

**Estrategias impulsadoras hacia la participación activa de colaboradores/as en
programas de bienestar en Colombina S.A.**

Zúñiga Salazar Elizabeth

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

SEDE VIRTUAL Y A DISTANCIA

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BUGA, VALLE, COLOMBIA

2021

Actividades recreativas hacia colaboradores/as en los programas de bienestar en
Colombina S.A.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por permitirme obtener este logro, por su presencia y compañía en mi vida, por brindarme entendimiento y sabiduría durante todo este proceso. A mi madre por creer en mí, por su amor infinito, comprensión y apoyo incondicional. A mi compañero sentimental quien me acompañó desde principio a fin en este proceso.

A la Universidad Corporativa Minuto de Dios, porque nos permitió el conocimiento y la formación como personas y profesionales identificados con los valores y la espiritualidad.

Y al asesor José Álvaro cruz por su capacidad de orientar la producción del presente proyecto, su dedicación y apoyo permitió llevar a término lo esperado de la sistematización.

Tabla de contenido

Fig. 1	9
<i>Descripción del Contexto (institución y participantes)</i>	10
<i>Tema objeto de estudio</i>	12
Etapa 1. Participación Activa	12
Etapa 2. Jornada de Salud 2020	12
Etapa 3. Jornada de Salud 2021	12
<i>Objetivo general</i>	13
<i>Objetivos específicos</i>	13
Ambiente físico	15
Ambiente psicosocial.....	15
Recursos personales de salud en el trabajo	15
Participación de la empresa en la comunidad.....	16
<i>Clima organizacional</i>	16
<i>Bienestar laboral</i>	17
<i>Salud laboral</i>	18
<i>Motivación laboral</i>	18
Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.....	20
Mejora constante de los espacios de trabajo	20
Proponer retos y objetivos	20
Obtener reconocimiento continuo	21
Promover la participación activa de los empleados	21
Incentivar un estilo de vida saludable	21
Promover la salud laboral	21

	3
<i>Calidad de vida laboral</i>	22
<i>Satisfacción laboral</i>	22
<i>Etapa 1. Participación Activa</i>	24
<i>Etapa 2. Jornada de Salud 2020</i>	24
<i>Etapa 3. Jornada de Salud 2021</i>	24
<i>Artículo 1º: Respeto por los Derechos y la Dignidad de las Personas</i>	28
<i>Etapa No1</i>	31
Narración e historia de la experiencia concreta 1: actividades recreativas.....	31
Narración e historia de la experiencia concreta 2: concurso de las emociones.....	32
<i>Etapa No 2</i>	33
Narración e historia de la experiencia concreta 1: mindfulness.....	33
Narración e historia de la experiencia concreta 2: Gestión del tiempo.....	34
Narración e historia de la experiencia concreta 1: Ejercicio mental.....	35
<i>Etapa No 3</i>	36
Narración e historia de la experiencia concreta 1: Pausas Activas.....	36
Narración e historia de la experiencia concreta 2: Equidad de género.....	36
Ordenar y clasificar la información.....	37
<i>1. Mirada particular de la experiencia X</i>	40
Etapa No 1.....	40
Etapa No 2.....	41
Etapa No 3.....	41
<i>2. Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia</i>	41

3. Interpretación de los resultados obtenidos.	42
5. Aplicación de la teoría y vivencias aprendidas más allá de la teoría.....	42
6. Análisis y síntesis.....	42
7. Autoevaluación del desempeño.	43
Interpretación Crítica Etapa 1.....	43
Interpretación crítica etapa No 2.....	44
Interpretación crítica etapa No 3.....	45
Conclusión	46
Recomendaciones	47
Limitaciones del proceso.....	48
implicaciones o nuevos interrogantes.....	48
Evidencia fotográfica.....	54
Actividades recreativas.....	54
Evidencia fotográfica.....	56
Jornada de salud 2020	56
Evidencia fotográfica.....	61
Jornada de salud 2021	61

Tabla de contenido

Tabla No1.....	25
Tabla No 2.....	26
Tabla No3.....	27

Tabla de figuras

Figura No 1-----	9
Figura No 2-----	38
Figura No 3-----	39
Figura No 4-----	40
Figuras No 5-----	44
Figura No 6-----	45
Figura No 7-----	46

Resumen

El proyecto de sistematización va dirigido directamente a personas que lideren esta clase de temas, como psicólogos, practicantes de psicología y a todos los/as colaboradores(as) de la planta colombiana Conservas Tuluá, independientemente de su cargo o nivel jerárquico en la compañía.

El seguimiento y la continuidad del plan deben ser sistemáticos, comunicados e implementados de manera efectiva, lo que creará una buena organización y un buen ambiente de trabajo. El programa de bienestar laboral pretende lograr que la compañía tenga un ambiente laboral sano, el personal motivado y con calidad de vida laboral, lo cual se refleja en una mayor productividad, eliminando la resistencia al cambio, minimizando prevenciones, negativismo y otras actitudes que afectan las relaciones laborales.

Ahora bien, en el diseño de la metodología que se llevó a cabo en la sistematización, puede impactar de manera indirecta a las familias y círculos sociales de los participantes de estas actividades la cual se encuentran orientadas a generar espacios diferentes al laboral dentro de la empresa. el plan de salud laboral tiene como objetivo promover la unidad de los colaboradores/as y la organización, que es el compromiso de la empresa de incrementar el valor frente a los empleados.

Es muy importante para el área de bienestar laboral a ver contado con la mayor participación de los colaboradores en las diferentes actividades programadas, puesto que estas permiten crear mayor sentido de pertenencia e identidad del empleado con la empresa.

Palabras claves: Colaboradores/as, participación, salud laboral, motivación, calidad de vida laboral

Introducción

En esta sistematización podemos apreciar la importancia del bienestar laboral en los colaboradores/as ya que permite que las persona integren su salud como parte de su rutina diaria y que al estar más sanos se sientan con más claridad mental.

Ahora bien, para Gestión Humana el programa de Bienestar Laboral es el encargado de desarrollar actividades de salud, cultura, recreación y deportes para todos los trabajadores de la empresa, según (Vasquez, 2018) quien considera que el bienestar laboral es uno de los temas importantes en las organizaciones, debido a que busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo.

Para colombina S.A es importante contar con la mayor participación de los/as colaboradores/as en las diferentes actividades programadas, puesto que estas permiten crear mayor sentido de pertenencia e identidad del empleado con la empresa. Por tal motivo requiere trabajar desde la participación activa de los colaboradores(as) en las actividades realizadas para ellos, con el fin de generar un estado físico, emocional y laboral de buena calidad y que los/as trabajadores/as sientan el apoyo del área de Gestión Humana en todo momento, por ello se requiere específicamente generar un impacto positivo desde el área de Bienestar a toda la planta Conservas.

Por otro lado, La metodología desarrollada en la sistematización se permite identificar las buenas prácticas y estrategias dentro del direccionamiento del bienestar laboral, la cual se presenta cada una de las etapas utilizadas en la sistematización con sus respetivos participantes, actividades, fuentes empleadas, resultados, y recursos la cual se podrán observar de mejor forma y en orden cronológico de las experiencias concretas que se visualizarán a través de 3 etapas.

Como resultado se identificó el proceso de la participación de los colaboradores/as en las diferentes actividades, en la primera etapa se evidencio la poca participación de los mismos, en las siguientes dos etapas se planteó nuevas estrategias más motivantes obteniendo mejores resultados con la participación de un 100% de colaboradores/as.

Descripción general de la sistematización

Este documento presenta los resultados de la sistematización de dos experiencias que promueven la participación activa de los colaboradores/as en programas de bienestar, por lo tanto, el proyecto va dirigido directamente a todos los trabajadores de la planta Conservas Tuluá, independientemente de su cargo o nivel jerárquico en la compañía. El papel fundamental de los colaboradores (as) de esta compañía es ser receptivos a las actividades, participar del beneficio que busca brindar la compañía con cada actividad.

Fig. 1

Experiencias concretas de estrategias de participación en Colombina Conservas S.A.

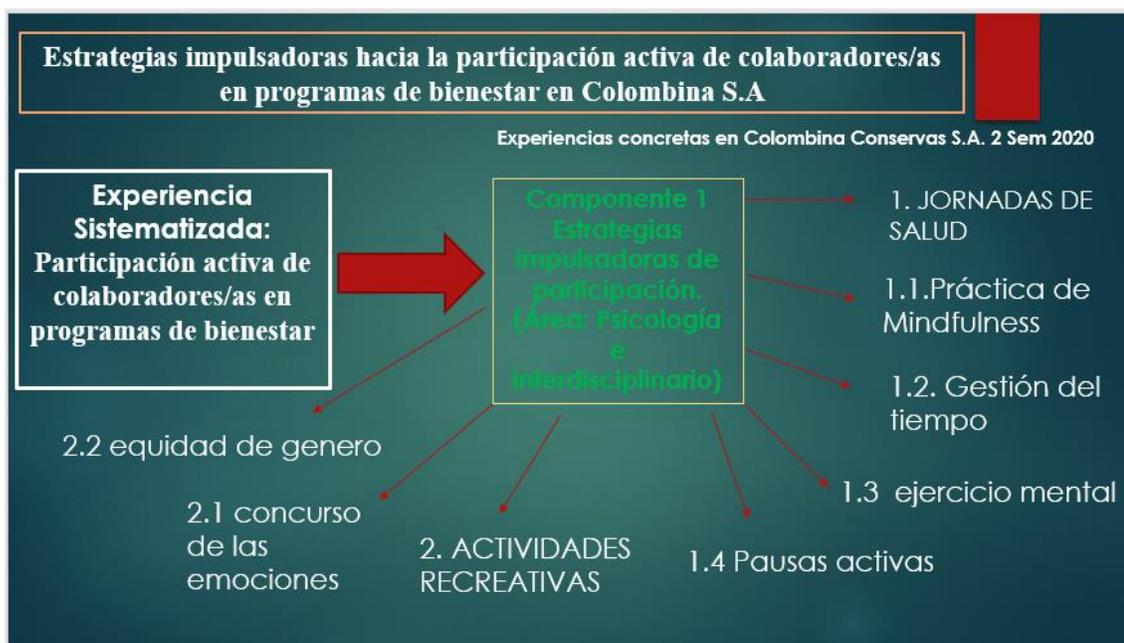


Figura 1. Fuente de elaboración: Propia (2021)

Descripción del Contexto (institución y participantes)

Colombina S.A es una empresa de alimentos del Valle del Cauca fundada en 1927 por Hernando Caicedo con el objetivo de cautivar a los consumidores usando como estrategias la innovación y el sabor infinito en su gran variedad de productos, cuenta con más de 100 años de experiencia en la fabricación y comercialización de alimentos, actualmente ofrece un amplio portafolio de productos en diferentes líneas como confitería, galletería, pastelería, salsas, conservas y helados. Estableció tres atributos empresariales: La cercanía, el sabor y la sostenibilidad, estos caracterizan la labor entregada día a día por las personas que allí laboran.

Colombina se caracteriza por buscar desde sus inicios un mejoramiento continuo, que igualmente genere un desarrollo de sus colaboradores(as), que se fortalezcan sus accionistas y claramente que este trabajo ayude al medio ambiente. Su misión como empresa de alimentos es acercarse a los requerimientos y expectativas de sus clientes y consumidores quienes en ultimas son los pilares de su existencia y permanencia en el mercado.

Y finalmente, Colombina se caracteriza por garantizar calidad en sus productos elaborados, capacitar el personal para una mejor calidad y seguridad alimenticia haciendo sus productos aptos para consumo teniendo en cuenta el cuidado al medio ambiente. *Colombina S.A. (2017).*

Colombina S.A. ha conformado su propio grupo de empresas con filiales que responden a la necesidad de darle al consumidor productos de la más alta calidad y con el fin de atender la creciente demanda nacional e internacional. En la actualidad cuenta con plantas de producción, ubicadas en:

La Paila, Valle del Cauca (creada en el año 1932): Cuenta con la más moderna infraestructura para la elaboración de dulces, chocolates, chicles y pasabocas, también se encuentra la sede Conservas la Constancia en Tuluá Km 2 Vía Tuluá-Buga, Paraje de Tapias, así mismo, se encuentra la planta de Santander de Quilichao, Cauca (creada en el año 2002):

Produce galletas Wafer, pasteles, galletas dulces y barquillos, también está la planta de Guatemala (creada en el año 2001): Su nombre es Productora Centroamericana de Alimentos S.A. En esta Planta se elaboran todos los productos de Dulcería como bombones, dulces duros y dulces blandos. Cabe resaltar que COLOMBINA tiene el 50% de participación accionaria en esta empresa y finalmente Itagüí, Antioquia y Bogotá, D.C: desde donde se producen deliciosos helados y postres helados que disfrutan consumidores de todas las edades. *Colombina S.A. (2017).*

Dentro de las funciones realizadas como estudiante en práctica de psicología en el área de Gestión Humana de Colombina Conservas Tuluá dar cumplimiento al cronograma de Bienestar, registrar evidencias en carpetas con los respectivos nombres de la actividad

Jornada de salud y seguridad en el trabajo SST

actividades recreativas para la integración (Cumpleaños, día mujer, día madre, día del padre, Amor y amistad, Halloween, novenas de navidad, fiesta fin de año).

Ahora bien, Colombina cuenta con aspectos positivos que fortalecen la realización y el cumplimiento de los objetivos de bienestar, dentro de las cuales se encuentran el trabajo en equipo, la organización laboral, el sentido de voluntad y pertenencia de los responsables del área, la creatividad e innovación para diseñar actividades y campañas, pero a su vez Colombina cuenta con puntos débiles que no favorece alguna metas, como por ejemplo para que las actividades sean totalmente exitosas se carece de tiempo suficiente por parte de los colaboradores(as) para participar de las actividades y campañas, adicional se evidencia un poco interés por la participación de dichas actividades.

Tema objeto de estudio

Durante las prácticas se adquiere experiencia basada en el bienestar de los trabajadores, por tal motivo se busca fortalecer la motivación en las diferentes actividades recreativas hacia colaboradores en los programas de bienestar en Colombina S.A

Etapa 1. Participación Activa

Experiencia concreta 1: Actividades Recreativas

Experiencia concreta 2: Concurso de las emociones

Etapa 2. Jornada de Salud 2020

Experiencia concreta 3: Mindfulness

Experiencia concreta 4: Gestión del tiempo

Experiencia concreta 5: Ejercicio mental

Etapa 3. Jornada de Salud 2021

Experiencia concreta 6: Pausas Activas

Experiencia concreta 7: Equidad de Genero

Justificación

Los programas de Bienestar laboral son un programa con medidas estructuradas por las empresas a raíz de ciertas necesidades de la organización y de las personas propias, con la finalidad de que los colaboradores(as) mejoren su calidad de vida desde el ámbito profesional, personal y familiar. ¿Qué debe contener un programa de bienestar laboral? Dentro del **plan de bienestar laboral deben** constar todas aquellas actividades de la empresa destinadas a favorecer la vida de sus empleados.

El programa de Bienestar Laboral de Colombia S, A, es el encargado de desarrollar programas y actividades de salud, cultura, recreación y deportes para todos los colaboradores(as) de la empresa. Se puede decir que las personas pasan el 60% de sus vidas cumpliendo labores en alguna empresa, por lo cual es trascendental que esta se vuelva su segundo hogar, haciéndolos sentir a gusto, cumpliendo sus labores en ella.

Las actividades se encuentran orientadas a generar espacios diferentes al laboral dentro de la empresa. Es muy importante para esta área en la organización contar con la mayor participación de los colaboradores en las diferentes actividades programadas, puesto que estas permiten crear mayor sentido de pertenencia e identidad del empleado con la empresa. Fortalecer el Proceso de Bienestar Social e Incentivos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios es una de las contribuciones de esta sistematización, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad. Dentro de esta estrategia se busca generar y propiciar condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los colaboradores.

Objetivos de la Sistematización.

Objetivo general

Revelar la participación de los colaboradores/as en los programas de bienestar en Colombina S.A. desde el liderazgo de procesos de comunicación desarrollados en la práctica psicológica organizacional.

Objetivos específicos

Evidenciar desde la práctica psicológica organizacional estrategias de participación activa desde la recreación y manejo de las emociones a pesar del confinamiento por Covid 19, protocolos de bioseguridad y rutina laboral experimentada en Colombina S.A

Reflexionar sobre la participación del personal en actividades que promueven la salud y el bienestar de los mismos, entregando información de manera activa y participativa.

Sensibilizar en los colaboradores/as que tanto mujeres como hombres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana.

Marco teórico

Un trabajador es un ser biopsicosocial. Por tanto, su salud, bienestar y felicidad son partes integrales, no sólo de la vida sino también del trabajo. Pero el bienestar y la felicidad no se pueden administrar, porque son reflejo de la armonía física y psicológica con el medio. Ya que su percepción también es vital.

Sentirse a gusto en el trabajo es una de las claves para conseguir los mayores niveles de productividad. Fomentar el **bienestar laboral** en la empresa es siempre una inversión acertada. Son muchos los factores que explican el **bienestar laboral** de un empleado en una determinada empresa. Hay puntos clave para generar programas de bienestar que den soluciones a necesidades reales y que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y rendimiento laboral del personal.

Ahora bien, la salud física y mental de los trabajadores depende de una gran parte de las características del entorno laboral en el que realizan sus tareas, la OMS ha establecido cuatro factores que influyen en el bienestar de los empleados.

Estos cuatro factores son los que configuran el espacio laboral e influye directamente en el bienestar o malestar de los empleados. (García, 2016)

Ambiente físico

En este ámbito interfieren aspectos como el aire, la estructura, el mobiliario, los productos químicos o materiales que hay en el entorno de trabajo. Todos estos elementos pueden afectar a la seguridad, la salud y el bienestar físico y mental de los empleados.

Ambiente psicosocial

En este ambiente se recogen los factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la compañía. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los trabajadores que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas.

Algunos de los riesgos psicosociales se producen por las siguientes razones:

- Mala organización del trabajo (presiones, poca flexibilidad, falta de gratitud, deficiencias de comunicación)
- Cultura institucional (falta de normas y procedimientos, acoso, intimidación, discriminación)
- Estilo de gestión (deficiente comunicación entre superiores y empleados)
- Temor a la pérdida del empleo debido a los movimientos de personal que realiza la empresa y la falta de seguridad que transmite.

Recursos personales de salud en el trabajo

Mantener una plantilla motivada, que disfrute con su trabajo y goce de buena salud laboral, la empresa debe prestar atención a los recursos que facilita el bienestar de sus trabajadores atendiendo cuestiones como la flexibilidad horaria o la creación de espacios de descanso.

En jornadas laborales largas los trabajadores deben reservar un periodo de tiempo para interrumpir sus tareas y descansar. Así como también se puede facilitar la opción de tomar refrigerios en el puesto de trabajo y evitar prohibiciones de este tipo.

Participación de la empresa en la comunidad

La creación de un entorno sostenible beneficia a los empleados. Esto se puede conseguir facilitando servicios como el transporte público, atención sanitaria, aplicando políticas de igualdad de género, etc. Estos hechos traspasan el ámbito de la empresa y pasan a configurar el entorno social que la envuelve.

Clima organizacional

Brow y Moberg (1990) manifiestan que el clima organizacional se refiere a una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta. (NESTOR OSWALDO, 2015)

Alexis Goncalvez (1997) describe al clima organizacional como la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización. (NESTOR OSWALDO, 2015)

Chiavenato (1999) plantea que el clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de la organización, y que influye, directamente, en su comportamiento. (NESTOR OSWALDO, 2015)

Anzola, (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra (NESTOR OSWALDO, 2015)

Bienestar laboral

El concepto de bienestar se relaciona con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral en la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción con el empleo. Los estudios sobre bienestar laboral son escasos, sin embargo, se tiene en cuenta la postura de Vásquez, L (2018) quien considera que el bienestar laboral es uno de los temas importantes en las organizaciones, debido a que busca conocer la importancia del bienestar integral de los trabajadores, motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo.

El bienestar laboral se convierte en una herramienta de la organización que puede ser utilizada para generar una nueva ventaja competitiva, impulsando el desarrollo integral de los colaboradores, con sistema de bienestar sostenibles en el tiempo, se puede aumentar la efectividad de la organización, reducir costos en procesos administrativos y mantener colaboradores que son altamente efectivos en su actividad lo que brinda la posibilidad de aumentar la competitividad de la organización frente a los competidores en el medio. (Vasquez, 2018)

Por ello, es importante que sean conscientes de que en el ámbito laboral colombiano han formulado planes de bienestar laboral que superan los requisitos legales, estos planes satisfacen las necesidades de sus socios y les permiten alcanzar su máximo potencial.

La felicidad de los colaboradores influye la productividad de la empresa. Por eso, el concepto de salud en el lugar de trabajo se ha fortalecido recientemente. Tener empleados sanos y felices, se ha convertido en la principal prioridad de la empresa. Un elemento importante en la gestión de las organizaciones es el bienestar y la satisfacción de los trabajadores, por cuanto está relacionado con resultados económicos, manejo de conflictos, satisfacción de los clientes y logro de eficiencia organizacional. (Bernal, 2021) De este modo la

organización se verá beneficiada, al contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad. (Herrera, 2017).

Berg, (1999, citado por Calderón et al 2003) relaciona la satisfacción laboral con tres tipos de factores: características específicas del trabajo (autonomía, variedad de tarea, trabajo significativo, posibilidad de usar conocimientos o habilidades), prácticas de alto rendimiento en el trabajo (trabajo en equipo, grupos de solución de problemas, entrenamiento, sistemas de comunicación horizontales y verticales) y factores que afectan el entorno de trabajo de la gente (buenas relaciones con la gerencia, seguridad en el empleo, toma de decisiones conjuntas, pago basado en resultados, información compartida).

En las organizaciones modernas, además de satisfacer las necesidades económicas del trabajador se consideran otros aspectos relacionados con las emociones de los empleados, considerando sus necesidades, expectativas, conocimientos e incluso hasta su familia. También puede garantizar la capacidad de los colaboradores para trabajar en la empresa. Minimizar la rotación de personal y los costos de gestión en los siguientes procesos. (PARDO, 2014)

Salud laboral

Se debe orientar al mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en su máximo nivel, en su lugar o área de trabajo para que puedan realizar las labores de manera oportuna y efectiva. Además de esto, se debe garantizar la protección de los mismos dentro de la empresa mientras las ejercen para prevenir que en un futuro no tengan problemas de salud. (britto, 2020)

Motivación laboral

Como introducción a la motivación organizacional, existen buenos incentivos. Puede mejorar la competitividad y mejorar el desempeño de todos los empleados de la organización, por ejemplo, cuando los trabajadores no son conscientes de posibles situaciones, permitir y promover la actualización continua de conocimientos y la posibilidad de desarrollo interno de la empresa. El crecimiento minimizará su carga de trabajo, porque no importa cómo realice la tarea, no tendrá el deseo de promover

Generar incentivos es muy importante para mantener y desarrollar una organización, El entusiasmo de los empleados se refleja en sus esfuerzos y logros, Crear una imagen corporativa y superar los intereses profesionales y especiales de la empresa. (PARDO, 2014)

“La teoría de la pirámide de Maslow afirma que las acciones del ser humano nacen de una motivación innata a cubrir nuestras necesidades, las cuales se ordenan jerárquicamente dependiendo la importancia que tienen para nuestro bienestar” (Espinosa, 2019)

Una motivación importante es la formación, que puede asegurar el talento. Los seres humanos tenemos el conocimiento y las habilidades necesarias para optimizar el trabajo, Profesionalizarlos dentro de la organización y reconocer los logros de la misma manera es Premiar el logro de metas y compromisos, este reconocimiento debe ser público, y Tangibles a través de diplomas, viajes, cuadros de honor y/o obsequios. (PARDO, 2014)

Contribuir a mejorar el bienestar de los empleados debe ser una de las principales prioridades de cualquier empresa u organización. De esta forma, no solo se mejora la satisfacción de los trabajadores, sino que también se mejora su motivación, productividad y la motivación y productividad de toda la empresa.

La calidad de vida laboral y el bienestar social son aspectos interrelacionados, Mantener un buen clima organizacional mediante la mejora continua, La importancia de acompañar a los trabajadores, recibir formación, recibir educación y compartir conocimientos La responsabilidad

produce sentido de pertenencia y desarrollo profesional, problemas que se resuelven en el tema del "bienestar laboral", que explica la forma en que se funda la empresa. Conscientes de su labor comercial y social frente a una comunidad que integra a la comunidad la empresa. (PARDO, 2014)

La motivación es una característica de la psicología humana. Contribuye directamente a la lealtad de las personas. También es uno de los primeros conceptos que presentamos. Nos enfrentamos a administradores, por lo que está claro que a menos que exista un compromiso por parte de un colaborador, los objetivos de la organización no se pueden alcanzar.

A continuación, detallamos un conjunto de posibilidades que se pueden implementar en la empresa para que los empleados se sientan más cómodos en el trabajo. (Garrido, 2017)

Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

Tomar medidas para armonizar la jornada laboral de los empleados con su vida personal es una de las cosas que hacen que los empleados se sientan mejor. En su empresa, permitir horarios de trabajo flexibles, brindar opciones de oficina remota e incluso servicios de cuidado infantil son algunas de las opciones que sus empleados apreciarán *más*. (Garrido, 2017)

Mejora constante de los espacios de trabajo

Se necesita mucho tiempo para hacer que la comodidad del lugar de trabajo sea esencial. Tener una buena silla ergonómica, una computadora potente, un software actualizado, un equipo de alta calidad o una máquina de café son los factores que inciden directamente en el bienestar de los trabajadores. (Garrido, 2017)

Proponer retos y objetivos

A la mayoría de las personas les gustan los desafíos, porque los desafíos son una forma de demostrar su valía y logros, especialmente cuando van acompañados de ciertas

recompensas, como ascensos, aumentos salariales, etc. Lo importante es que el objetivo siempre sea alcanzable, medible y desafiante. De esta forma, sus logros satisfarán a sus empleados (Garrido, 2017)

Obtener reconocimiento continuo

Para la mayoría de los trabajadores, sentir que la apreciación del jefe por el trabajo realizado es uno de los factores más importantes. Además, ya sea económicamente o mediante otros incentivos para recompensar los logros, es una forma de hacer más evidente este reconocimiento y tener un mayor impacto en la satisfacción de los empleados. (Garrido, 2017)

Promover la participación activa de los empleados

Siempre debe buscar el consenso en todas las decisiones de la empresa que involucren a los empleados a través de reuniones o dinámicas participativas. De esta forma, podrá utilizar todas las fortalezas que representa su organización para identificar a sus empleados. (Garrido, 2017)

Incentivar un estilo de vida saludable

Además de promover una alimentación saludable en el trabajo, existen otras medidas que pueden ayudar a sus empleados a mejorar una vida saludable. Organizar actividades deportivas dentro de la empresa, colaborar con el coste de las actividades deportivas e incluso promover los viajes en bicicleta son algunas de las acciones que se pueden realizar. Además, es importante crear conciencia sobre los daños que causa el tabaco y proporcionar un plan para dejar de fumar. (Garrido, 2017)

Promover la salud laboral

Finalmente, el factor más importante es mejorar el bienestar de los empleados: involucrar a todos los miembros de la organización para promover la salud y el bienestar

ayudará al desarrollo psicológico de los empleados, aumentando así la productividad individual y las capacidades colectivas. Ofrecer cursos para que los altos directivos aprendan a lidiar con el estrés. Por otro lado, ofrecer cursos de relajación a los empleados es un ejemplo que puede ayudar a corto plazo.

La empresa tiene la responsabilidad de no decepcionar a los empleados y de hacer todos los esfuerzos y recursos posibles para promover su felicidad y motivación. De hecho, se trata de una inversión que aporta beneficios positivos a su organización en forma de rentabilidad y productividad mejoradas. (Garrido, 2017)

Calidad de vida laboral

El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades y demandas de cada trabajador.

La calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes. El objetivo principal de la calidad de vida laboral es alcanzar una mayor humanización del trabajo, por medio de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal (Angeline Gómez Martínez, 2012).

Satisfacción laboral

Los empleados satisfechos pueden tener una productividad alta, media o baja, es decir, un desempeño de su actividad que varía según las condiciones laborales.

Sin embargo, el alto desempeño se traduce siempre en una alta satisfacción en el empleo. Un mejor desempeño generalmente produce recompensas económicas, sociales y psicológicas más elevadas. Si estas recompensas se perciben justas, entonces se desarrolla una mayor satisfacción.

Es un término con bastantes definiciones, por este motivo, se considera pertinente citar las que más se acercan al presente trabajo de investigación, el término se define como: “La Satisfacción Laboral está ampliamente determinada por la interacción entre el personal y las características del ambiente” Hegney, Plank y Parker (2006), citado por (Abrajan Castro, Contreras Padilla, & Montoya Ramírez, 2009; p. 107). Tomado por (britto, 2020)

Diseño y ruta metodológica de la Sistematización

El proyecto de sistematización va dirigido directamente personas que lideren esta clase de temas como psicólogos, practicantes de psicología y a todos los colaboradores(as) de Conservas Tuluá, independientemente de su cargo o nivel jerárquico en la compañía; No obstante, puede impactar de manera indirecta a las familias y círculos sociales de los participantes de estas actividades. La empresa reconoce y requiere trabajar en el área de bienestar desde la participación activa de los colaboradores(as) en las actividades realizadas para ellos, con el fin de generar un estado físico, emocional y laboral de buena calidad y que los colaboradores sientan el apoyo del área de Gestión Humana en todo momento, por ello se requiere específicamente generar un impacto positivo desde el área de Bienestar a toda la planta Conservas

A continuación, se presenta cada una de las etapas utilizadas en la sistematización con sus respectivos participantes, actividades, fuentes empleadas, resultados, y recursos. Estas se podrán observar de mejor forma y en orden cronológico de las experiencias concretas que se visualizarán a través de 3 matrices del plan operativo:

Etapa 1. Participación Activa

Experiencia concreta 1: Actividades Recreativas

Experiencia concreta 2: Concurso de las emociones

Etapa 2. Jornada de Salud 2020

Experiencia concreta 3: Mindfulness

Experiencia concreta 4: Gestión del tiempo

Experiencia concreta 5: Ejercicio mental

Etapa 3. Jornada de Salud 2021

Experiencia concreta 6: Pausas Activas

Experiencia concreta 7: Equidad de Género.

Etapa No 1.

En la (Tabla No 1) representa dos actividades centrales en la sistematización. En primera instancia las actividades recreativas de carácter repetitivo o mensual son fechas importantes las cuales hace sentir al colaborador que colombina los tiene presente en todo momento como son cumpleaños, reconociendo del año de labor, día de padre, día de la madre, día del trabajador etc. Ahora bien, el concurso recordando emociones se elaboró con la finalidad del que el colaborador reviviera un momento vivido de algún evento dentro de la empresa, pues ya que por motivos del Covid-19 se habían suspendido toda clase de actividad con el fin de evitar aglomeraciones y acogiéndonos con los protocolos de bioseguridad. Como resultado obtuvimos alto grado de participación activa en los colaboradores/as de producción de colombina S.A.

Tabla No1

Sistematización de experiencias, etapa No 1 (2021)

Título de la sistematización: Estrategias impulsadoras hacia la participación activa de colaboradores/as en programas de bienestar en Colombina S.A										
Factores claves de Intervención	Para quien?	¿Qué quiero?	¿Cómo lograrlo?	Evidencia del Logro	Recursos					
- Antes de la ejecución - Después de la ejecución	Población Objetivo/Invitados	Objetivos Específico de la experiencia sistematizada	Actividades de las experiencias concretas	Resultados de la experiencia	Responsables	Datos por cifras/Testimonio	¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta?	Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental	Fecha de la experiencia según cronograma	Recursos materiales, humano o financiero
Antes: Incertidumbre en la participación activa por efectos de Pandemia. Depues: Primera reflexión sobre el darse cuenta sobre alternativas de participación.	Colaboradores planta de producción (400)	• Evidenciar desde la practica psicológica organizacional estrategias de participacion activa desde la recreación y manejo de las emociones a pesar del confinamiento por Covid 19, protocolos de bioseguridad y rutina laboral experimentada en Colombina S.A.	Experiencia concreta 1: Actividades Recreativas	Base de datos con 400 colaboradores/as de los cuales participaron el 40% que equivale a 160 colaboradores/as, teniendo en cuenta el registro de asistencia con firmas de las personas asistidas, se deduce que la asistencia fue positiva.	Psicologo practicante y líder de Bienestar	Cifras.	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, Cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	Actividad Repetitiva, mensual	hojas de Blok, lapiz, borrador
			Experiencia concreta 2: Concurso de las emociones	Base de datos con 400 colaboradores/as de los cuales participaron el 25% que equivale a 100 colaboradores/as, teniendo en cuenta las inscripciones.	Psicologo practicante y líder de Bienestar	Cifras.	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, Cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	Agosto	TV de Casino, pc

Nota: sistematización de experiencias, etapa 1, fuente de elaboración propia (2021).

Etapa No2.

La (Tabla No 2) representa tres actividades las cuales son significativas en la sistematización, en primer lugar, la técnica mindfulness ayuda a liberar el estrés y nos lleva a un estado de calma Las diferentes técnicas de 'meditación' y relajación mejoran nuestras capacidades de concentración y atención, por tal motivo se realizó esta técnica como una actividad de pausas activas con administradores y operarios. Luego en el pasillo principal se manejó la gestión del tiempo dándole a conocer a nuestros colaboradores la importancia que es el saber manejar el tiempo, igualmente manejamos ejercicios mentales en el pasillo principal

donde los colaboradores podían participar con sopas de letras, trabalenguas, adivinanzas, operaciones matemáticas y por último se le dio a cada uno un juego de palabras, en la cual consistía en realizar el crucigrama y participar en rifas.

Tabla No 2

Sistematización de experiencias, etapa No 2 (2021)

PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACION ETAPA 2 PARTICIPACION ACTIVA										
Título de la sistematización Estrategias impulsadoras hacia la participación activa de colaboradores/as en programas de bienestar en Colombina S.A										
Factores claves de Intervención	Para quien?	¿Qué quiero?	¿Cómo lograrlo?	Evidencia del Logro	Recursos					
					Responsables	Datos por cifras/Testimonio	¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta?	Definición de tipo de Fuentes empleadas: Observación - Participante - Documental	Fecha de la experiencia según cronograma	Recursos - materiales, humano o financiero
- Antes de la ejecución - Después de la ejecución	Población Objetivo/Invitados	Objetivos Específico de la experiencia sistematizada	Actividades de las experiencias concretas	Resultados de la experiencia						
Antes: Poca motivación en los colaboradores/as Depues: satisfacción del personal de todas las áreas de Colombina-Conservas y de los diversos convenios invitados al evento.	Colaboradores planta de producción (400)	• Revelar la participación del personal en actividades que promueven la salud y el bienestar de los mismos, entregando información de manera activa y participativa	Experiencia concreta 1: MindFulness	Base de datos con 400 colaboradores/as de los cuales participaron el 50% que equivale a 200 colaboradores/as, teniendo en cuenta el registro de asistencia con firmas de las personas asistidas, se deduce que la asistencia fue positiva.	Psicologo practicante y líder de Bienestar	Cifras.	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, cim y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	nov-20	Tiempo
			Experiencia concreta 2: Gestión del tiempo	Base de datos con 400 colaboradores de los cuales participaron el 25% que equivale a 100 colaboradores/as de participación productiva permitiendo administrar adecuadamente el tiempo	Psicologo practicante y líder de Bienestar	Cifras.	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	nov-20	TV de Casino, pc
			Experiencia concreta 3: Ejercicio mental	Base de datos con 400 colaboradores de los cuales participaron el 37.5% que equivale a 150 colaboradores/as, permitiendo administrar adecuadamente el tiempo	Psicologo practicante y líder de Bienestar	cifras	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	nov-20	pasillo principal, papel, marcadores

Nota: sistematización de experiencias, etapa 2, fuente de elaboración propia (2021).

Etapa No3

En la última (Tabla No 3) se muestra dos actividades la cual se llevó a cabo en el mes de marzo y son importantes en la sistematización ya que en la primera actividad se practicó las pausas activas, pero esta vez era por medio de Comfandi y sería algo más diferente a lo que ellos suelen hacer, hubo mucha participación en los colaboradores/as aunque el tiempo era

corto ya que no se podía tener mucho tiempo una línea parada, ahora bien, se tuvo una segunda actividad y esta fue reflejada a la equidad de género, la cual tuvimos un mural sobre mujeres pioneras ya que esto hace referencia que tanto hombres como mujeres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana: trabajo, salud, educación etc.

Tabla No3

Sistematización de experiencias, etapa No 3 (2021)

PLAN OPERATIVO PARA LA SISTEMATIZACIÓN ETAPA 3 PARTICIPACION ACTIVA										
Titulo de la sistematización Estrategias impulsadoras hacia la participación activa de colaboradores/as en programas de bienestar en Colombina S.A										
Factores claves de Intervención	Para quien?	¿Qué quiero?	¿Cómo lograrlo?	Evidencia del Logro	Recursos					
- Antes de la ejecución - Después de la ejecución	Población Objetivo/Invitados	Objetivos Específico de la experiencia sistematizada	Actividades de las experiencias concretas	Resultados de la experiencia	Responsables	Datos por cifras/Testimonio	¿Qué instrumento se utilizó para la experiencia concreta?	Definición de tipo de Fuentes empleadas: - Observación - Participante - Documental	Fecha de la experiencia según cronograma	Recursos - materiales, humano o financiero
Antes: ansiosos por saber que actividad se iba a realizar, mas que todo las mujeres ya que estamos en el mes de la mujer. Depues: satisfacción del personal de todas las áreas de Colombina-Conservas	Colaboradores planta de producción (400)	<ul style="list-style-type: none"> Dar a conocer a todos los colaboradores/as que tanto mujeres como hombres deben recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana 	Experiencia concreta 1: Pausas Activas	Base de datos con 400 colaboradores de los cuales participaron el 50% que equivale a 200 colaboradores/as de participación productiva permitiendo administrar adecuadamente el tiempo	Psicologo practicante y lider de Bienestar	Cifras.	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	mar-21	planta, recepción
			Experiencia concreta 2: Equidad de genero	Base de datos con 400 colaboradores de los cuales participaron el 100% que equivale a 400 colaboradores/as, teniendo en cuenta el registro de asistencia con firmas de las personas asistidas, se deduce que la asistencia fue positiva	Psicologo practicante y lider de Bienestar	cifras	Base de datos (listado con datos demográficos como cargo, cin y firma)	Se usaron tres: participante, documental y obseervacional	mar-21	pasillo principal, mural de papel, marcador

Nota: sistematización de experiencias, etapa 3, fuente de elaboración propia (2021).

Consideraciones éticas

Para garantizar un trabajo idóneo y responsable desde la práctica profesional en psicología, se tienen en cuenta consideraciones éticas establecidas donde se estipulan guías para el quehacer profesional que garantice el mejor servicio posible a la comunidad y así mismo, consolide el prestigio de la Psicología Colombiana como profesión de relevación social

Artículo 1º: Respeto por los Derechos y la Dignidad de las Personas

El psicólogo/a se compromete a respetar y adherir a los principios establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En particular, respetar la dignidad y el valor de todas las personas y el derecho a la privacidad, confidencialidad, autodeterminación, diversidad y autonomía. Así mismo, respetar las diferencias individuales, culturales, de género, etnia, religión, ideología, orientación sexual, condición socioeconómica, u otras. (Rios, 2012)

Teniendo en cuenta la diversidad de creencias, culturas, pensamientos, entre otros, presentadas en la organización, el psicólogo debe respetar los criterios morales y religiosos de los colaboradores(as) entrevistados para no ser partícipes de algunas actividades y/o campañas que vayan en contra de las mismas, tomando como base el artículo 15. Principios Generales del código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de Psicología.

Otra de las consideraciones éticas a tener presentes en este proyecto, es el principio de Bienestar del usuario; en el cual *se mantendrán suficientemente informados a los usuarios tanto del propósito como de la naturaleza de las valoraciones o entrenamientos y reconocerán la libertad de participación que tienen los usuarios o participantes de una investigación.* Es importante que las personas tengan claridad del proyecto del cual serán partícipes y de los objetivos que este busca, con el fin de que sea una participación voluntaria y clara.

Sumado a lo anterior, es preciso aclarar que además de las acciones éticas especificadas en el código deontológico y bioético, se hace entrega por parte del profesional en formación un completo y estricto sentido de responsabilidad y compromiso con la realización del proyecto como parte de las cualidades personales y profesionales en el quehacer diario de la profesión.

Cabe resaltar que el Decreto 1227 de 2005, también reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa que 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 con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Este Decreto también expone los ejes centrales que deben contemplar los Planes de Bienestar Social:

- a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras

entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

(PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, 2018)

Recuperación del proceso vivido: Análisis del proceso de práctica a sistematizar, reconstrucción de la historia.

Primero que todo es importante darle a Gracias a Dios por las oportunidades, y a la empresa Colombina por permitir a los estudiantes de realizar las prácticas ya que es una compañía conocida a nivel global que cuenta con más de 90 años de experiencia, cautivando a los consumidores por su sabor en los productos.

También permite adquirir experiencia ya que se aprende cosas muy interesantes: trabajar por objetivos y visualizarlos para un beneficio a nivel personal y profesional. liderar las relaciones personales en la empresa y superar con éxito los retos; y al equipo de gestión humana por acoger esta clase de proyectos brindando su apoyo y habilidades a los aprendices en etapa productiva.

Ahora bien, el proceso de sistematización fue dividido por 3 etapas, la cual nos permite iniciar la reconstrucción de historia de forma cronológica de los procesos vividos durante la práctica.

Etapas No1.

Narración e historia de la experiencia concreta 1: actividades recreativas.

En primera instancia, es necesario relatar que fueron varias actividades recreativas desarrolladas para dar cuenta del proceso de sistematización. Se podría pensar que no existe un vínculo con lo psicológico, pero cada una de estas actividades tenían diseñados aspectos psíquicos con relación al sentir, pensar y actuar para el logro de una participación activa.

Todo inicia con una solicitud de realizar unas actividades teniendo en cuenta los elementos de bioseguridad, posibilidad de contagio por covid-19, inclusión de los empleados en actividades de bienestar y todo lo relacionado con el confinamiento. Cuando se realizó la primera actividad en el pasillo principal como punto de encuentro entre los que salen del turno y entran de turno, con un espacio corto en tiempo para no afectar los labores (15 minutos), música de fondo para ambientar la actividad y la pregunta usual pero motivadora respecto al deseo de participar en la actividad. Normalmente los colaboradores/as responden afirmativamente a la participación, se le dio a cada uno un vaso para así evitar la manipulación de un mismo objeto por varias personas y así ayudar a contrarrestar posibles contagios del covid-19, aparte de que con este detalle se hace sentir al colaborador/as de que es alguien importante a la familia colombiana.

Por otra parte, se tiene otra actividad la cual se realizó mensualmente ya que se escoge dos fechas de cada mes para poder darles un obsequio (galletas) a los colaboradores que cumplen años, igualmente se lleva a cabo en el pasillo principal ya que por motivos del coronavirus no se puede realizar las celebraciones como antes, la cual era un compartir entre

los cumpleaños, para así evitar aglomeraciones. El componente psicológico de esta experiencia es expresarles y hacerles sentir a los colaboradores/as que con un detalle tienen pertenencia a la empresa y que por tal motivo se les reconoce y son importantes. Otra actividad más realizada a los empleados que hizo parte en las actividades recreativas, fue el motivarlos con incentivos para el desarrollo de la capacitación código de conducta implementada por la universidad corporativa colombiana, fue algo sencillo desde la Psicología que consistió en implementar una actividad lúdica con recompensas en una actividad programada. Los colaboradores expresaban que las actividades eran “muy buenas, que los hacía sentir contentos durante el día y los motivaban como empresa”. Es importante tener en cuenta que se había detectado un problema antes de iniciar las actividades, los empleados manifestaban que estaban preocupados por la situación de covid-19, también si aquellas estrategias de bioseguridad iban a servir. Lo que sí es real es el uso de tapabocas, la concentración al desempeñar las tareas y el distanciamiento social estaba afectando la participación activa de los empleados. Expresaban que les hacía falta las actividades psicológicas, como el saludo de manos, beso en la mejilla, actividades grupales.

Un aspecto importante a describir que se evidenció en las evaluaciones de esta primera experiencia, fue el darse cuenta que la empresa los tenía presentes y que desarrollaban estrategias de comunicación en situación de bioseguridad.

Narración e historia de la experiencia concreta 2: concurso de las emociones.

En esta segunda experiencia del concurso de las emociones se les dio la oportunidad a los colaboradores/as de competir por un premio. Donde los concursantes enviarían fotos de diferentes eventos de la empresa contando en ellas las anécdotas y el por qué y cuando de la foto.

Este concurso se hizo con la finalidad de recordar los momentos agradables que se solía pasar durante cada actividad que realizaba la empresa. En total participaron 100

personas, con su totalidad de 50 fotos, en la cual cada participante describió sus emociones que vivieron durante ese momento, con el fin de que cada uno recordara ese momento tan agradable que nos rebato la pandemia.

En esos quince días que duro el concurso para los participantes fue grande la motivación que adquirieron, ya que por covid-19 se suspendieron toda clase de actividades, mientras se estableciera nuevas estrategias activas teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad.

El jurado encargado al momento de la premiación tuvo en cuenta la emoción representada en la foto que coincidiera con la explicación, además de la descripción más original y emotiva que hicieron nuestros participantes.

Etapas No 2

Narración e historia de la experiencia concreta 1: mindfulness

Hay que resaltar que para colombiana es muy importante el bienestar de los colaboradores/as, por esta razón se realizan diversas jornadas de salud, en la cual se destaca el mindfulness sin dejar atrás las pausas activas que se realizan a diario.

En mindfulness los colaboradores/as tuvieron experiencias nuevas ya que esta tiene técnicas de respiración por la cual se puede llegar a un estado de conciencia dejando a un lado la influencia del pensamiento y observando los aspectos de esencia de las cosas que rodean a las personas que contiene su propio ser y Conseguir una atención plena.

Aporta muchos beneficios al bienestar emocional y al día a día. Con esta práctica se puede aprender a reducir el estrés y controlar la ansiedad.

Para los colaboradores/as fue algo emocionante todos sentían curiosidad porque nunca habían experimentado esta técnica ya que la información se les dio por medio de carteleras, teniendo en cuenta que se hizo por secciones para así tener un distanciamiento adecuado.

Es importante mencionar que las técnicas de respiración eran básicas pues muchos de los colaboradores/as no están acostumbrados a realizar este tipo de ejercicio y también de que todos aportaron sus tapabocas la cual no es adecuada para llevar a cabo esta actividad. Pero sin embargo se evidencio la gran participación de ellos con registro de asistencia y evidencia fotográfica se puede decir que el resultado es positivo, pero puede ser mejor.

Narración e historia de la experiencia concreta 2: Gestión del tiempo

Colombina se preocupa de que sus colaboradores/as sean organizados por tal motivo en el mes de noviembre se les entrego a cada uno folletos instructivos de cómo organizar y mejorar el tiempo en los cuales les enseña darle prioridad a los trabajos que requieran mayor concentración y esfuerzo ósea que se realizan a primera hora.

Establecer límites: ser realista con el tiempo que se necesita para las tareas.

Identificar los ladrones del tiempo: son las distracciones o malos hábitos.

En los mismos folletos que se repartieron iba incluido un planificador semanal de tareas conservas 2020 en el cual el colaborador lo utilizo estratégicamente con lo que aprendí.

Aunque la actividad se llevó a cabo en el cambio de turno hubo muchos que no quisieron participar con la excusa de que el transporte los va a dejar, pero hubo otros que se tomaron el tiempo de preguntar cómo se maneja el planificador semanal. Cabe mencionar que la actividad se realizó en dos días para darle la oportunidad a los colaboradores que no pudieron participar en el primer día.

Como resultado se toma se toma de evidencia el registro de asistencia ya que con esta base se puede decir que el 50% de los colaboradores participaron, se deduce que la asistencia fue positiva, pero pudo a ver sido mejor.

Narración e historia de la experiencia concreta 1: Ejercicio mental

Todos sabemos que después de un tiempo de trabajar diariamente en los mismos roles, las personas comienzan a reportar molestias y cansancio que deben solucionarse inmediatamente. Una de las maneras más prácticas de evitar cualquier tipo de deterioro físico y mental es reservar un tiempo de 15 a 30 minutos para hacer ejercicios caminar o simplemente descansar de la rutina diaria.

Por eso pensando en el bienestar de los colaboradores/as se lleva a cabo los ejercicios mentales, muy sencillos y prácticos la cual consiste en hacer un mural en el pasillo principal con ejercicios que los colaboradores puedan realizar durante el día, sea porque salieron a desayunar, cenar, en el cambio de turno o simplemente porque paso por allí.

Se les deja actividades como: sopa de letras, trabalenguas, adivinanzas, operaciones matemáticas, crucigramas, cuentos, laberintos, la cual se cambian diariamente pero que sea evidente, para que los colaboradores/as no piense que son los mismos. Esta actividad dura aproximadamente una semana.

Ahora bien, para que la actividad no pase así de simple en el último día se realiza más dinámico, en el cambio de turno con música de fondo, procedemos a motivar a los colaboradores/as que no han participado a que se acerquen, de igual manera se realiza rifas y concursos, Acogiéndonos en los protocolos de bioseguridad para así evitar aglomeraciones en el pasillo. Por último, se puede evidenciar que a los colaboradores/as les gusta estas clases de ejercicios pues el 50% del personal participaron en las actividades.

Etapa No 3

Narración e historia de la experiencia concreta 1: Pausas Activas

Como todas las empresas las pausas activas son muy importante ya que esto permite ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades, aparte de que colombina hace periódicamente jornadas de salud estas pausas son continuas. Ahora bien, para esta actividad fue algo diferente ya que contamos con la presencia de Comfandi para que fuera más dinámico, donde participo el personal administrativo y producción. Cabe destacar y me siento orgullosa de ello ya que fui yo quien hizo que los administrativos participaran porque para ellos es difícil sacar el tiempo, se puedo ver el cambio de cada uno de los participantes, pues estas pausas alejaron el estrés y el cansancio.

Para el personal operativo fue muy agradable, pues, aunque se tuvo que realizar en grupos pequeños para darle cumplimiento a los protocolos de bioseguridad, se logró que todos participaran de esta actividad lúdica.

Narración e historia de la experiencia concreta 2: Equidad de género

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as).

Por tal motivo en el mes de marzo quisimos celebrar la equidad de género, así dándole a conocer a cada colaborador que todos tanto Las mujeres como los hombres poseemos un alma consciente, un cerebro pensador y una fantasía creadora.

Esta actividad se llevó a cabo el 9 y 10 de marzo con todos los colaboradores/as de todas las áreas, en el pasillo principal de colombina S.A dándoles a cada uno un folleto en la cual se daba a conocer la equidad de género, de igual manera también se les daba una

pequeña charla teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad evitando las aglomeraciones. También se puso un mural de grandes mujeres pioneras sin menospreciar a los hombres, lo que quisimos darles a entender era que, si ellas fueron capaces de llegar hasta ese punto, nosotras también, igualmente para que los hombres vieran que las mujeres son capaces de hacer lo que se propones.

Por último, no esperaban un obsequio, todos pensaron que solo las mujeres iban a ser premiadas ya que es el mes de ellas, pero no fue así, los colaboradores/as de todas las áreas incluyendo administrativos recibieron un gran obsequio, la cual fue muy gratificante, pues en la cara se les veía lo felices que estaban al recibir este gran detalle.

Ordenar y clasificar la información

A continuación, se presenta por cada etapa una matriz de clasificación de la información con su respectiva nota o descripción general de la información, pertinente para el siguiente paso o punto posterior sobre la interpretación de las narraciones o historias.

Etapa No1

En esta matriz (Figura No 2) se puede resumir de forma general lo referente a las actividades, donde los actores principales son todos los colaboradores/as de diferentes áreas, en las cuales se determinó que el colaborador siente un gran aprecio por las actividades que realizaba la empresa lo cual llena de nostalgia debido a que por la pandemia no se ha podido llevar a cabo de la misma manera que se realizaba anteriormente, aun así los colaboradores se sienten muy agradecidos por el esfuerzo realizado para realizar ciertas actividades que los incluye y motivan.

Figura No 2

Matriz clasificatoria de la información

MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS							
ETAPAS		SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes?	SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo?	SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido?	SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho?	SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos.	SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que?
Etapa 1	Experiencia Concreta 1. Actividades Recreativas	Colaboradores/as de todas las areas	Periodicamente, en el pasillo principal	Creo que hay actividades donde el personal operativo no puede participar plenamente debido a los horarios en que se ejecutan.	Celebraciones comerciales y fechas importantes. se realiza las actividades en el pasillo principal como punto de encuentro entre los que salen del turno y entran de turno, con un espacio corto en tiempo para no afectar los labores (15 minutos).	El personal de gestion humana encargados del bienestar de los colaboradores conbocan a reunion para tocar el tema de fchas importantes proximas a celebrar, en estas reuniones despues de mirar varios opciones que detalle obserquiar y como cerebrarles	Lograr que el colaborador pase un rato agradable y que sede cuenta lo importate que es para la empresa
	Experiencia concreta 2: Concurso de las emociones	Colaboradores/as de todas las areas	Se realizo en el mes de agosto 2020	Por motivos del covid 19 se habian suspendido toda clase de actividades para evitar aglomeraciones	Este concurso se hizo con la finalidad de recordar los momentos agradables que se solia pasar durante cada actividad que realizaba la empresa.	A pesar de haber sido una actividad satisfactoria se sintio la nostalgia de algunos colaboradores/as recordando celebraciones anteriores que hoy en dia no son posible por el covid-19	Base de datos con 400 colaboradores/as de los cuales participaron el 25% que equivale a 100 colaboradores/as, teniendo en cuenta las inscripciones se deduce que fue positiva

Nota: matriz clasificatoria de la información, etapa1, fuente de elaboración propia (2021).

Etapa No2

En las actividades mencionas (Figura No 3) evidenciamos que la participación de los colaboradores en este tipo de actividades es bastante alta a pesar de las diversidades como lo son el tiempo y el espacio, aun así, aquellos que participaron mostraron una mejora en su actitud tanto laboral como en lo persona, con lo cual podemos concluir que el colaborador se siente como parte de la familia colombina.

También llegamos a la conclusión de que en muchas actividades la falta de participación se debe a la mala información o a la falta de tiempo podríamos obtener una mejoría si contáramos con mejores espacios de tiempo y mejores métodos de comunicación.

Figura No 3

Matriz clasificatoria de la información

MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS							
ETAPAS		SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes?	SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo?	SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido?	SUBCATEGORIA 4 Componente o temas Intervenidos. ¿Qué se ha hecho?	SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos.	SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que?
Etapa 2	Experiencia Concreta 1. Mindfulness	Colaboradores/as de todas las áreas	Se realizó en noviembre del 2020 en el pasillo principal dentro de producción	Aunque los pasos de la actividad se dio a conocer por medio de carteleras era muy complejo ya que también había que explicar pero como la actividad se llevo a cabo dentro de producción ellos no escuchaban muy bien y tocaba gritar, porque el ruido de las maquinas interferían demasiado.	Se realizó esta técnica como una actividad de pausas activas con administradores y operarios	Para los colaboradores/as fue algo emocionante todos sentían curiosidad porque nunca habían experimentado esta técnica ya que la información se les dio por medio de carteleras, teniendo en cuenta que se hizo por secciones para así tener un distanciamiento adecuado	Lograr que el colaborador deje a un lado el estrés y pueda relajar la mente
	Experiencia concreta 2: Gestión del tiempo	Colaboradores/as de producción	Se realizó en noviembre del 2020 en el pasillo principal	Ya que esta actividad se llevo a cabo en el cambio de turno, fue complejo pues algunos salen a las carreras diciendo que el bus los va dejar	En el pasillo principal se les entregó un folleto dándole a conocer a nuestros colaboradores/as la importancia que es el saber manejar el tiempo	Con la ayuda de la psicóloga de la planta se tomó la decisión que para los colaboradores es importante que sepan gestionar el tiempo, por tal motivo se llevo a cabo esta actividad, para darles a conocer a cada uno de ellos la importancia de manejar sus tareas laborales y cotidiana.	Como resultado se toma evidencia el registro de asistencia ya que con esta base se puede decir que el 50% de los colaboradores participaron, se deduce que la asistencia fue positiva, pero pudo haber sido mejor
	Experiencia Concreta 3. Ejercicio mental	Colaboradores/as de producción	Se realizó en noviembre del 2020 en el pasillo principal	Después de un tiempo de trabajar diariamente en los mismos roles, las personas comienzan a reportar molestias y cansancio que deben solucionarse inmediatamente	Se les dejó ejercicios como: sopa de letras, trabalenguas, adivinanzas, operaciones matemáticas, crucigramas, cuentos, laberintos, la cual se cambian diariamente pero que sea evidente, para que los colaboradores/as no piensen que son los mismos. Esta actividad dura aproximadamente una semana	Pensando en el bienestar de los colaboradores/as se lleva a cabo los ejercicios mentales, muy sencillos y prácticos la cual consiste en hacer un mural en el pasillo principal con ejercicios que los colaboradores puedan realizar durante el día	Se puede evidenciar que a los colaboradores/as les gusta estas clases de ejercicios pues el 50% del personal participaron en las actividades

Nota: matriz clasificatoria de la información, etapa 2, fuente de elaboración propia (2021).

Etapa No3

Aunque en las actividades que vemos en la matriz (Figura No 4) son aparentemente muy distintas la una de la otra podemos destacar que en ambas actividades se logró el objetivo el cual consistía en mejorar la salud mental y física de los colaboradores en ambas actividades

logramos llegar casi al 100% del personal en general, y cada que se hace una actividad semejante se nota una mejoría en la actitud interpersonal.

Figura No 4

Matriz clasificatoria de la información

MATRIZ CLASIFICACION DE LA INFORMACION EXPERIENCIAS CONCRETAS							
ETAPAS		SUBCATEGORIA 1 Actores que participan ¿Quiénes?	SUBCATEGORIA 2 Tiempo/Espacio. ¿Dónde? ¿Cuándo?	SUBCATEGORIA 3 Necesidades detectada (diagnóstico, conflicto, problema) ¿Qué ha sucedido?	SUBCATEGORIA 4 Componente o temas intervenidos. ¿Qué se ha hecho?	SUBCATEGORIA 5 Diálogos, Expresión de ideas y sentimientos.	SUBCATEGORIA 6 Resultados. ¿Para que?
Etapa 3	Experiencia Concreta 1. pausas activas	Colaboradores/as de todas las áreas	Se obtuvo cumplimiento a esta actividad en marzo en recepción y dentro de producción con administradores y operarios	Como todas las empresas las pausas activas son muy importante ya que esto permite ejercitar el cuerpo y prevenir algunas enfermedades, aparte de que colombina hace periódicamente jornadas de salud estas pausas son continuas	Se realizaron las pausas activas en compañía de compañeros, para que fueran más lúdicas y divertidas	Para los colaboradores/as fue algo emocionante ya que estas pausas fueron lúdicas y diferente a los que ellos hacen diariamente.	Lograr que tanto administrativos como operarios participaran de estas pausas lúdicas
	Experiencia concreta 2: Equidad de género	Colaboradores/as de producción	Se obtuvo cumplimiento a esta actividad en el mes de marzo con administradores y operarios en el pasillo principal de la planta.	Para lograr que todos los colaboradores/as participaran en la equidad de género se madrugó un día para los que estaban de turno también participaron, ya que esta actividad solo eran dos días.	En el mes de marzo se quisimos celebrar la equidad de género, así dándole a conocer a cada colaborador que todos tanto las mujeres como los hombres poseemos un alma consciente, un cerebro pensador y una fantasía creadora	En este año Colombina Conservas quiso homenajear tanto a las mujeres como los hombres, por tal motivo decidimos no celebrar el día de la mujer si no la Equidad de género dándole a cada uno un folleto sobre el tema.	Se puede decir que de 400 colaboradores/as participaron el 95% esto equivale a 380 personas asistieron a la actividad. Fue gratificante ver a todos con una sonrisa, pero más que todo a los hombres, pues ellos no esperaban esta celebración de equidad de género.

Nota: matriz clasificatoria de la información, etapa 3, fuente de elaboración propia (2021).

Reflexión del fondo

1. Mirada particular de la experiencia X

Etapa No 1

En la primera etapa se obtuvo una baja participación ya que los/as colaboradores/as no contaban con un buen espacio de tiempo además de que la falta de divulgación no permitió que el 100% de los colaboradores/as se enteraran de estas actividades incluso en ocasiones se evidenció que por la carga laboral los colaboradores/as no participaban ya que las actividades

se realizaron en los cambios de turno y las que se realizan virtualmente algunos trabajadores no cuenta con los implementos necesarios para asistir ya sea falta de internet o falta de sitio donde conectarse.

Etapa No 2

En esta segunda etapa se notó una gran mejoría en la participación de las actividades ya que se optaron por mejores formas de divulgación estas como lo fueron folletos y murales obteniendo una muy alta participación, aun lastimosamente los colaboradores del turno de la noche no pudieron participar debido a sus horarios de trabajo.

Etapa No 3

En esta etapa se incluyó al turno de la noche con el fin de hacerlos sentir parte importante de la familia colombiana con lo cual se aumentó la autoestima de todos y cada uno de los colaboradores/as lo cual conlleva a mejoras en su ámbito laboral y personal además de que ayudamos a crear mayor empatía entre sí.

2. Reflexiones de factores claves que explican la lógica de lo sucedido en la experiencia.

Evidenciamos que como seres humanos vivimos en un mundo muy social en el cual estábamos acostumbrados a compartir, no solo socialmente si no a tener contacto físico con las demás personas como muestra de respeto (darnos la mano) o algunas más afectivas (beso en la mejilla), pero todo esto cambio debido a la pandemia, por lo cual notamos que los colaboradores/as lo manifiestan no solo verbal si no físicamente, ya que sienten la necesidad de compartir entre sí, así evidenciamos que las actividades que realizamos para dar un aire, un descanso y un compartir ha surgido efecto positivo y hemos evidenciado una alta participación en las mismas.

3. Interpretación de los resultados obtenidos.

Se evidencio un gran aumento en la participación de estas actividades ya que es una forma de salir de la rutina, además de tener cierto tipo de contacto e interacción con los compañeros por lo cual tenemos como evidencia una mejora tanto laboral como personal en todos y cada uno de los colaboradores/as que participaron en las actividades.

4. Impacto que tuvo la experiencia en la institución:

El impacto generado por las actividades realizadas fue el mejoramiento del desempeño laboral además de crear una empatía mutua tanto de los colaboradores hacia la empresa, como de la empresa para con los colaboradores/as además de crear empatía entre compañeros y así se logró romper un poco con los parámetros de solo trabajo con lo cual el personal mejoro anímica mente.

5. Aplicación de la teoría y vivencias aprendidas más allá de la teoría.

Para todas las actividades se tomó como referencia al señor (Vasquez, 2018) ya que comparto su opinión sobre la importancia del bienestar integral de los colaboradores/as para así mantenerlos motivados, además de que con esto creamos más que un contrato, un lazo de confianza y respeto mutuo, la cual ayuda a mejorar en casi todos los aspectos.

6. Análisis y síntesis

Es una prioridad para nosotros como bienestar ofrecerles a los colaboradores/as un ambiente laboral en el cual prime la calidad de vida laboral y una fuerte cultura que nos cuidemos los unos a los otros. Ahora bien, nuestro objetivo es garantizar que en este proceso los trabajadores/as participen en las actividades recreativas en los programas de bienestar. Para esto, hemos realizado inversiones importantes con el fin de asegurar que cada vez sea

más la participación de ellos en las diferentes actividades programas por la empresa ya que se pudo evidenciar la falta de organización para la participación total de los operarios.

La satisfacción laboral y las condiciones laborales son muy importantes para la organización, porque a través de ellas podemos comprender diferentes aspectos de los empleados. Unir al equipo entorno a los objetivos a conseguir dentro de la empresa, esto favorece a las relaciones entre los empleados y promover la motivación. Además, puedes establecer desafíos de manera que se mantengan activos y en alerta ante nuevas jornadas.

7. Autoevaluación del desempeño.

Crear estrategias que permitan a los trabajadores la posibilidad de gestionar sus horarios y que dispongan de tiempo para participar en el cronograma de la empresa, pues esto permite que se involucren en las actividades teniendo una postura mucho más favorable sintiéndose motivados y satisfechos consigo mismo y con la empresa.

Interpretación Crítica Etapa 1.

Podemos apreciar (Figura No 5) que a pesar de que la empresa ha implementado diversas formas de realizar las actividades y así generar la participación de todos los colaboradores no ha sido posible debido a la falta de tiempo horario y espacio, a pesar de esto se ha logrado una alta tasa de participación entre las personas que han podido participar.

Figuras No 5

Interpretación Crítica

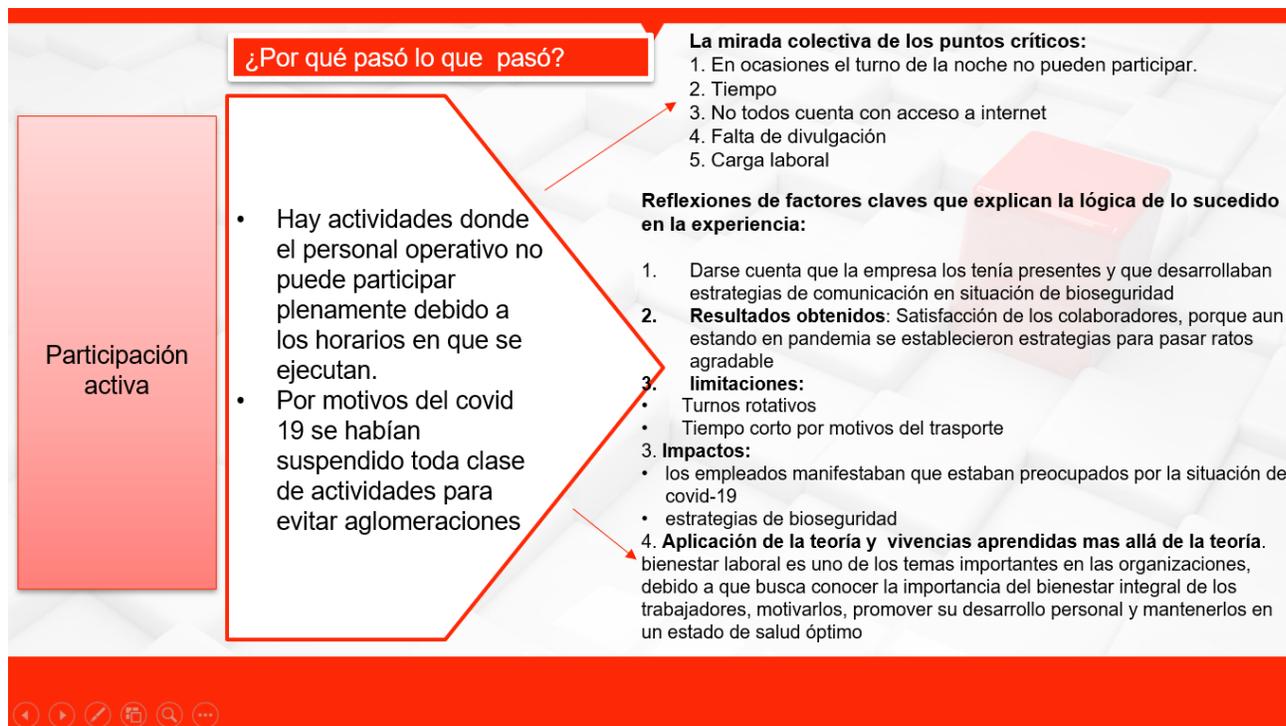


Figura 5. Fuente de elaboración: Propia (2021)

Interpretación crítica etapa No 2

Podemos apreciar (Figura No 6) el esfuerzo realizado por colombina para generar actividades para el mejoramiento de bienestar para la salud de los colaboradores, a pesar de la crisis sanitaria de la pandemia. Cabe resaltar la buena comunicación que se tuvo y la inclusión que se le dio a todos los colaboradores

Figura No 6

Interpretación Crítica

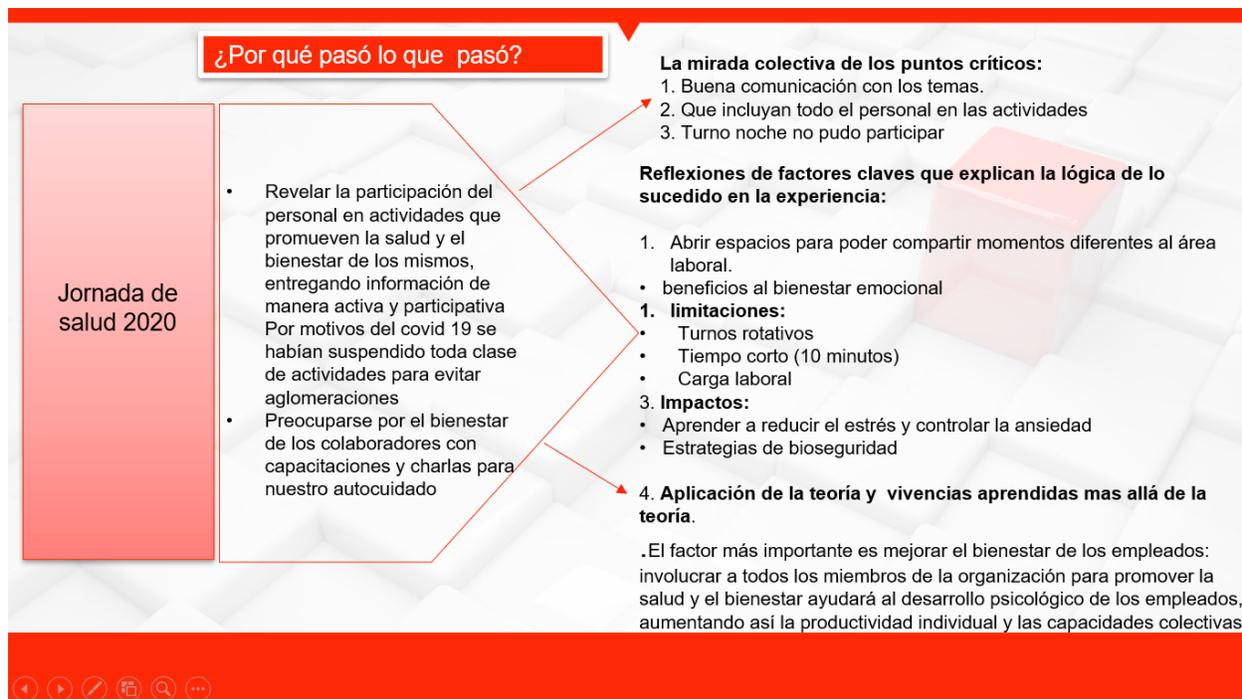


Figura 6. Fuente de elaboración: Propia (2021)

Interpretación crítica etapa No 3

Podemos evidenciar que en conservas (Figura No 7) que tanto hombres como mujeres tienen la misma importancia. por lo cual tienen derecho al mismo trato y las mismas oportunidades laborales, todo esto se les da a conocer mediante charlas motivacionales y pausas activas, las cuales son informadas con anterioridad.

Figura No 7

Interpretación Crítica

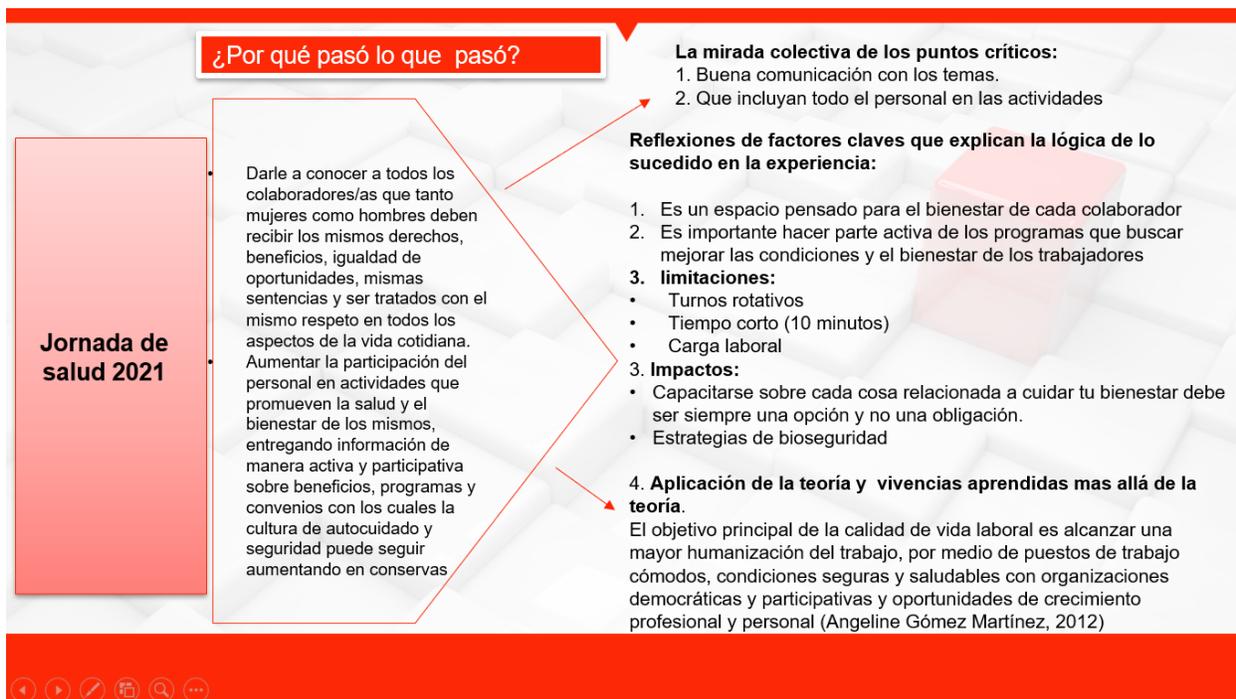


Figura 7. Fuente de elaboración: Propia (2021)

Aprendizaje de la Experiencia

Conclusión

Bienestar laboral tiene una gran importancia en la compañía. No solo está **estrechamente relacionado con el ambiente de trabajo**, sino que puede llegar a impactar de manera significativa en los resultados de la empresa. El bienestar laboral es un término integral que incluye varios servicios, beneficios e instalaciones que se ofrecen a los empleados. Incluye todo lo que se hace para la comodidad y la mejora de los trabajadores, Por esto, se procura mantener un equilibrio entre el crecimiento de la Compañía y el de sus operarios, a través de actividades, estabilidad, crecimiento de gestión por competencias y un excelente clima organizacional.

Ahora bien, el área de Gestión Humana se asegura de que las acciones vayan orientadas a todos los colaboradores/as implementado estrategias y dar cumpliendo con los protocolos de bioseguridad.

Durante la ejecución del programa de bienestar fue necesario dividirlo por etapas y así revelar la participación de los colaboradores/as en el programa de bienestar en Colombina S.A. Las actividades y jornadas de salud son una manifestación importante de la salud física y mental de los trabajadores, que enriquecen el entorno de trabajo y fortalecen la relación interpersonal entre varios departamentos de la organización.

Es por eso que el objetivo era promover la participación de los colaboradores/as en las actividades, ya que se preguntaban cuando volvería a pasar ratos agradables debido al coronavirus, para el equipo de Bienestar Laboral fue muy satisfactorio lograr que participaran, aunque en la primera etapa fue de gran acogida la cual participo el 65% de los colaboradores/as. Por otro lado, en las siguientes dos etapas se planteó nuevas estrategias más motivantes obteniendo mejores resultados con la participación de un 100% de colaboradores/as.

Recomendaciones

- El programa diseñado debe divulgarse a todos los empleados de la Empresa a fin de comprometer al personal con el cumplimiento y participación de todas las actividades propuestas. De esta manera los colaboradores identifican el interés de las directivas frente a la generación de calidad de vida laboral, motivación y sentido de pertenencia.
- Incentivar la recreación en la empresa como aprendizaje social del empleado para generar espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores organizacionales y personales.

- Es necesario que se diseñe una estrategia de evaluación del programa de bienestar laboral, que permita medir el impacto, resultados y sus implicaciones en la organización, cuyo fin último sea determinar si contribuye en mejorar la productividad y la disminución de la rotación de personal.

Limitaciones del proceso

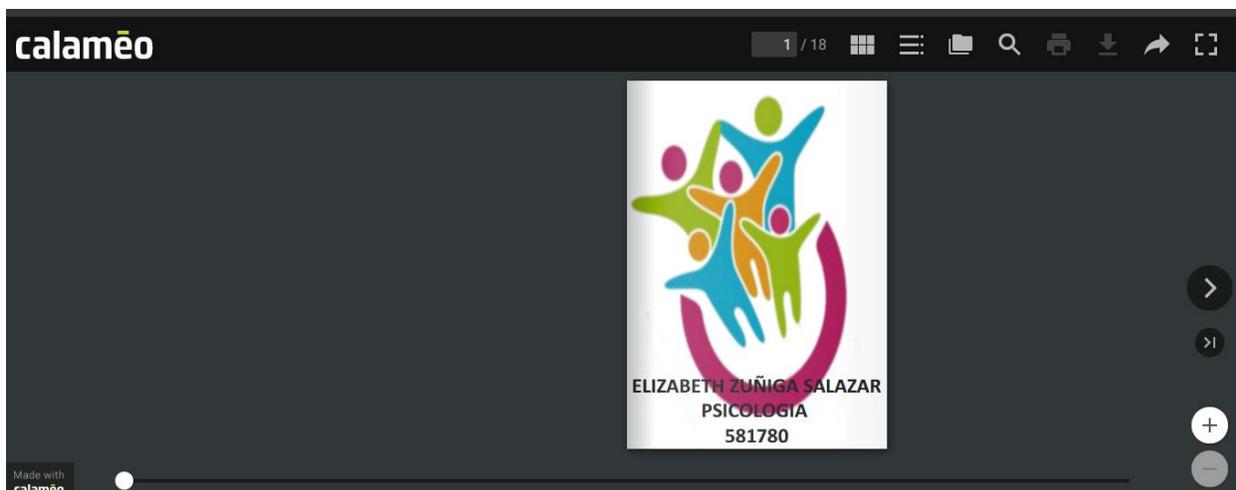
Tras el proceso se pudo identificar que algunos de los colaboradores de Colombina S.A sede conservas no participan de las actividades por falta de motivación, sentido de pertenencia hacia la empresa, y poco interés en el programa de bienestar de igual manera se observa que se deben establecer un horario con más flexibilidad que permita la participación de los trabajadores teniendo en cuenta que los turnos son rotativos.

Implicaciones o nuevos interrogantes

Se observa que se debe establecer un horario con más flexibilidad que permita la participación de los trabajadores ¿PORQUE NO SE LOGRO UNA MAYOR PARTICIPACIÓN POR PARTE DE LOS COLABORADORES? en un principio la poca motivación por realizar las actividades de bienestar y falta de sentido de pertenencia hacia la empresa además de la poca flexibilidad de los directivos con los espacios para realizar dichas actividades.

Socialización de la experiencia

Esta cartilla es un breve resumen de los resultados de la sistematización de la experiencia vivida en la empresa Colombina Conservas S.A, la cual promueve la participación activa de los colaboradores/as en programas de bienestar, tales como las pausas activas, jornadas de salud, actividades recreativas, entre otros, de igual manera se puede evidenciar la historia de la compañía, que puede contener el programa de bienestar, bienestar laboral y motivación laboral con el objetivo de adonde queremos llegar en el plan de salud laboral.



<https://es.calameo.com/read/00565672141ec33ed05f8>

Referencias

- Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México: McGraw-Hill.
- Colombina. (s.f.). quienes somos. *mision*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/colombinasa27/quienes-somos>
- Colombina. (s.f.). visión. *quienes somos*. Obtenido de: <https://sites.google.com/site/colombinasa27/quienes-somos>
- Colombina. Conoce nuestra historia. (s.f.). *NUUESTRA HISTORIA*.
- Colombina S.A. (2017). Colombina Corporativo. Cali. Recuperado de: <https://www.colombina.com/corporativo/es/acerca.php>
- Colombina S.A. (2017). Colombina Corporativo. Cali. Recuperado de: <https://sostenibilidad.colombina.com/es/files/reporte2019.pdf>
- Empresas Colombia. (s.f.). *CONSERVAS COLOMBINA S.A. LA CONSTANCIA – 890201111*. Obtenido de <https://empresascolombia.la-gar.com/datos-generales-2017/conservas-colombina-s-a-la-constancia-890201111/>
- Herrera, Y. C. (2017). psyconex. *BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES*. medellin. Obtenido de BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES
- Kast, F.; Rosenzweig, J., 1988. Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias, México, McGraw Hill.
- Moreno, O., Guevara, E., Chávez, D., & Otros. (2016). ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL DEL GRUPO ACCIÓN PLUS. Bogotá. Recuperado de: <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00002995.pdf>
- POLÍTICAS ORGANIZACIONALES. (27 de mayo de 2015). *colombina*. Obtenido de <http://colombinasena.blogspot.com/2015/05/politicas-organizacionales.html>
- (s.f.).

*, G. C. (2003). CULTURA ORGANIZACIONAL.

Angeline Gómez Martínez, K. Y. (julio de 2012). *Diseño Programa de Bienestar Laboral*.

Obtenido de

<https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/1628/T199.pdf>

Bernal, G. (15 de 02 de 2021). ¿QUÉ ES EL BIENESTAR LABORAL Y POR QUÉ ES TAN

IMPORTANTE? *DoctorAki*. Obtenido de [https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-](https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20entiende,desarrollo%20profesional%2C%20personal%20y%20familiar.)

[laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-](https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20entiende,desarrollo%20profesional%2C%20personal%20y%20familiar.)

[importante/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20entiende,desarrollo%20profesional%2C%20personal%20y%20familiar.](https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-laboral/que-es-el-bienestar-laboral-y-por-que-es-tan-importante/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20se%20entiende,desarrollo%20profesional%2C%20personal%20y%20familiar.)

britto, g. (2020). *Calidad de vida laboral*. Obtenido de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20044/1/2020_calidad_vida_laboral.pdf

Calderón Hernández, G., Murillo Galvis, S. M., & Torres Narváez, K. Y. (enero, junio de 2003).

Cultura organizacional y bienestar laboral. *Cuadernos de Administración*. Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>

Espinosa, R. (2019). Obtenido de <https://robertoepinosa.es/2019/06/09/piramide-de-maslow>

García, D. G. (16 de mayo de 2016). *Prevención en riesgos laborales*. Obtenido de

<https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>

Garrido, I. (29 de septiembre de 2017). *10 medidas para fomentar el bienestar de los*

empleados. Obtenido de hrtrends: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/10-medidas-fomentar-bienestar-los-empleados>

Gutiérrez, K. P. (2018). *SISTEMATIZACIÓN DE UNA EXPERIENCIA DE TRABAJO SOCIAL*

ORGANIZACIONAL:. Obtenido de

https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/6322/1/TTS_PerezGutierrezKatherine_2018.pdf

NESTOR OSWALDO, P. T. (2015). *CLIMA ORGANIZACIONAL*. Obtenido de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56491620/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?1525473911=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DUNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_LA_AMAZONIA_PERU.pdf&Expires=1619661208&Signature=ejzUCRmxo7acsFpu8710QA7DKsDvTVvWRmIUjPvM

PARDO, J. P. (2014). *MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL Y BIENESTAR LABORAL*. Obtenido

de

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/ENSAYO%20FINAL%20JENNY%20DELGADO%20PARDO.pdf;sequence=1>

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL. (2018). Obtenido de PROGRAMA DE

TALENTO HUMANO:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/SG/GT/plan-bienestar-incentivos-2020-msps.pdf>

Rios, N. (2012). *Clinica Psicología* . Obtenido de Código de ética profesional:

<https://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/11/Codigo-de-Etica-Profesional-Psicolog%C3%ADa-PUCV.pdf>

Vasquez, L. V. (2018). *El bienestar laboral como ventaja competitiva en las organizaciones en*

colombia. MEDELLIN. Obtenido de

http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf

Zuñiga, E. (2020). *tomado por.*

zuñiga, E. (2021). *tomada por.*

Anexos

Evidencia fotográfica

Actividades recreativas



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2021)



(Zuñiga, 2020)

Evidencia fotográfica

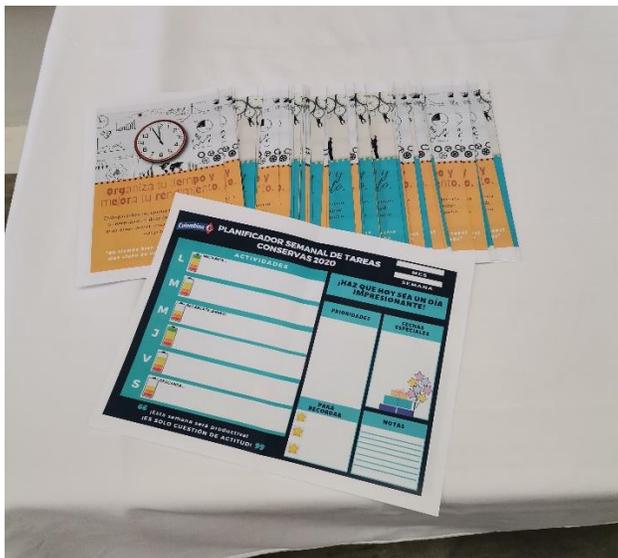
Jornada de salud 2020



(Zuñiga, 2020)



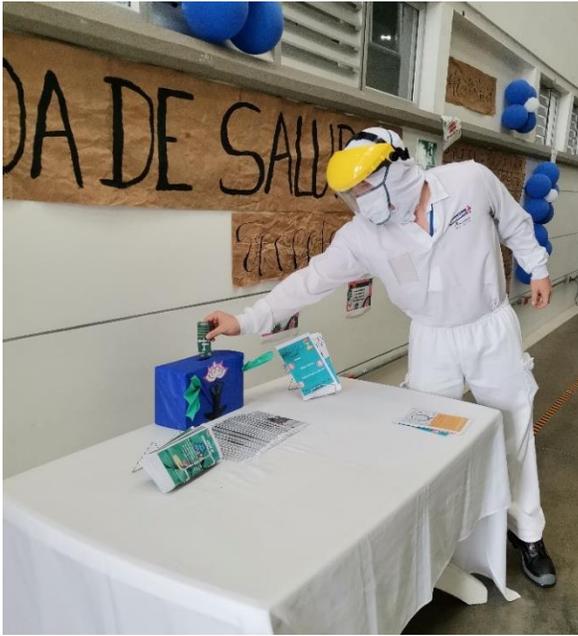
(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



(Zuñiga, 2020)



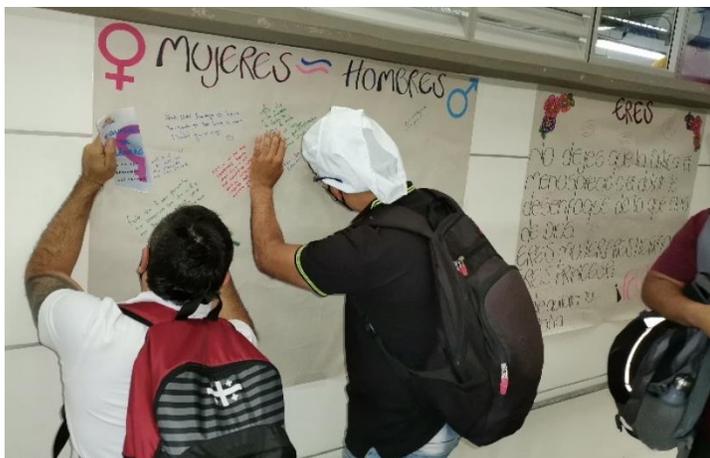
(Zuñiga, 2020)

Evidencia fotográfica

Jornada de salud 2021



(Zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)



(zuñiga, 2021)

Apéndices



Guadalajara de Buga, 15 de febrero de 2021

Señor
Jaime Eduardo Ayalde
Colombina S.A
Tuluá-Valle

REF.: Solicitud Autorización uso de información institucional para sistematización de la práctica profesional.

Cordial saludo.

Con la presente me dirijo a usted con el fin de solicitar la autorización de la empresa para que la estudiante **ELIZABETH ZUÑIGA SALAZAR**, identificada con CC 1.116.256.359, realice trabajo de investigación social denominado "Sistematización de aprendizajes de la práctica profesional", el cual se realiza como requisito para obtener el título profesional y cuenta con el direccionamiento del docente **JOSÉ ALVARO CRUZ JARAMILLO**, la sistematización consistirá en:

DESCRIBIR TÍTULO: ESTRATEGIAS IMPULSORAS HACIA LA PARTICIPACION ACTIVA DE COLABORADORES/AS EN PROGRAMAS DE BIENESTAR EN COLOMBINA S.A

OBJETIVOS:

Objetivo general: revelar la participación de los colaboradores/as en los programas de bienestar en Colombina S.A desde el liderazgo de procesos de comunicación desarrollados en la práctica psicología organizacional.

Objetivos Específicos

- Evidenciar desde la practica psicología organizacional estrategias de participación activa desde la recreación y manejo de las emociones a pesar del confinamiento por Covid-19, protocolos de bioseguridad y rutina laboral experimentada en Colombina S.A
- Reflexionar sobre la participación del personal en actividades que promueven la salud y el bienestar de los mismos, entregando información de manera activa y participativa
- sensibilizar en los colaboradores/as que tanto mujeres como los hombres deben de recibir los mismos derechos, beneficios, igualdad de oportunidades, mismas sentencias y ser tratados con el mismo respeto en todos los aspectos

Metodología que será implementada en el proyecto

El proyecto de sistematización va dirigido directamente personas que lideren esta clase de temas como psicólogos, practicantes de psicología y a todos los colaboradores(as) de Conservas Tuluá, independientemente de su cargo o nivel jerárquico en la compañía; No obstante, puede impactar de manera indirecta a las familias y círculos sociales de los participantes de estas actividades. La empresa reconoce y requiere trabajar en el área de bienestar desde la participación activa de los colaboradores(as) en las actividades

realizadas para ellos, con el fin de generar un estado físico, emocional y laboral de buena calidad y que los colaboradores sientan el apoyo del área de Gestión Humana en todo momento, por ello se requiere específicamente generar un impacto positivo desde el área de Bienestar a toda la planta Conservas

En ese orden de ideas, el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía Google.
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales del lugar en donde se realizara el trabajo de investigación.
4. El documento no tendrá evidencias fotográficas, nombres y documentales de las personas involucradas.
- 5.

Así mismo el profesional en formación se compromete a socializar los resultados de la investigación al finalizar el proceso, proyectado para finales del mes de mayo del año 2021.

Anexo copia del anteproyecto del trabajo.

En espera de una pronta y positiva respuesta.

Atentamente,



Mg. José Álvaro Cruz Jaramillo
Psicólogo Docente Uniminuto de Dios
Programa de Psicología
Contacto joruzjarami@uniminuto.edu.co

Guadalajara de Buga, 15 de febrero de 2021

Señores
Programa de Psicología Centro Regional Buga
Corporación Universitaria Minuto de Dios
Atención: José Álvaro Cruz Jaramillo
Psicólogo Magister en Administración

REF.: Aprobación de la sistematización de aprendizajes de la práctica profesional.

Cordial saludo.

Apruebo la realización de la sistematización denominada: ESTATEGIAS IMPULSADORAS HACIA LA PARTICIPACION ACTIVA DE COLABORADORES/AS EN PROGRAMAS DE BIENESTAR EN COLOMBINA S.A a cargo de la psicóloga practicante: Elizabeth Zúñiga Salazar Dando cuenta de la alta calidad del proceso de práctica profesional que amerita ser sistematizada. Certifico que el profesional en formación se encuentra realizando su práctica profesional en: Colombina Conservas Tuluá-valle

Así mismo, comprendo que el producto final de la investigación consiste en un documento académico que:

1. Será publicado en repositorio institucional y/o en diferentes medios de divulgación científico-académica.
2. Lo anterior implica que cualquier persona puede consultarlo vía google
3. Es posible que el documento describa dinámicas institucionales internas.
4. El documento no tendrá evidencias fotográficas, nombres y documentales de libre acceso del ejercicio de investigación.
5. La presente aprobación también será de libre acceso.

Atentamente,

Nombre: Jaime Eduardo Ayalde
Cargo: Jefe Gestión Humana
Correo: jayalde@colombina.com
Celular: 3104721388

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Lugar y Fecha :	Guadalajara de Buga, 15 de febrero de 2021
Investigador(es) responsable(s):	

El propósito de esta introducción de consentimiento es proveer a las personas involucradas en esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Nombre de la Actividad:
Título de la investigación:
Objetivos de la investigación:
Actividades a desarrollar: Las actividades que se desarrollarán en el marco de esta investigación son: Las sesiones serán registradas por medio de grabación y fotografía (esta determinación está sujeta a la aceptación del participante), de modo que el investigador pueda transcribir posteriormente los resultados de cada una, bajo fines netamente académicos e investigativos. Al finalizar la investigación los resultados de la misma serán socializados en la institución, a la comunidad o población participante.
Participación, riesgos y beneficios <ul style="list-style-type: none"> • La participación en la investigación es estrictamente voluntaria. • La participación en la actividad no generará ningún gasto, ni se recibirá remuneración alguna por ella. • La participación en la actividad y los resultados obtenidos en la investigación no tendrán repercusiones o consecuencias en las actividades laborales y/o académicas. • El participante tendrá el derecho a retirarse de la investigación en cualquier momento. No habrá ningún tipo de sanción o represalias.
Confidencialidad <ul style="list-style-type: none"> • La identidad y los datos personales serán tratados con reserva y se utilizarán únicamente para los propósitos de esta investigación. De esta manera, los resultados de cada actividad serán codificados usando un número de identificación (código asignado al consecutivo) y, por lo tanto, serán anónimas, o se emplearán seudónimos. • Los investigadores responsables garantizarán la protección de la información suministrada antes durante y después de la investigación.
A quien contactar en caso de preguntas: Investigador principal: NOMBRE Celular: – Correo:

Si desea participar y que su hijo(a) participe, favor llenar la autorización anexa y entregarlo a la persona encargada debidamente diligenciada y firmada.

AUTORIZACIÓN

Fecha:	Febrero-15-2021
--------	-----------------

Luego de haber sido informado(a) sobre las condiciones en las que se realizará las actividades, objetivos, beneficios, posibles riesgos y las alternativas, los derechos y responsabilidades y teniendo total claridad de la información arriba descrita, respecto a la investigación: NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN y atendiendo a la normatividad vigente sobre consentimientos informados y protección de los datos (Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 de 2012), de forma consciente y voluntaria, doy mi consentimiento para participar y que mi hijo(a) participe en el estudio que realiza la NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES.

Nombre del hijo(o) al que permite participar en la investigación	Edad

Nombre completo del padre de familia y/o acudiente que participa y autoriza la participación del hijo	FIRMA
#.CC:	