabajador más comprometido suelen ser más leales y más dispuestos a esforzarse o a contribuir de manera positiva al éxito de la organización.

Pasos para llevar a cabo un plan de bienestar

Es importante adaptar el plan de bienestar a las necesidades y características específicas de la empresa, por ello nombramos los pasos que se pueden seguir para realizar la mejora de este proceso de fortalecimiento.

- **Análisis de la situación:** Evaluar la efectividad del plan de bienestar actual, realizando encuestas o entrevistas a los trabajadores para comprender sus necesidades, intereses o preocupaciones, pues que es una empresa pyme se requiere de organización y un poco de tiempo, esto proporcionara información valiosa para ajustar y mejorar el plan existente.
- **Plantear la estrategia a seguir:** Definir metas claras y específicas para el plan de bienestar, establecer objetivos medibles que desean lograr, como promover la comunicación en el lugar de trabajo, en este caso que la empresa es productora la productividad en los procesos. Estas metas ayudaran a enfocar los esfuerzos y medir el progreso a lo largo del tiempo.
- **Comunicar las estrategias a los responsables:** en este paso es asegurarse de que los responsables del plan de bienestar comprendan claramente los objetivos y las expectativas establecidas. Describiendo de manera precisa lo que se espera lograr y como se medirá el éxito.
- **Fomentar una cultura de bienestar:** promover una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar, esto implicaría que los líderes y gerentes sirvan como modelos a seguir en términos de bienestar y que se fomente un ambiente de apoyo y respeto mutuo.

- Analizar los resultados: este paso realiza un seguimiento regular de los resultados y el impacto del objetivo de mejora. Utilizando indicadores claves del desempeño, como el ausentismo, la satisfacción laboral y la productividad, para evaluar el éxito del plan y realizar ajustes si es necesario.

Objetivos de la Planeación de recursos humanos.

Con esto se busca alinear las necesidades del colaborador para asegurar el éxito a largo plazo y la sostenibilidad de la empresa.

- El objetivo fundamental es asegurar que la empresa cuente con la cantidad y calidad de empleados necesarios para llevar a cabo sus operaciones de manera eficiente y alcanzar sus metas.
- La planeación de estos recursos humanos implica analizar las proyecciones de crecimiento, expansión, nuevos proyectos o cambios en el mercado para anticipar las necesidades futuras de personal y tomar decisiones proactivas.
- Una buena planificación permite evitar contrataciones apresuradas o despidos innecesarios, lo que puede ahorrar costos asociados a la rotación del personal y la selección y capacitación de nuevos empleados.
- Al tener la cantidad correcta de empleados con las habilidades adecuadas, se optimiza la productividad de la organización, evitando la subutilización o sobrecarga de recursos humanos.
- Esta planificación también implica asegurar que la organización cumpla con las leyes laborales y regulaciones aplicables en materia de contratación, compensación y condiciones laborales.

- Ante situaciones inesperadas, como una crisis o una demanda repentina de productos o servicios, una planificación adecuada permite tomar decisiones rápidas y efectivas en relación con el personal.

Marco legal

El cumplimiento legal de las leyes y regulaciones es fundamental dentro de las empresas para evitar sanciones, multas y litigios legales, las empresas están sujetas a una amplia gama de leyes laborales, fiscales, de salud y seguridad entre otras. El cumplimiento de ellas garantiza que a la empresa opere dentro de los límites establecidos por la ley y minimiza riesgos legales, también daño de la reputación y pérdida de confianza por parte de los empleados, clientes, proveedores e inversores. Por ello es necesario tener en cuenta las siguientes leyes y normas.

Tabla 2. Normatividad

TIPO DE NORMA	NORMA	EPIGRAFE	FECHA DE EXPEDICION
C.N	Constitución Nacional Art. 25	Artículo 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.	1991
LEY	Ley novena de 1979	Establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.	AÑO 1979

<p>LEY</p>	<p>Art 6 ley 50/90)</p>	<p>ARTÍCULO 6°. El artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 8o del Decreto-ley 2351 de 1965 quedará así: Artículo 64. Terminación unilateral del contrato sin justa causa. 1. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. 2. En caso de terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa comprobada, por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan. 3. En los contratos a término fijo, el valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato; o el del lapso determinado por la duración de la obra o la labor contratada, caso en el cual la indemnización no será inferior a quince (15) días.</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>
-------------------	-------------------------	---	---------------------------------

<p>LEY</p>	<p>Art 20, ley 50/90</p>	<p>ARTÍCULO 20. El artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1o de la Ley 6a de 1981, quedará así: Artículo 161. Duración. La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: 1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros. 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana. 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana.</p> <p>c) En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>
-------------------	--------------------------	--	---------------------------------

<p>LEY</p>	<p>Art 22 ley 50/90</p>	<p>ARTÍCULO 22. Adiciónase al Capítulo II del Título VI Parte Primera del Código Sustantivo del Trabajo el siguiente artículo: Límite del trabajo suplementario. En ningún caso las horas extras de trabajo, diurnas o nocturnas, podrán exceder de dos (2) horas diarias y doce (12) semanales. Cuando la jornada de trabajo se amplíe por acuerdo entre empleadores y trabajadores a diez (10) horas diarias, no se podrá en el mismo día laborar horas extras.</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>
<p>LEY</p>	<p>Art 23, ley 50/90</p>	<p>ARTÍCULO 23. El artículo 164 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: ARTÍCULO 164. Descanso en día sábado. Pueden repartirse las cuarenta y ocho (48) horas semanales de trabajo ampliando la jornada ordinaria hasta por dos (2) horas, por acuerdo entre las partes, pero con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso durante todo el sábado. Esta ampliación no constituye trabajo suplementario o de horas extras.</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>
<p>LEY</p>	<p>Art 71 ley 50/90)</p>	<p>ARTÍCULO 71. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Es empresa de servicios temporales aquella que contrata la prestación de servicios con terceros beneficiarios para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante la labor desarrollada por personas naturales, contratadas directamente por la empresa de servicios temporales, la cual tiene con respecto de éstas el carácter de empleador. Ver el Fallo del Consejo de Estado 4096 de 2006</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>

<p>LEY</p>	<p>Art 76 ley 50/90)</p>	<p>ARTÍCULO 76. Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991. Los trabajadores en misión tienen derecho a la compensación monetaria por vacaciones y primas de servicios proporcional al tiempo laborado, cualquiera que éste sea.</p>	<p>28 de diciembre de 1990.</p>
<p>LEY</p>	<p>Ley 119 de 1994, art 1</p>	<p>ARTÍCULO 1o. NATURALEZA. El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es un establecimiento público del orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente, y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>9 de febrero de 1994</p>
<p>LEY</p>	<p>Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019)</p>	<p>En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.</p>	<p>Año 2002</p>
<p>LEY</p>	<p>LEY 823 DE 2003</p>	<p>ARTÍCULO 1°. La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.</p>	<p>07 de Julio de 2003</p>

<p>LEY</p>	<p>LEY 823 DE 2003</p>	<p>Artículo 1°. La presente ley tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.</p> <p>Artículo 2°. La presente ley se fundamenta en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia.</p> <p>La igualdad de oportunidades para las mujeres, y especialmente para las niñas, es parte inalienable, imprescriptible e indivisible de los derechos humanos y libertades fundamentales.</p>	<p>10 de Julio del 2003</p>
<p>LEY</p>	<p>Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.</p>	<p>Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.</p>	<p>23 de Septiembre del 2004</p>

LEY	LEY 1164 DE 2007	ARTÍCULO 1o. DEL OBJETO. La presente ley tiene por objeto establecer las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.	4 de octubre de 2007
LEY	Ley 1616 de 2013	Expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.	Año 2013
LEY	LEY 1496 DE 2011	<p>Artículo 2°. El artículo 10 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:</p> <p>Artículo 10. Igualdad de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los trabajadores y trabajadoras son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo salvo las excepciones establecidas por la ley.</p>	29 de diciembre del 2011
LEY	ley 1581 de 2012,	Con respecto a la seguridad de la información, el responsable tiene el deber de conservar la información bajo las condiciones de seguridad necesarias para impedir su pérdida o alteración y ante cualquier incidente se debe informar inmediatamente a la autoridad competente, garantizando el cumplimiento del artículo 17 de la ley 1581 de 2012, deberes de los responsables del tratamiento de datos personales.	17 de octubre de 2012

<p>LEY</p>	<p>Ley 2191 de 2022</p>	<p>“Esta ley tiene por objeto crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse, así como en las relaciones legales y/o reglamentarias, con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos y/o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral”</p>	<p>Año 2022</p>
<p>DECRETO</p>	<p>Decreto 1127 de 1991, art 1</p>	<p>ARTÍCULO 1° Los contratos de trabajo cuya duración sea igual o inferior a 30 días no requieren preaviso alguno para su terminación. No obstante, las partes, de común acuerdo, podrán pactar su prórroga en los términos previstos en el ordinal 2 del artículo 3° de la Ley 50 de 1990.</p>	<p>29 días del mes de abril de 1991.</p>

<p>DECRETO</p>	<p>Decreto 1127 de 1991, art 2</p>	<p>ARTÍCULO 2º Los contratos de trabajo cuya duración fuere superior a treinta (30) días e inferior a un (1) año se entenderán renovados por un término igual al inicialmente pactado, si antes de la fecha del vencimiento ninguna de las partes avisare por escrito a la otra la determinación de no prorrogarlo, con una antelación no inferior a treinta (30) días.</p>	<p>29 días del mes de abril de 1991.</p>
<p>DECRETO</p>	<p>DECRETO 412 DE 1992</p>	<p>ARTICULO 5. DE LA FORMACIÓN DEL RECURSO HUMANO Y DE LA EDUCACIÓN DE LA COMUNIDAD. Las direcciones seccionales, distritales y locales de salud están en la obligación de desarrollar programas educativos orientados hacia la comunidad tendientes a disminuir los factores de riesgo que condicionan las patologías de urgencia, según análisis específico de la morbimortalidad y siempre con miras a estimular la convivencia ciudadana y la no violencia. Para este fin se harán las apropiaciones presupuestales necesarias.</p>	<p>6 de marzo de 1992.</p>

<p>DECRETO</p>	<p>Decreto 1833 de 1994, Art. 1</p>	<p>Artículo 1°. Fondo de riesgos profesionales. El Fondo de Riesgos Profesionales es una cuenta especial de la Nación, sin personería jurídica, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>	<p>3 días de agosto de 1994.</p>
<p>DECRETO</p>	<p>Decreto 1083 de 2015</p>	<p>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.</p>	<p>Año 2015</p>
<p>DECRETO</p>	<p>Decreto Ley 1295 de 1994</p>	<p>Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.</p>	<p>Año 1994</p>

DECRETO	Decreto 1772	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Laborales	03 de agosto 1994
DECRETO	Decreto 1831	Por el cual se expide la tabla de clasificación de actividades económicas para el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones	03 de Agosto 1994
DECRETO	Decreto 16 de 1997. Art 2	Artículo 2°. De la conformación de la Red de Comités de Salud Ocupacional. La Red de Comités de Salud Ocupacional, encabezada y liderada por el Comité Nacional de Salud Ocupacional, está conformada por la totalidad de los Comités Seccionales y Locales de Salud Ocupacional, con el objeto de establecer las relaciones jerárquicas, garantizar el funcionamiento armónico, orientar y sistematizar la información y servir de canal informativo para el cabal funcionamiento de los Comités de Salud Ocupacional en el territorio nacional y del Sistema General de Riesgos Profesionales.	9 de enero de 1997.
DECRETO	Decreto Ley 1567 de 1998.	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.	Año 1998

DECRETO	DECRETO 4108 DE 2011	ARTÍCULO 1°. Objetivos. Son objetivos del Ministerio del Trabajo la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, el respeto por los derechos fundamentales, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria y el trabajo decente, a través un sistema efectivo de vigilancia, información, registro, inspección y control; así como del entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales.	2 días del mes de noviembre del año 2011
DECRETO	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. Entre otros	Año 2015
DECRETO	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.	Año 2015
DECRETO	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.	Año 2015

DECRETO	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. Entre otros puntos	Año 2015
DECRETO	Decreto 1083 de 2015	Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.	Año 2015
DECRETO	Decreto 1072 de 2015	Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).	Año 2015
DECRETO	Decreto 648 de 2017.	Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.	Año 2015
RESOLUCIÓN	Resolución 2400 de 1979	Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo	Año 1979

RESOLUCIÓN	Resolución 2013 de 1986	Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.	Año 1986
RESOLUCIÓN	Resolución 1075	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (inclusión en el subprograma de Medicina Preventiva, actividades de prevención y control).	02 de Marzo 1992
RESOLUCIÓN	Resolución 652 de 2012	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Así mismo, establece los Comités de Convivencia Laboral.	Año 2012
ISO 9001:2015	2015	La adopción de un sistema de gestión de la calidad es una decisión estratégica para una organización que le puede ayudar a mejorar su desempeño global y proporcionar una base sólida para las iniciativas de desarrollo sostenible.	2015
CIRCULAR	circular 0062 del 7 de octubre del 2021	<p>mediante la cual reitera la prohibición de cualquier acto de exclusión en los procesos de selección para desempeñar un empleo en el sector privado.</p> <p>La Constitución Política en su artículo 13, exige del Estado la protección especial a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta.</p>	7 de octubre del 2021

Marco Conceptual

Bienestar

Según el autor Amartya Sen (1982), el bienestar humano se puede definir como: “El estado en que los individuos tienen la capacidad y la posibilidad de llevar una vida que tienen motivos para valorar.

Según Chiavenato (2004) afirma que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización.

Clima Laboral

Según Francis Cornell (1995), lo define como una mezcla de interpretaciones o percepciones que las personas hacen en una organización de sus trabajos o roles con relación a los demás compañeros. Este concepto juega un papel fundamental en la satisfacción y el rendimiento de los empleados, así como los resultados de una organización. Un ambiente de trabajo positivo puede contribuir a la creación de un equipo motivado, comprometido y productivo.

Estímulo

El estímulo se aplica en el ámbito laboral como termino referente de la activación en el sistema de recompensa, haciendo referencia a una estimulación del personal (satisfacción laboral), un cambio positivo entre partes y consigo llevaría a que los objetivos y funciones se desarrollen de una forma más confortable, y se logre un rendimiento favorable para la organización. “Todas las empresas que mantienen un alto grado de motivación en sus empleados también tendrán un alto grado de satisfacción hacia sus clientes”

Fortalecer

Fortalecer es “La posibilidad de mejorar las competencias y habilidades en determinado ámbito de la vida través de diferentes estrategias que permitan un crecimiento y apoyo sostenible”

“Para este propósito es esencial la participación de los líderes como interlocutores de carrera, más allá de auditores del desempeño”, indica José David Restrepo, gerente de Desarrollo de Negocios de LHH Colombia.

Motivación

(Significados 2017) “es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').”

Organización

En resumidas palabras el termino organización hace referencia a un sistema socio-técnico, es decir es un medio que abarca todas las relaciones internas y externas que se dan, para así saber los elementos que la componen y le dan identidad, y para tener en cuenta que está constituida para, por y con el entorno; así mismo de las modificaciones en estructura, operación, función o propósito, que permiten su permanencia en el entorno, esto teniendo en cuenta que una organización es capaz de readaptarse, de construir y de autoevaluarse.

Procesos

Se denomina proceso al conjunto evolutivo de acciones o actividades, sistematizadas o naturales, que se realizan, ocurren, y que en general tienen un fin. *Definición de Proceso.* (s/f). DefinicionABC. Recuperado el 18 de mayo de 2023.

Para Harrington (1992) “los procesos son la clave de un desempeño libre de errores y no las personas” esto quiere decir que los procesos proporcionan una estructura y guía, mientras que las personas son las que la ejecutan y mejora continuamente esos procesos. Es una combinación adecuada de procesos bien diseñados y personas capacitadas y comprometidas lo que conduce a un desempeño éxito y libre de errores.

Reclutamiento

Werther (2003) explica que el reclutamiento es un proceso de "atraer y seleccionar el mejor talento disponible para cumplir con los objetivos de la organización"

Chiavenato (2009) es un sistema de información por el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar.

El objetivo principal del reclutamiento es identificar y atraer personas con el perfil adecuado para cubrir las necesidades laborales y contribuir al éxito y desarrollo de la empresa.

Metodología de la investigación.

Metodología de la investigación

Para esta investigación se utilizó un tipo de investigación cualitativa y cuantitativa ya que se busca realizar un diagnóstico en el proceso de reclutamiento, selección y plan de bienestar de la empresa Proecologicos SAS.

Con el objetivo de describir, interpretar y analizar características o situaciones que se presentan y para obtener una visión clara y detallada al momento de realizar el fortalecimiento de las áreas afectadas, se debe identificar patrones, relaciones y tendencias para así mismo tomar decisiones y proyectar una planificación estratégica.

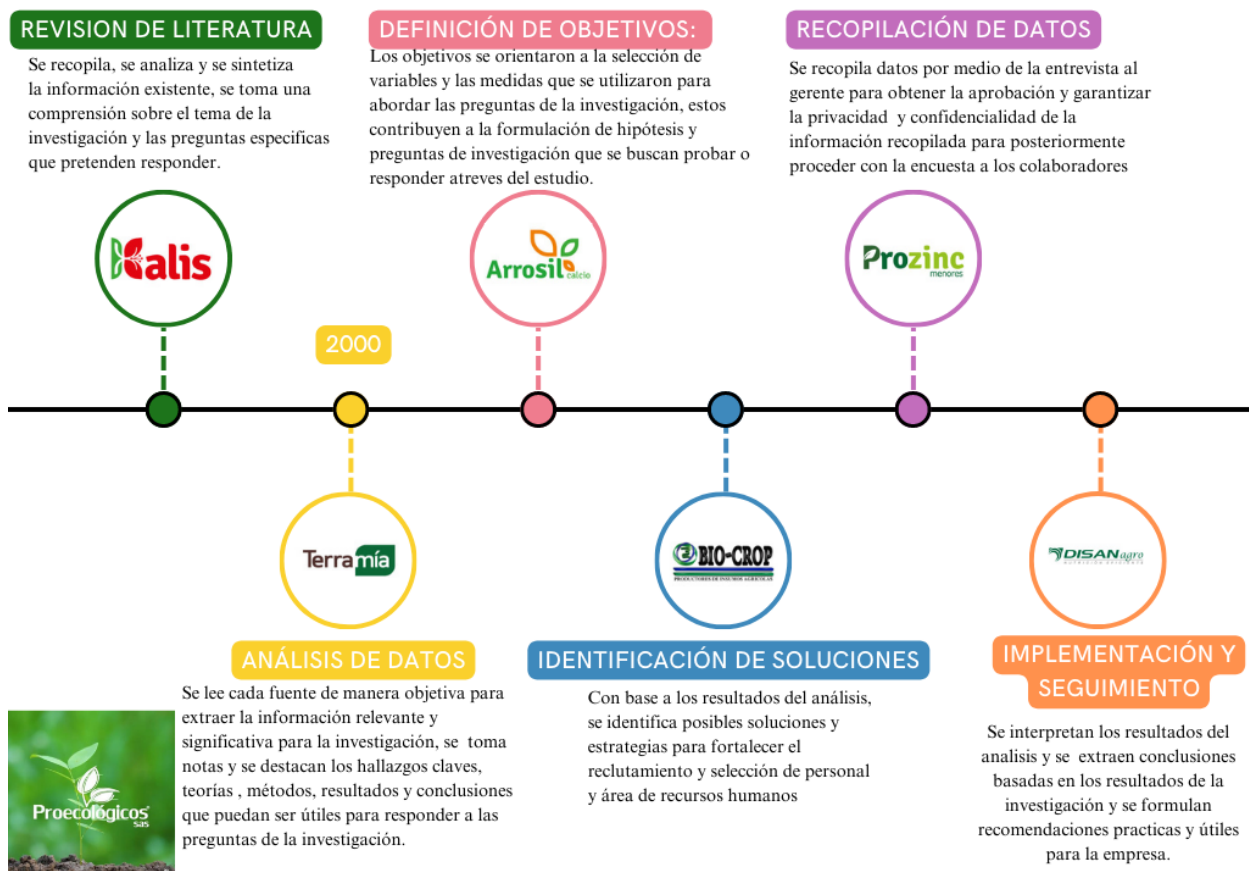
A través del análisis cualitativo se puede comprender como se desarrolla cada proceso, esto nos proporciona una visión más completa y enriquecida sobre la situación actual dentro de la empresa, ya que considera los factores contextuales que influye en él.

La investigación descriptiva se utilizó porque permitió que se estableciera una descripción más completa sobre la percepción que tienen los empleados sobre la empresa Proecologicos SAS, en el clima laboral de la organización.

Con base en la observación se destacan los aspectos fundamentales de la problemática determinada, se hace una compilación de información en busca de presentar alternativas para su mejoramiento y aprovechamiento de los recursos.

Se permitió llevar a cabo una metodología de investigación que permitiera identificar las necesidades, desafíos y oportunidades dentro de las áreas y la organización en general.

Tabla 3. Línea de tiempo de la reconstrucción de la experiencia.



Fuente: Elaboración propia (2023)

Entrevista Gerente

¿Cuál es el enfoque principal en la gestión de recursos humanos dentro de la empresa?

Respuesta: Velar por el bienestar de los trabajadores, teniendo en cuenta aspectos sicosociales, económicos y necesidades básicas.

¿Cuál es la estrategia para reclutar y seleccionar a los mejores talentos para la organización?

Respuesta: Como estrategia nos apoyamos en las agencias públicas de empleo y por medio de sugerencias y recomendaciones del mismo mercado en que nos movemos.

¿Cómo asegura la organización de que los empleados estén motivados y comprometidos con su trabajo?

Respuesta: Generando espacios de retroalimentación en temas como nivel laboral o personal, por medio de encuestas sicosociales, en auxilios de alimentación y apoyos académicos.

¿Qué programas o iniciativas implementan para desarrollar las habilidades y capacidades de los empleados?

Respuesta: Se toma como iniciativa reconocimiento de las labores y oportunidades de desarrollo de habilidades en otras áreas de la empresa.

¿Cómo manejan las situaciones de conflicto o desafíos en el entorno laboral?

Respuesta: Por medio de comités de convivencia o dialogando directamente con el empleado o los empleados implicados.

¿Cómo evalúan el desempeño de los empleados y qué medidas toman para mejorar su rendimiento?

Respuesta: El desempeño se evalúa con reuniones y/o charlas Informales en donde se tocan asuntos pendientes

- Sobre las labores, responsabilidades y/o novedades que se tengan en el cargo. Se evalúa a fin de mes.
- El nivel de recolección de cartera de acuerdo al pronóstico. En logística e Inventarios, se evalúa número.
- De diferencias en conteos mensuales, y pedidos entregados a tiempo y en las cantidades solicitadas.

¿Cree necesario implementar un plan de mejora de procesos en el reclutamiento y en el bienestar al trabajador?

Respuesta: Si se debe implementar desde cero un programa de mejora y reclutamiento para los trabajadores. Al ser un proceso muy básico, se dejan de lado capacidades y/o cualidades que se deben evaluar en los procesos de contratación. Esto deriva en alta rotación de personal o contrataciones que a la llarga no cumplen con los requisitos de rendimiento y productividad para el cargo.

La importancia de entrevistar al gerente radica en que proporciona una visión integral y completa de cómo se está implementando y llevando a cabo el programa de la empresa. Esto permite identificar áreas de mejora, asegurarse de que los recursos estén bien utilizados y, en última instancia mejorar el bienestar de los empleados y la cultura de la empresa, esta perspectiva puede ser crucial para el respaldo y la sostenibilidad a largo plazo del plan de bienestar.

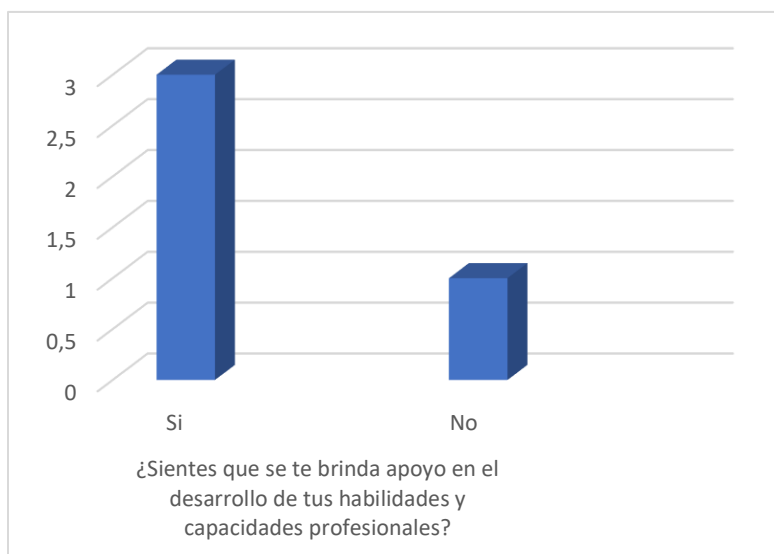
Nos permite obtener información, medir y evaluar para comprender el cómo se ha implementado el plan de bienestar de la empresa, para lograr obtener detalles sobre las iniciativas específicas que se han puesto en marcha, como logran comunicarse con los empleados

y que recursos se asignan para su ejecución, a través de esta podemos identificar la importancia de la mejorar o a ajustar los procesos del área de reclutamiento y del bienestar del trabajador.

Como instrumentos de recolección de información en la investigación cuantitativa se optó por realizar una encuesta con personal en el área administrativa y el área de producción. Se realizaron las preguntas pertinentes a 2 personas de cada área para conocer sus opiniones sobre el tema del reclutamiento y bienestar; cabe recalcar que se advirtió que este ejercicio se realizaba con fines académicos y que no influiría en la vida laboral, para lograr mayor veracidad a la hora de dar su opinión sobre las preguntas.

1.

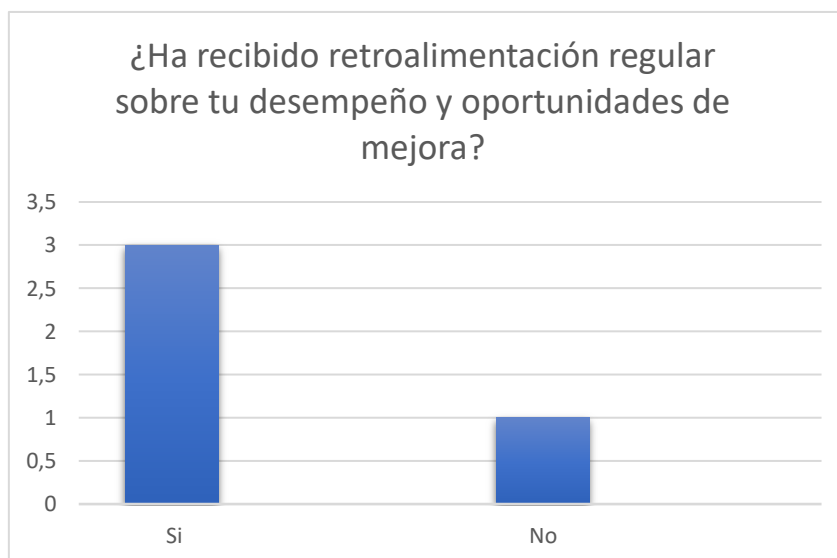
¿Sientes que se te brinda apoyo en el desarrollo de tus habilidades y capacidades profesionales?	
Si	No
3	1



Según las respuestas obtenidas de los empleados encuentran apoyo de la empresa en las habilidades de sus funciones, se les brinda la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales.

2.

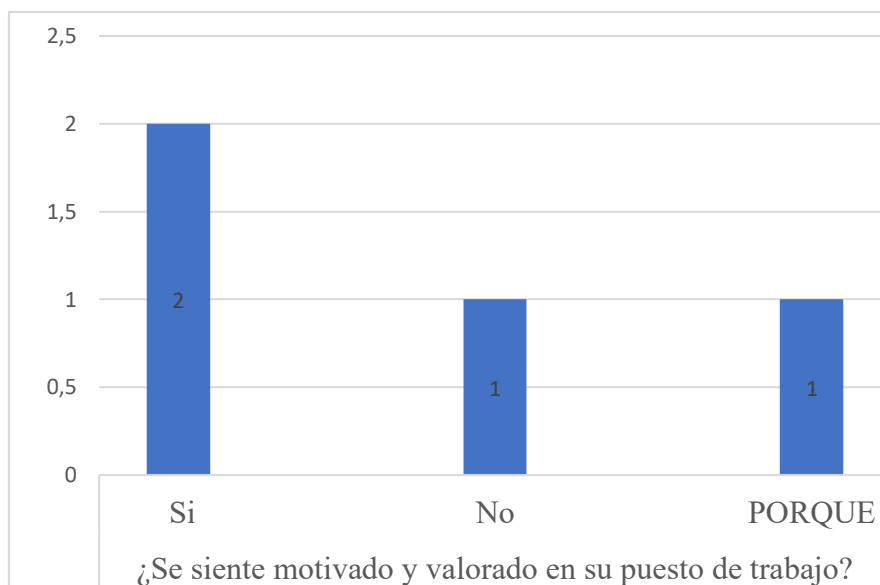
¿Ha recibido retroalimentación regular sobre tu desempeño y oportunidades de mejora?	
Si	No
3	1



Los empleados sienten que la empresa retroalimenta su desempeño y se les da la oportunidad de mejora.

3.

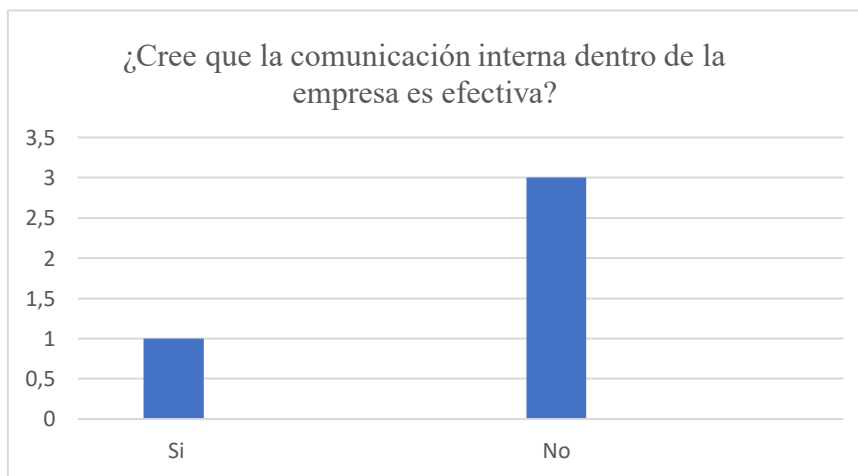
¿Se siente motivado y valorado en su puesto de trabajo?		
Si	No	PORQUE
2	1	1



El 50% de los colaboradores se sienten motivado y valorado en su puesto de trabajo, donde se evidencia que la parte de operativa no se encuentran motivado, ni valorado en el puesto de trabajo

4

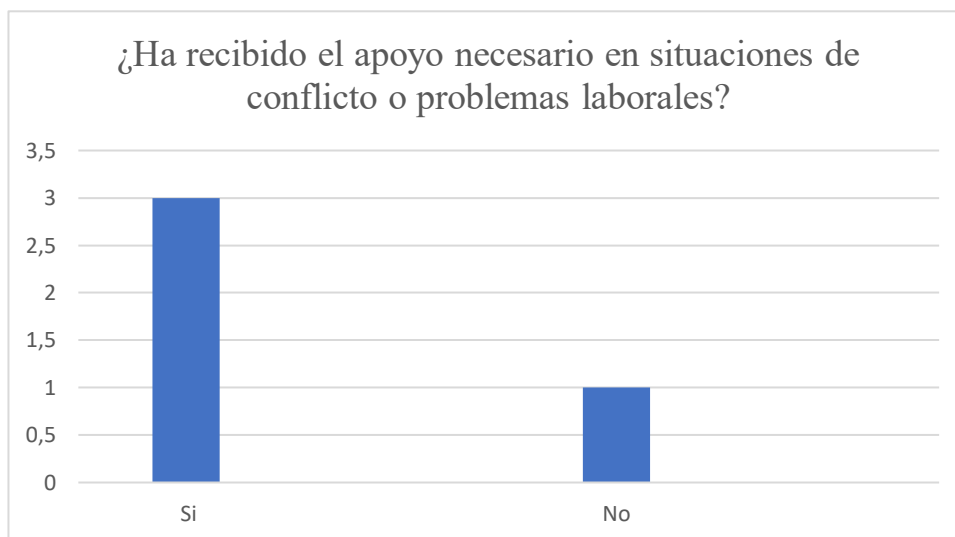
¿Cree que la comunicación interna dentro de la empresa es efectiva?	
Si	No
1	3



Aquí se evidencia la falta de comunicación entre la empresa y los empleados.

5.

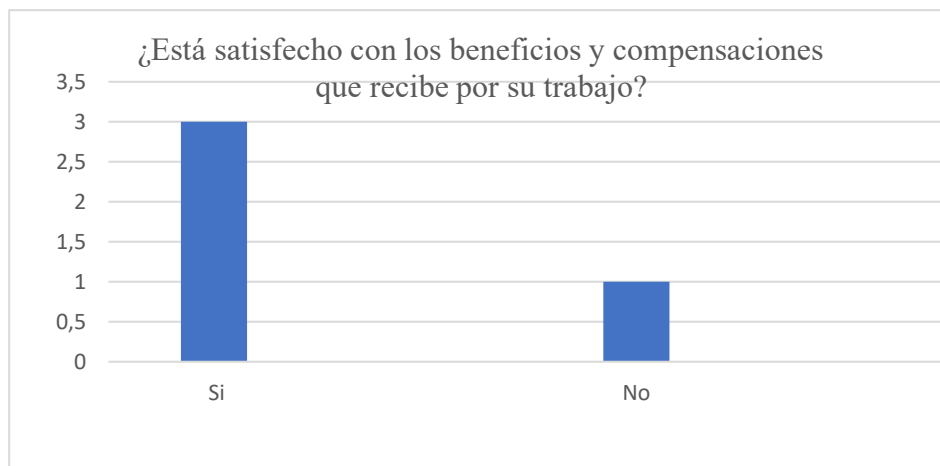
¿Ha recibido el apoyo necesario en situaciones de conflicto o problemas laborales?	
Si	No
3	1



Los empleados muestran que encuentran apoyo en conflictos dentro de la empresa.

6.

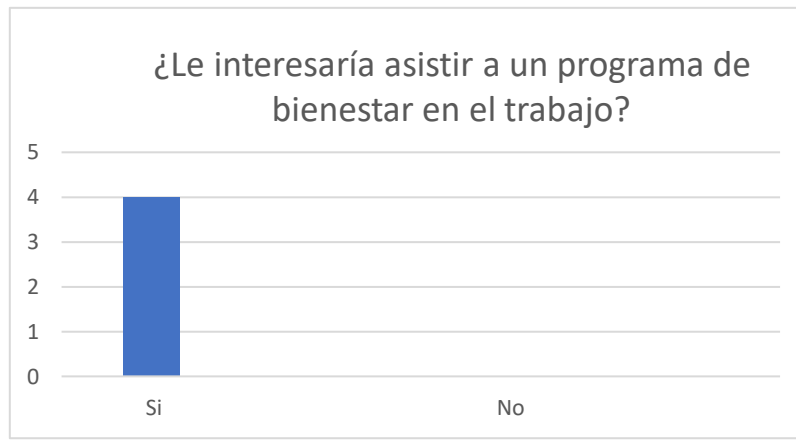
¿Está satisfecho con los beneficios y compensaciones que recibe por su trabajo?	
Si	No
3	1



Mas del 50% está satisfecho con los beneficios y compensaciones que recibe por parte de la empresa.

7.

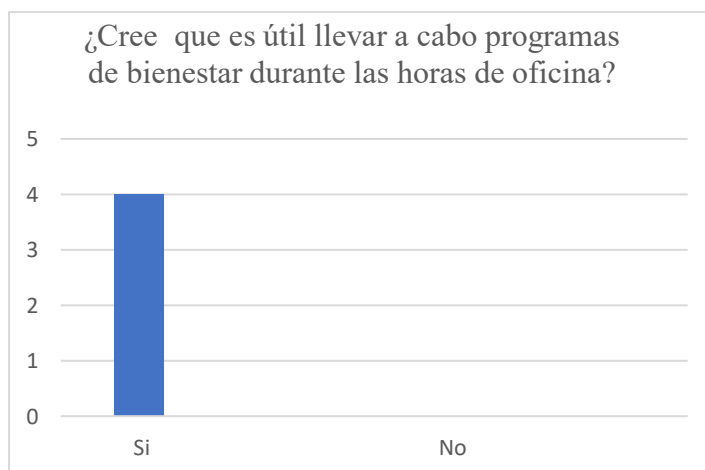
¿Le interesaría asistir a un programa de bienestar en el trabajo?	
Si	No
4	



El resultado de esta es la necesidad de todos los trabajadores asistir a un programa de bienestar en el trabajo.

8.

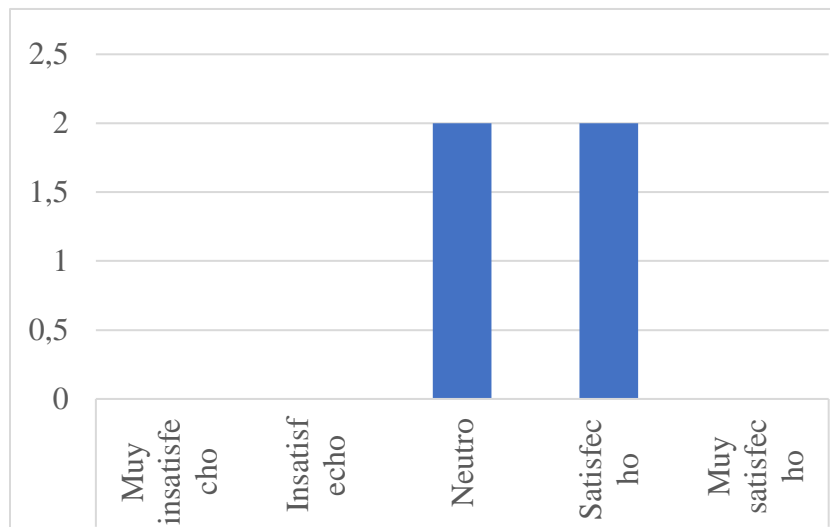
¿Cree que es útil llevar a cabo programas de bienestar durante las horas de oficina?	
Si	No
4	



Todos los trabajadores ven útil llevar un programa de bienestar durante su jornada laboral.

9.

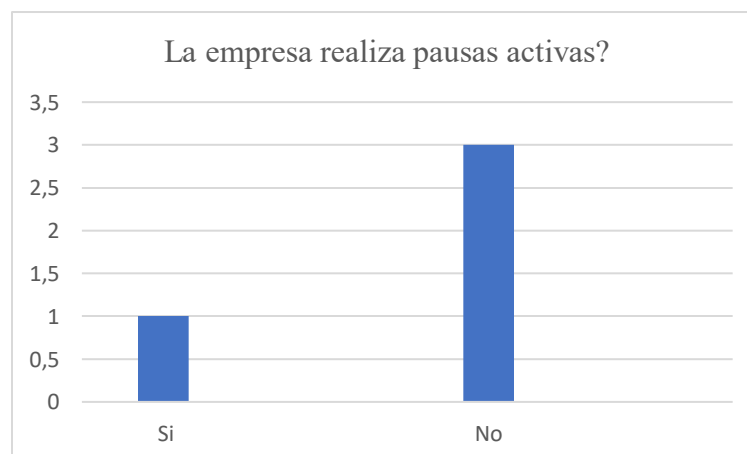
¿Cuál es el grado de satisfacción general en nuestra empresa?				
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Neutro	Satisfecho	Muy satisfecho
0	0	2	2	0



Dos de los trabajadores se muestra neutral y dos satisfechos con la satisfacción en general de la empresa.

10

¿La empresa realiza pausas activas?	
Si	No
1	3



Más del 60% de los colaboradores manifiestan que no se realizan pausas activas dentro de la empresa.

Con los anteriores resultados y la información recopilada se evidencia la necesidad de diseñar un programa de bienestar que permita generar sentido de pertenencia y el mejoramiento del clima organizacional. Lo anterior dirigido hacia la mejora del rendimiento y la productividad y minimizar la rotación del personal.

A través de la encuesta se logra medir el nivel de calidad de vida laboral que experimentan los colaboradores de la organización, tales como la cultura organizacional, el clima laboral, las necesidades y la satisfacción laboral, con el fin de comprender las incidencias que tienen sobre el bienestar laboral.

Se identifica la necesidad y las áreas de mejora en cuanto a la comunicación laboral y la necesidad de optimizar la estrategia en los planes de bienestar al trabajador, realizar una retroalimentación valiosa sobre la eficacia de las iniciativas actuales de bienestar. Con esta información la empresa puede ajustar o eliminar iniciativas que no están siendo bien recibidas o que no estén teniendo el impacto deseado.

Estos datos recopilados en la encuesta ayudan a la empresa a diseñar futuras estrategias de bienestar basadas en la necesidad y preferencias de los empleados y de ella misma, con esto asegura que el plan de bienestar sea más efectivo y relevante y que a la vez aumente la probabilidad de participación y éxito de los colaboradores. La preocupación genuina por el bienestar de los empleados puede mejorar la cultura organizacional y promover una mayor lealtad y compromiso por parte de los empleados

Diagrama causa y efecto – Proecologicos sas

Tabla 4. Espina de pescado



Fuente: Elaboración propia (2023)

Análisis crítico de la experiencia.

Para iniciar y poner en marcha este proyecto de investigación fue necesario llevar a cabo el paso a paso establecido por la Universidad para que de esta manera permitiera llevar a cabo la sistematización de esta propuesta.

Para adelantar este proyecto de investigación fue necesario iniciar con la aprobación desde la parte gerencial de la propuesta. Fue fundamental iniciar con el diagnóstico sobre la necesidad que se había identificado en la empresa PROECOLOGICOS S.A.S, se inició recolectando información, una vez recolectada se realizó la tabulación de los resultados arrojando un alto porcentaje de inconformidad en el área general, puntualmente en los procesos de bienestar laboral, clima laboral y todo lo concerniente a las actividades de Recursos Humanos.

Se debe tener en cuenta que toda la recolección de la información se hizo de una forma empírica, ya que no había datos estadísticos anteriores a esta propuesta, la información fue cualitativa (a través de la observación y los comentarios sobre las quejas de los clientes internos en las múltiples áreas que componen la empresa (operativo, comercial, gerencia,) y cuantitativa a través de la tabulación de los datos.

Como se ha mencionado acceder a la información solo fue posible a través de la observación, la escucha, encuestas lo cual fue fundamental para formular la hipótesis de esta investigación.

Se puede identificar que la comunicación entre cada una de las áreas y de los procesos es poco asertiva, ya que perseguían objetivos distintos y no se notaba el trabajo en equipo; lo que impactaba directamente la comunicación entre los mismos colaboradores.

A pesar de que la empresa PROECOLOGICOS S.A.S tiene una estructura organizacional definida, no se le ha dado la importancia adecuada a cada una de las áreas que integran la

organización. Por lo que se podría decir que era una de las principales causas de la falta de comunicación o sincronización interna que daba como resultado una mala comunicación entre ellos y también afectando los clientes.

La no determinación de roles y comunicación interna dentro de la empresa, puede a un futuro afectar en la satisfacción al cliente, esto sin duda desde mi rol lo vería como un riesgo que puede crecer a través de múltiples factores, como por ejemplo la retirada masiva de los clientes y la reputación negativa que tendría la empresa a través de la mala recomendación de los clientes. A partir de los hallazgos mencionados en el diagnóstico que se realizó, se procedió a buscar posibles soluciones que permitan optimizar la sincronización interna de los procesos a través del uso de la tecnología, buscando establecer una comunicación más precisa y la búsqueda del cumplimiento de los objetivos empresariales a través del trabajo en equipo definiendo las funciones de cada área de la empresa, omitiendo también procedimientos obsoletos.

Hay que tener en cuenta que empresas como PROECOLOGICOS S.A.S tiene actualmente en la ciudad de Ibagué y nivel departamental Tolima crecimiento y expansión en su marca en el sector Agrícola y deben ser conscientes que deberán incluir en su plan de trabajo, recursos y mejoramiento continuo herramientas que le permitan diagnosticar, conocer, poner en marcha planes de trabajo que le ayuden a la mejora de cada uno de los procesos ya establecidos a favor del crecimiento de la marca.

Asimismo, la organización debe tener en cuenta que la comunicación, tiene un impacto positivo en lo que comprende la gestión empresarial, ya que esta permite promover la generación de estrategias que contribuyen a una mayor productividad, calidad, y trabajo en equipo.

Es importante que la empresa establezca estrategias empresariales y trabaje de forma articulada para saber abordar y satisfacer las necesidades no solo de clientes internos sino también de los externos que son importantes, creando consigo la importancia de afianzar el área de bienestar laboral que les permita organizar y llevar a cabo soluciones inmediatas, a mediano y largo plazo en bien de la organización.

Posteriormente, estudiar múltiples sistemas de información que pueden ofrecer soluciones precisas a la necesidad que se planteó.

Desde mi punto de vista, puedo decir que, a pesar de tener la aprobación desde la parte gerencial, considero que el acceso a la información es muy sesgado, ya que no hay registros físicos sobre las no conformidades de los clientes internos que permitan poner en marcha un plan de acción que contribuya a la mejora continua.

Conclusiones.

Para finalizar, se diagnosticó los procedimientos que se están implementando en las diferentes áreas de la organización con la finalidad de conocer que está afectando el servicio interno y a futuro el servicio externo, se evidenció que la empresa presentaba un descontento leve-moderado de los procesos administrativos, el diagnóstico dejó ver que la empresa está inmersa en un crecimiento desmedido, que ocasiona que los procesos empresariales sea insuficientes para responder a la demanda masiva de los clientes, lo que conllevaba a que se prestara un mal servicio interno y que afecta el externo.

Se pudo evidenciar que la comunicación interna de la empresa representa un factor principal dentro de la gestión organizacional, ya que esta es la que permite que los problemas dentro de la empresa se comuniquen y lleguen al área que se especializa en darle solución.

De la misma forma, se observó la necesidad de contar con un área de recursos humanos, que permita dar continuidad correcta de los procesos y la comunicación empresarial se lleven de la mejor manera posible. Este punto de diagnóstico permitió ver que la investigación dentro de las organizaciones es importante, ya que estas permiten identificar las necesidades, problemáticas o restricciones dentro de la misma, y a su vez, poder proponer mejoras factibles y viables para la organización.

Al evidenciar que es una empresa pyme familiar con una larga historia, la cultura organizacional se ha desarrollado con el tiempo y está arraigada a ciertas prácticas y formas de hacer las cosas, cambiar esta cultura puede ser desafiante, especialmente cuando su fundador es reacio a modificar sus enfoques tradicionales, estas empresas a menudo están expuestas a riesgos financieros, ante la incertidumbre de como los cambios afectaran a la empresa, los propietarios

llegan a ser más cautelosos y prefieren mantener lo que ya funciona en lugar de arriesgarse a hacer innovaciones.

Sin embargo, la falta de información y conocimiento sobre cómo implementar cambios eficaces puede generar resistencia, puesto estos pueden requerir de tiempo para mostrar resultados positivos, por ello la importancia de fomentar a las empresas pyme una mentalidad abierta hacia la innovación y el desarrollo, brindando una capacitación y formación adecuada, demostrando los posibles beneficios y oportunidades que los cambios puedan traer a la empresa a largo plazo, con una planificación cuidadosa y la comunicación efectiva, las cuales son fundamentales para asegurar una transición suave hacia nuevas formas de trabajar y enfrentar los retos que se presentan a diario en el mundo cambiante.

Es importante concluir a través de la gestión de cambios y riesgos, los empresarios y empleados de las empresas pyme pueden aprender nuevas habilidades y adquirir experiencia valiosa, lo que fortalecerá la capacidad de la empresa para enfrentar desafíos futuros.

Referencias bibliográficas

- <https://www.definicionabc.com/general/proceso.php>
- <file:///F:/Downloads/DialnetMotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitOrgan-7011913.pdf>
- <https://www.redalyc.org/pdf/206/20611495014.pdf>
- <https://www.portafolio.co/economia/como-mantenerse-empleable-y-vigente-en-el-mercado-laboral-550828>
- <http://uprid2.up.ac.pa:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1557/ADMINISTRACION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS-WERTHER.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://www.comfama.com/empresas/programas-y-servicios/salud-y-bienestar-en-el-trabajo/plan-de-bienestar-laboral/>
- <https://www.comfama.com/empresas/programas-y-servicios/salud-y-bienestar-en-el-trabajo/plan-de-bienestar-laboral/#:~:text=Un%20plan%20de%20bienestar%20laboral%20es%20un%20conjunto%20de%20decisiones,constantemente%20el%20ambiente%20de%20trabajo>
- <https://phsserkonten.com/programa-de-bienestar-laboral/>
- <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-25>
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://agenciapublicadeempleo.se](#)
[na.edu.co/Normatividad/Ley%20119%20de%201994.pdf](#)
- [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://agenciapublicadeempleo.se](#)
[na.edu.co/Normatividad/Ley%20119%20de%201994.pdf](#)
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787>
- <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1669075>
- http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1164_2007.html
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=76914>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=168564>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8801>
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1003766>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44622>

- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://interseguridad.org/normatividad-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- <https://icef.com.co/component/k2/item/5841-circular-062-mintrabajo-sobre-practicas-discriminatorias-en-materia-laboral>
- <https://www.cignasalud.es/sala-de-prensa/notas-de-prensa/por-que-es-importante-implantar-un-plan-de-salud-y-bienestar-en-una>