

Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S.

Catherine Barrera Hoyos, ✉ catherine2193@gmail.com

Nasly Tatiana Barrientos Sánchez, ✉ nbarrientos10@hotmail.com

Trabajo de Grado presentado Para optar al título de Contador Público

Asesor: John Fernando Pereanez Herrera, Especialista (Esp) en Gerencia para Ingenieros



Universidad de San Buenaventura Colombia

Facultad de Ciencias Empresariales

Contaduría Pública

Medellín, Colombia

2019

Citar/How to cite	(Barrera, & Barrientos, 2019)
Referencia/Reference	Barrera, C., & Barrientos, N. T. (2019). <i>Inversión en el Bienestar Laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S.</i> (Trabajo de grado Contaduría Pública). Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales, Medellín.
Estilo/Style: APA 6th ed. (2010)	



Bibliotecas Universidad de San Buenaventura



Biblioteca Digital (Repositorio)
<http://bibliotecadigital.usb.edu.co>

- Biblioteca Fray Alberto Montealegre OFM - Bogotá.
- Biblioteca Fray Arturo Calle Restrepo OFM - Medellín, Bello, Armenia, Ibagué.
- Departamento de Biblioteca - Cali.
- Biblioteca Central Fray Antonio de Marchena – Cartagena.

Universidad de San Buenaventura Colombia

Universidad de San Buenaventura Colombia - <http://www.usb.edu.co/>

Bogotá - <http://www.usbbog.edu.co>

Medellín - <http://www.usbmed.edu.co>

Cali - <http://www.usbcali.edu.co>

Cartagena - <http://www.usbctg.edu.co>

Editorial Bonaventuriana - <http://www.editorialbonaventuriana.usb.edu.co/>

Revistas - <http://revistas.usb.edu.co/>

Agradecimiento

Queremos agradecer primeramente a Dios, por fortalecernos espiritualmente y guiarnos en un camino que comenzamos llenas de éxito.

Nuestro más sincero agradecimiento con Diana Carolina Villalobos O. quien fue nuestra tutora en el inicio del proyecto; a John Fernando Pereanez quien con su conocimiento, experiencia y motivación fue una pieza clave para el desarrollo del trabajo de grado.

Por último, queremos agradecer a nuestras familias, en especial a nuestros padres, quienes fueron el motor de arranque y la motivación, muchas gracias por su paciencia y comprensión, y sobre todo por su amor.

Tabla de contenido

Lista de tablas.....	6
Resumen	8
Abstract	9
Introducción	10
1 Planteamiento del problema	11
1.1 Tema.....	11
1.2 Objeto	11
1.3 Formulación del problema	11
1.4 Pregunta problematizadora:.....	14
2 Justificación.....	15
3 Objetivos	17
3.1 Objetivo General	17
3.2 Objetivo Especifico	17
4 Estado del Arte	18
5 Marco Conceptual	23
6 Marco Teórico	26
7 Metodología	28
7.1 Enfoque Investigación.....	28
7.1.1 Investigación Cualitativa.	28
7.2 Alcancé de la Investigación.....	28
7.2.1 Exploratoria.....	28

7.3 Tipo de Estudio	29
7.3.1 Estudio de Caso.....	29
8 Instrumentos de recolección de datos.....	30
8.1 Paso 1	30
8.1.1 Encuesta	30
8.2 Paso 2	30
8.2.1 Valoración y tabulación	30
8.3 Paso 3	32
8.3.1 Presentación de la propuesta de Bienestar Laboral.....	32
9 Planeación Estratégica.....	33
9.1 Visión	33
9.2 Misión.....	33
9.3 Política de Calidad	33
9.4 Mapa de Procesos.....	33
10 Aplicación Del Modelo De Bienestar Laboral Para La Empresa CEIN S.A.S	36
10.1 Cadena De Valor del Proceso Gestión de Colaboradores Para CEIN S.A.S	36
10.1.1 Proceso de Apoyo	36
10.2 Modelo De Bienestar Laboral CEIN S.A.S 2019 – Área Recurso Humano.....	37
11 Discusión.....	39
12 Conclusiones	40
Referencias	41
Anexos.....	44

Lista de tablas

Tabla 1. Calificación Riesgo Bajo.....	31
Tabla 2. Calificación Riesgo Medio.....	31
Tabla 3. Calificación Riesgo Alto	31
Tabla 4. Presentación de Actividades	32

Lista de figuras

Figura 1. Mapa de procesos CEIN S.A.S.	35
Figura 2. Cadena de valor – Gestión de los colaboradores	36
Figura 3. Modelo de Bienestar Laboral.....	37
Figura 4. Modelo de Bienestar Laboral - Planeación.....	38
Figura 5. Modelo de Bienestar Laboral - Ejecución	38
Figura 6. Modelo de Bienestar Laboral – Evaluación de Resultados	38

Resumen

La finalidad del presente trabajo es diseñar un modelo de Bienestar Laboral que cumpla con las necesidades, metas y objetivos de la empresa CEIN S.A.S, con el fin de obtener niveles productivos constantes y rentabilidad segura. La carencia de un modelo de Bienestar Laboral en la organización, no permite que los colaboradores generen núcleos eficaces que impacten la productividad.

La metodología de la investigación es estudiar el caso, buscando evidenciar la carencia que posee CEIN S.A.S al no tener definido el mapa de procesos de la organización; la investigación es de alcance exploratorio, debido que CEIN S.A.S es una empresa que lleva en el mercado 21 meses y no cuenta con áreas definidas por la alta dirección; la investigación es cualitativa, aplicando una encuesta a 11 colaboradores (100% de los colaboradores). El objetivo de la encuesta fue identificar las falencias que posee CEIN S.A.S. en temas de Bienestar Laboral y así proponer un modelo que se ajuste a las necesidades de los colaboradores y los criterios del direccionamiento estratégico.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación de la encuesta son los indicios para la creación del Modelo de Bienestar Laboral para la organización, teniendo esto en cuenta se crea el proceso de gestión de los colaboradores del que se despliega el subproceso Bienestar Laboral, dicho modelo está conformado por tres principales etapas que son la Planificación, Ejecución y Evaluación de Resultados, creados bajo el perfil de CEIN S.A.S.

Palabras clave: necesidad, bienestar, satisfacción laboral, clima organizacional, bienestar laboral, cadena de valor y gestión de procesos

Abstract

The purpose of this work is to design a model of labour welfare that meets the needs, goals and objectives of the CEIN S.A.S company, in order to obtain steady production levels and secure profitability. The lack of a labor welfare model in the Organization, does not allow employees to generate effective cores that impact productivity.

The research methodology is studying the case, looking for evidence lack that has CEIN S.A.S not having defined the map of processes of the Organization; research is reaching exploratory, because that CEIN S.A.S is a company that takes 21 months on the market and has areas defined by senior management; the research is qualitative, applying a survey to 11 employees (100% of employees). The objective of the survey was to identify the shortcomings that has CEIN S.A.S. in labour welfare issues and propose a model that fits the needs of partners and the criteria of the strategic direction.

The results obtained through the application of the survey are indications for the creation of labor welfare model for the Organization, with this in mind creates the management process of contributors that displays is the thread wellness Labour, this model is comprised of three main stages which are planning, execution and evaluation of results, created under the profile of CEIN S.A.S.

Keywords: need, welfare, job satisfaction, organizational climate, labour welfare, value chain and process management

Introducción

El bienestar laboral en Colombia da mucho de qué hablar, puesto que en diversas organizaciones no se preocupan por el estado de sus empleados, otras por el contrario le dan la importancia que se requiere, macro, grandes y medianas empresas, inclusive las pequeñas microempresas y las que están en proceso de formación, se están interesando más aun sobre este tema.

El concepto de bienestar laboral, busca satisfacer al trabajador, lograr cumplir las expectativas y suplir las necesidades, teniendo en cuenta que existen condiciones que las determinan y que se construyen a partir de los objetivos misionales, visionales y principios institucionales en las organizaciones.

El propósito principal del bienestar laboral el cual se quiere mostrar a la empresa CEIN S.A.S; es tener un control al interior de la organización, mejorar el clima, el desempeño de los colaboradores, acercar las familias a la empresa, contribuir con el desarrollo integral de los colaboradores y las relaciones interpersonales-laborales; mediante una encuestas.

Los resultados obtenidos son una mezcla de intereses por parte de la empresa y de los colaboradores, ya que para la empresa es necesario contar con personas entregadas, leales, saludables y satisfechas con las opciones que la empresa tiene para ellos, y así por medio del bienestar ofrecido obtener los resultados positivos en el ámbito de rentabilidad, productividad, satisfacción laboral, motivación personal y cumplimiento de objetivos corporativos.

1 Planteamiento del problema

1.1 Tema

Bienestar Laboral.

1.2 Objeto

Beneficios de invertir en el bienestar laboral de una empresa.

1.3 Formulación del problema

El bienestar laboral es un factor en el cual se debe prestar atención, puesto que influye en forma positiva o negativa en las empresas y colaboradores; no es solo preocuparse por cuidar los proveedores, los clientes, el dinero, el activo fijo, etc. Lo que realmente sostiene a una empresa son sus trabajadores y es a ellos a quienes se debe comenzar a cuidar.

De acuerdo al portal El Empleo “Actualmente, la productividad de los trabajadores está ligada a las compensaciones e incentivos que ofrece la organización, lo cual genera espacios de crecimiento en todos los aspectos y, a su vez, redundan en mejores resultados para el negocio” (Ceballos, 2013, párr. 1). Todo empleado necesita motivación para realizar el trabajo de manera eficaz, y no es motivar con aumento de sueldo o dinero extra, es motivar con la infinidad de beneficios que obtienen al trabajar en la empresa. Si la empresa tiene un buen modelo de bienestar laboral combatirá los ausentismos, la rotación de personal, el estrés laboral, el clima laboral pesado y el bajo sentido de pertenencia; y esto acabará con generar mayor rendimiento y/o rentabilidad en la organización.

Para mitigar los problemas que se puedan presentar en la compañía se debe comenzar con programas que incluyan al núcleo familiar del trabajador, esto afianzará el sentido de pertenencia.

Por lo tanto, el bienestar laboral busca mejorar la cotidianidad de la persona, con lo cual es muy importante contar con la opinión de los trabajadores a la hora de establecer un modelo de bienestar laboral al igual que involucrar al núcleo familiar; entre más confianza exista por parte del trabajador para con el empleador mejor será el clima organizacional. El clima organizacional es

una de las herramientas importantes del bienestar laboral, debido que tiene influencia en cada factor que lo compone; entonces se debe buscar hacer de esta herramienta la columna vertebral a la hora de realizar un estudio para evaluar la satisfacción de los colaboradores respecto a los programas del bienestar laboral o realizar la implementación del modelo.

En la planeación de las actividades es muy importante que se tenga en cuenta la opinión de los colaboradores, pues esto garantizará el éxito de estas, muchas veces en las organizaciones suspenden actividades o se desmotivan a seguir con planes de bienestar porque los trabajadores no asisten (Sanchez, 2014, párr. 4).

Si las actividades son planeadas en conjunto (Empleados – Área de Gestión Humana) lograran obtener una mayor acogida a cada programa que se implemente, debido a que, se está teniendo en cuenta las necesidades que tienen los trabajadores en conjunto con su núcleo familiar; una empresa no debe dejar de lado la familia del colaborador, es por allí donde comienza el buen rendimiento y la satisfacción de cada persona. “El verdadero bienestar de las personas se fundamenta en una vida laboral definida, con claras perspectivas y compensaciones personales, profesionales y sociales” (Virgüez P, 2010, párr. 1).

El fin del bienestar laboral es identificar las áreas de intervención y proponer a los colaboradores y empleadores su apoyo en la implementación de un buen modelo de programas. En algunas empresas del país se vive el deficiente clima laboral y los malos hábitos de administración de recursos para el bienestar laboral, generando efectos sustanciales como pérdida en materia de rendimiento y productividad, originando alternativas como despidos, rotación masiva de personal o quiebra empresarial. El bienestar laboral

Busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad (Colciencias, 2016, p. 2).

Con la inversión en el bienestar laboral se debe tener presente que genera utilidad, ya que, aumenta la productividad del trabajador, es decir, la empresa crece contemporánea con este y hará que se obtengan ganancias y se disminuyan los costos que se pueden presentar con la rotación de personal y ausentismos que es lo que más afecta a las organizaciones.

A la empresa CEIN Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S, se le quiere mostrar que realizar una inversión a corto plazo en el personal, genera beneficios y ganancias a largo plazo; así como lo expresa García Francos: “las compañías están triplicando sus ingresos al invertir cada vez más en el bienestar de sus colaboradores pensando en sus más mínimas necesidades; cada \$1 invertido en facilitarles la vida a sus empleados a la empresa retornan \$3” (2015; párr 1). Se busca que CEIN S.A.S se preocupe por el bienestar laboral y social de los trabajadores, creando ambientes laborales agradables, respetuosos e incentivando a la mejora continua de los colaboradores que ayuden a alcanzar los objetivos de la empresa.

Se debe tener en cuenta que no se vive para trabajar sino que se trabaja para vivir, por lo cual el trabajo debe dar los recursos necesarios para satisfacer las necesidades de las personas y su grupo familiar.

1.4 Pregunta problematizadora:

¿Qué beneficios o limitantes genera la inversión en programas de bienestar laboral para CEIN Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S?

2 Justificación

La carencia de un modelo de Bienestar Laboral en la empresa CEIN S.A.S no ha permitido que los colaboradores generen núcleos eficaces de trabajo que impacten en la productividad de la organización, por esta razón, buscamos mostrar a la organización CEIN S.A.S. los beneficios que obtiene al invertir en el bienestar laboral; cambiando el pensamiento de que para el bienestar laboral se debe hacer una poca inversión o en el peor de los casos no se debe invertir, puesto que, puede cometer errores al no cuidar el capital humano y no velar por la satisfacción laboral; lo cual se va a ver reflejado en las utilidades que obtenga la empresa al tener un personal con motivación para realizar el trabajo de forma eficaz.

Como lo expresa Mercado en el periódico El Tiempo

La tendencia en las empresas es que este bienestar laboral se constituye como una real ventaja competitiva con la competencia, porque atrae y retiene a los mejores talentos. Trabajando cómodos dentro de una organización son la mejor herramienta para ganarle a la competencia (2017, párr. 6).

Es por esto que el tema de bienestar laboral se ha ido desarrollando y tomando fuerza en los últimos años; y como es de saber las personas buscan una retribución ante los servicios, ideas e innovaciones que generan con la compañía. Es importante enfatizar en las empresas sobre el bienestar laboral, debido a que, se ha disipado la claridad en las funciones, la comunicación, el liderazgo y los valores colectivos; aumentando la improductividad, la frustración, el estrés, la inseguridad y finalmente la ausencia laboral.

Es por esta razón que se necesita retomar nuevamente los temas de bienestar laboral y se requiere que las empresas se centren en sus necesidades, metas y objetivos fundamentales, para así crear nuevas tácticas que permitan el crecimiento organizacional; y así, reconociendo esas necesidades se tenga claridad de ¿qué manera invertir?, ¿cómo hacerlo? Y ¿cómo lograr resultados?

Crear esta propuesta puede no solo servir para impactar la motivación y mejorar la calidad de vida de los trabajadores, si no también, para apoyar a otros proyectos que requieran de esta información.

En consecuencia “Las personas pasan más de la tercera parte de su vida trabajando, ¿Cómo no ofrecerles espacios y beneficios que los llenen de satisfacción?” (Díaz, 2017, párr. 5). Las empresas deben buscar un equilibrio entre los propósitos generales del trabajador y los de la compañía haciendo análisis sobre los gustos personales, en donde el colaborador sienta que sus intereses y opiniones son tenidos en cuenta.

3 Objetivos

3.1 Objetivo General

Diseñar un modelo de bienestar laboral que cumpla con las necesidades, metas y objetivos de la empresa CEIN Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S, con el fin de obtener niveles productivos constantes y rentabilidad segura.

3.2 Objetivo Especifico

- Identificar las principales necesidades básicas de los colaboradores en cuanto a entorno laboral.
- Establecer la importancia de inversión en bienestar laboral ante el área de direccionamiento estratégico de la empresa.
- Proponer un modelo de bienestar laboral que cumpla con el alcance y las metas de la empresa CEIN S.A.S.

4 Estado del Arte

Para el siguiente estado del arte se tienen hasta el momento rastreados 5 trabajos de grados que tienen como objeto de estudio el diseño de programas de bienestar laboral, lo cual tiene relación con el tema de nuestra investigación. En el estado del arte se toma como muestra un periodo de tiempo del año 2008 a la actualidad y solo trabajos realizados en empresas Colombianas.

El trabajo de grado titulado *Estructuración del Plan Bienestar Social Laboral para la Alcaldía Municipal de Funza*, presentado en el año 2008 por (Cardenas), en la ciudad de Bogotá muestra una propuesta que busca construir programas y lineamientos para el área de Bienestar Laboral; permitiendo que la Alcaldía mejore sus condiciones laborales, personales y familiares para así apuntar a la eficiencia, eficacia y efectividad.

Para la elaboración de la propuesta se aplica inicialmente una encuesta sobre el clima organizacional elaborada por la Aseguradora de Riesgos Laborales [SURA] que consta de 43 preguntas aplicadas a una muestra de 30 empleados, donde se busca tabular por: muy satisfecho, medianamente satisfecho, medianamente insatisfecho, muy insatisfecho, no aplica. Al finalizar la tabulación de la encuesta se realiza un diagnostico con base en los resultados apoyadas por una Psicóloga de la Aseguradora de Riesgos Laborales, para finalizar socializando los resultados arrojados y elaboración del plan de acción.

El siguiente trabajo titulado *Diseño Programa Bienestar Laboral*, presentado en el año 2012 por (Gómez & Porras), en la ciudad de Bogotá. El programa pretende lograr que la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá EAAB tenga un ambiente laboral sano, personal motivado y con buena calidad de vida laboral, implementando planes de capacitación donde se elimina factores de estrés y malestar haciendo que el trabajo sea agradable, productivo y alegre.

En la aplicación de la encuesta se tomó como muestra el 9% de los empleados de la empresa, realizando tanto al personal operativo como administrativo. La encuesta consta de 24 preguntas que miden la satisfacción de los trabajadores, la calificación se realizó de acuerdo a Humberto Serna Gómez consultor de la Universidad de los Andes de la siguiente manera; si contesto 5 su valor es 100%, 4 valor de 75%, 3

valor de 50%, 2 valor de 25%, 1 valor de 0% y no aplica. Para la tabulación se utilizó la fórmula propuesta por el mismo autor.

Seguido de la tabulación se realiza el diagnóstico de la percepción de los empleados mostrando en un cuadro las debilidades y fortalezas de cada factor evaluado, lo que permite evidenciar las necesidades a implementar y las actividades a desarrollar para cada factor que se diagnosticó.

Otro trabajo analizado es el titulado “Diseño de una propuesta de Bienestar Laboral desde el análisis de los factores motivacionales de los empleados de la Sociedad San Vicente de Paúl de Medellín” presentado en el año 2013 por (Ramírez, Ortiz, & Correa), en la ciudad de Medellín. El trabajo consiste en abordar el bienestar laboral, enfocado en la motivación de los empleados, partiendo de que la organización no cuenta con un área de bienestar específica y atraviesa frecuentemente por una serie de cambios producto del recorte presupuestal lo cual afecta la motivación y el desempeño de los empleados (p. 3).

Para esto se aplicó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo – CMT representada por cinco variables de motivación interna (logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento), estas variables describen condiciones personales del individuo (pág. 28). Cinco variables externas (supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario y promoción), asociadas al puesto de trabajo y actividad ocupacional que realiza la persona. Cinco variables de los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas; dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición y expectación (p. 52).

Su calificación es por medio de unos puntajes representados de la siguiente manera; un puntaje entre “0 y 20 es excepcionalmente bajo; entre 21 y 40 relativamente bajo; entre 41 y 60 Promedio; entre 61 y 80 relativamente alto y entre 81 y 100 excepcionalmente alto” (p. 58). La muestra se realizó a 40 personas. Se realiza la tabulación de los resultados para así sacar una jerarquía de las 5 variables siendo la primera la de más interés para los empleados.

Una vez tabulado los resultados se procede a realizar las acciones de bienestar laboral en donde se realiza una propuesta con programas, objetivos y actividades a implementar para la elaboración del modelo y cronograma de actividades.

Como cuarto trabajo de grado se encuentra el titulado “Propuesta para la Estructuración e Implementación de Programa de Bienestar Laboral y Calidad de Vida para el Complejo Tecnológico Minero Agro empresarial SENA – Puerto Berrio” presentado por (García S.), en el año 2015 ciudad de Medellín. La propuesta planteada en el trabajo se estructura con los parámetros establecidos según la normatividad Colombiana y el Departamento Administrativo de la Función Pública promoviendo la calidad de vida y el bienestar laboral. La propuesta está dirigida a los trabajadores vinculados y a los contratistas que impacte positivamente en los niveles de sentido de pertenencia, satisfacción y desempeño de las labores (p. 8).

Para determinar las necesidades de los funcionarios públicos, se aplicó un cuestionario a una muestra de 64 personas; dando así, respuesta a las necesidades evidenciadas y permitiendo proponer un cronograma de actividades.

Por último el trabajo titulado “Formulación del Plan de Bienestar Social Laboral en la Alcaldía de Isnos Departamento del Huila” presentado en Huila en el año 2015, por (Bolaños); un proyecto que surge para determinar los aspectos relativos a la calidad de vida laboral de los empleados y contratistas de la Alcaldía, atendiendo especialmente el procesos socio – técnico y cultural que se presentan en el entorno con el fin de encontrar de qué forma esos aspectos influyen en el desarrollo personal y organizacional; a partir del trabajo se presenta un análisis detallado de los hallazgos obtenidos y con base en eso formular el plan de bienestar laboral (p. 15).

Se aplicaron encuestas al personal de la Alcaldía para medir las condiciones laborales, su entorno y el clima laboral; de igual manera se realiza encuestas a los clientes externos, es decir, a los ciudadanos para conocer la percepción que tienen frente a la gestión realizada por los empleados y así analizar opciones de mejora en los procesos. La muestra se realiza al 100% de los empleados. La encuesta fue diseñada mediante el modelo de las seis cajas de Weisbord conformada por los componentes de:

1. Propósito: ¿Dentro de qué empresa nos encontramos?, animo o intención de hacer o dejar de hacer algo
2. Estructura: ¿Cómo nos dividimos el trabajo?, forma que adopta el sistema de las relaciones entre individuos
3. Relaciones: ¿Cómo manejamos el conflicto entre la gente?, como todos los niveles interactúan y como las decisiones son tomadas y comunicadas
4. Recompensa: ¿Hay algún incentivo para hacer todo lo que necesita hacerse?, conocer la satisfacción de los empleados con las recompensas y reconocimientos recibidos por parte de la empresa
5. Liderazgo: ¿Alguien está manteniendo el equilibrio entre las cajas?, capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar y motivar a un grupo o equipo .
6. Mecanismos útiles: ¿Contamos con tecnologías de coordinación apropiadas?, procesos que tiene la organización para poder lograr los objetivos (p. 33).

Mediante el modelo se diseñaron 4 encuestas, mediante las cuales se pudo presentar diversas estrategias buscando una mejora en la calidad de vida laboral que permita el desempeño eficaz y eficiente dentro de cada área de la entidad (p. 15).

De acuerdo a la lectura de los trabajos anteriores se determina que todos plantean similares alcances, objetivos, métodos y propósitos de implementación para un modelo de bienestar laboral en las empresas Colombianas logrando una eficiencia, eficacia, rentabilidad y productividad.

Al desarrollo de estas cinco investigaciones se puede evidenciar los avances que se han logrado las organizaciones con la aplicación de los modelos de Bienestar Laboral que cada uno de los autores propone para que las empresas cumpla con los metas establecidas por la dirección estratégica de cada organización; una de estas herramientas en Bienestar Laboral que se puede proponer a la empresa CEIN Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S, es aplicar principalmente encuestas que ayuden a identificar las necesidades primordiales en trabajadores y colaboradores en temas de calidad de vida, clima organizacional y satisfacción laboral, de acuerdo con los resultados que esta arroje se puede establecer las necesidades que existan, una vez señaladas dichas necesidades se pasa a diseñar un modelo que cumpla con los requerimientos de la dirección, las

expectativas de los trabajadores y los objetivos de la empresa para así ser entregado al área de recursos humanos la responsable de la aplicación y seguimiento de este modelo de Bienestar Laboral.

5 Marco Conceptual

Para la aplicación del Modelo de Bienestar laboral se abordan conceptos como: Necesidad, Bienestar, Satisfacción Laboral, Clima Organizacional, Bienestar Laboral, Cadenas de Valor y Gestión de Procesos; Así, que se hace necesario realizar una definición conceptual de cada uno de ellos para lograr posteriormente, la comprensión de la temática en el contexto organizacional a la vez que se exponen los antecedentes de la investigación.

El concepto que se debe aclarar inicialmente es el de Necesidad;

Las necesidades son los requerimientos básicos del ser humano. Las personas necesitan alimento, aire, agua, vestimenta y cobijo para sobrevivir; también tienen fuertes necesidades de educación, ocio y entretenimiento. Cuando estas necesidades se dirigen hacia objetos específicos que pueden satisfacerlas se convierten en deseos (Kotler & Keller, 2012, p. 24).

Desde el Bienestar Laboral se busca satisfacer las necesidades de los colaboradores, llenando sus expectativas y motivando a que den lo mejor de sí. Se debe trabajar desde las necesidades emocionales para garantizar la permanencia del trabajador en la compañía.

La definición de Bienestar termino que se trata en la investigación, según Castañeda, Betancourt, Salazar & Mora;

El bienestar humano implica tener seguridad personal y ambiental, acceso a bienes materiales para llevar una vida digna, buena salud y buenas relaciones sociales, todo lo cual guarda una estrecha relación y subyace a la libertad para tomar decisiones y actuar (2017, p. 24).

Cabe resaltar que el bienestar es un estado subjetivo, ya que lo que para algunos significa un estado de bienestar para otros puede considerarse escasez de recursos o de satisfacción emocional. Así que en términos generales se puede definir el bienestar como ese estado en que se siente satisfacción y/o comodidad por lo que se tiene.

Para Locke la satisfacción laboral es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Chiang, Martín, & Núñez, 2010, p. 154).

La satisfacción laboral es un factor determinante en la productividad de la compañía, está ligada con la motivación y actitudes que tiene el colaborador con el entorno laboral. Se debe prestar mucha atención a este factor debido que influye en la eficiencia y eficacia de hacer los procesos.

Otro de los conceptos a tratar es el Clima Organizacional, se debe tener presente que un buen clima organizacional genera motivación, buen rendimiento, satisfacción laboral y sentido de pertenecía, un mal clima ocasiona situaciones conflictivas que tienden a repercutir en la baja productividad y a la desmotivación laboral que por ende, termina desencadenando varios factores adversos que pueden llegar hasta interrumpir el desarrollo o posicionamiento de una empresa.

El clima organizacional es la calidad o propiedad del ambiente organizacional que se observa o experimenta por los participantes de la organización y que influencia su conducta. El ambiente organizacional presenta ciertas propiedades que pueden provocar motivación para determinadas conductas (Chiavenato, 2006, p. 85).

El siguiente concepto a definir es Bienestar Laboral, según Rodríguez Manzilla;

Las relaciones entre el trabajador y la organización en la que se desempeña tienen una importancia crucial. De ella depende en gran medida el éxito, la eficiencia y productividad de la empresa, por una parte y por la otra el bienestar laboral. Cada trabajador dedica parte importante de su vida a la organización de la que es miembro activo, por lo que su mayor o menor bienestar laboral en ella va a redundar en forma determinante en la calidad de vida (2011, p. 105).

La empresa, o lugar de trabajo es el sitio donde el empleado pasa la mayor parte de su tiempo activo. Es por eso que se hace tan importante hacer de dicho sitio un lugar agradable y cómodo para él.

Cadena de valor es un concepto definido por Michael Porter como;

La ventaja competitiva depende de ofrecer una propuesta de valor única a partir de una cadena de producción de valor adaptada, lo que implica un sistema de contrapartidas diferente al de los rivales, y en el que existe un ajuste entre las numerosas actividades que pasan a fortalecerse unas a otras (1996, p. 7).

Esta definición está ligada al concepto Gestión por Procesos, que según Roure & Rodriguez

La gestión estratégica de los procesos implica ver la organización como un sistema en el que todas las actividades que se realizan en un seno están interrelacionadas de forma que se consigue, de la manera más eficiente, la satisfacción de los diversos clientes actuales y potenciales de la empresa (1997, p. 15).

Estos dos conceptos buscan administrar la comunicación e interrelacionar las áreas y funciones de CEIN S.A.S.

Todo lo anteriormente descrito trae a las empresas beneficios como; el aumento en la producción, mejoramiento en los niveles del rendimiento, aumento en las ganancias económicas de la empresa y genera valor agregado a los productos y/o servicios captando nuevos clientes. Esto se debe a una sencilla razón; si el empleado está motivado y se siente a gusto en su lugar de trabajo, habrá mayores probabilidades de que de todo de sí para demostrar un buen rendimiento laboral, tendrá sentido de pertenencia por su organización y sus acciones o comportamientos, estarán orientados y enfocados a su continuidad dentro de la misma por mucho más tiempo.

6 Marco Teórico

Los beneficios de invertir en bienestar laboral en la empresa CEIN Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S; es el objetivo de esta investigación, ya que, es una organización donde su principal falencia es la no aplicación de ningún modelo de bienestar laboral.

CEIN S.A.S se basa en la fabricación, mantenimiento y montaje estructural de calderas térmicas, de carbón, de gas, glp, fuel oil, acmp y biomasa, por lo que su portafolio es dirigido a numerosas empresas del país. CEIN S.A.S, es una empresa que se dedica a la prestación de servicios a las empresas del sector de alimentos, salud, textil, construcción y centros de ejercitación, por lo que permite brindar a los clientes soluciones térmicas que ayuden a facilitar los procesos internos de cada organización y así lograr las expectativas y necesidades de todos los colaboradores y clientes en general.

CEIN S.A.S, fue creada el 2 de febrero de 2017, con el propósito de mejorar el mercado de calderas y facilitar a sus clientes nuevas soluciones térmicas, por lo que su fundador tiene más de 35 años de experiencia en este campo y un recorrido por las principales empresas del país como son JCT, Calderas Continental LTDA, Gasteco y Termatec, acumulando así años de aprendizaje en todo lo relacionado con sistemas de control, monitoreo, automatización y calibración de calderas, hornos industriales, saunas y turcos.

CEIN S.A.S tiene un conocimiento profundo en los procedimientos clave del negocio y es por ellos que tiene un departamento de ingeniería, con técnicos especializados que brindan soluciones a la medida de sus proveedores, garantizando la calidad y mejoramiento de los procesos para optimizar resultados, este es el principal enfoque u objetivo.

Durante las últimas décadas, internet y la era de lo digital han obligado a todo tipo de empresas a reinventarse para sobrevivir. Si bien la innovación actualmente más que una opción es una necesidad, existen algunas compañías para las cuales este tema es imprescindible, pues el core de sus negocios está en actividades modificadas totalmente por los avances tecnológicos (Gutierrez G, sf, párr. 1).

Es por ello que CEIN S.A.S ofrece servicios de asesorías y capacitaciones en software y hardware de todo tipo de calderas, automatización de calderas, periféricos, monitoreo remoto, calibración de curvas de control link y diseño de calderas que cumplan con la (Colombia. Secretaría Distrital de Ambiente, 2011) "Por la cual se dictan normas sobre prevención y control de la contaminación atmosférica por fuentes fijas y protección de la calidad del aire" secretaria distrital de ambiente”.

7 Metodología

La metodología del presente trabajo, es recopilar información que permita brindar soluciones frente a la escases de un Modelo de Bienestar Laboral en la empresa CEIN S.A.S.

7.1 Enfoque Investigación

7.1.1 Investigación Cualitativa.

La investigación se basa en determinar ¿qué beneficios o limitantes genera la inversión en programas de bienestar laboral para CEIN Calderas e ingeniería Industrial S.A.S?, utilizando la investigación de tipo cualitativo la cual nos permite evidenciar los resultados basados en la producción de datos descriptivos sobre los colaboradores de CEIN S.A.S.

El método cualitativo pretende recoger y analizar datos, conocer e identificar los procesos, procedimientos internos y externos de la organización, basada en una recolección de datos; así como lo expresa Williams, Unrau y Grinnell (2005) “un planteamiento cualitativo: es como entrar a un laberinto, sabemos dónde comenzamos, pero no donde habremos de terminar. Entramos con convicción, pero sin un mapa preciso” citados por (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, p. 1).

7.2 Alcance de la Investigación

7.2.1 Exploratoria.

La investigación es de alcance exploratorio, debido que, es una empresa nueva a la cual se va hacer la implementación del Modelo de Bienestar Laboral, por ende está no posee un área de Gestión Humana definida, lo que conlleva a explorar en un campo incierto, así como lo expresa Hernández, Fernández, & Baptista “Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes” (2006, p. 4).

El tema de Bienestar Laboral se ha abordado anteriormente en otras investigaciones rastreadas, pero el mismo modelo de bienestar no se debe aplicar a todas las empresas, puesto que, son diferentes en el ámbito laboral. Es por esto que la investigación es clasificada exploratoria.

7.3 Tipo de Estudio

7.3.1 Estudio de Caso.

La investigación busca evidencias de la carencia que posee la empresa CEIN S.A.S al no tener definido un Modelo de Bienestar Laboral, ni contar con un área de Gestión Humana, por ende, la problemática a tratar involucra a los empleados en busca de respuestas, evidencias o situaciones que ayuden a solucionar la pregunta problematizadora. Según la definición de Hernández, Fernández, & Baptista "estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta; analizan profundamente una unidad para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría" (2006, pág. 2). Un estudio de caso es el tipo de investigación, debido a que, se va a desarrollar una teoría necesitando de los empleados para la construcción de esta.

8 Instrumentos de recolección de datos

La encuesta que se aplicó es con fines académicos, donde se busca conocer a fondo sobre las necesidades básicas de los colaboradores de CEIN S.A.S, con el fin de implementar una propuesta del Modelo de Bienestar Laboral.

8.1 Paso 1

8.1.1 Encuesta

8.1.1.1 Objetivo: Se realizó encuesta a 11 personas de la empresa, buscando conocer las necesidades básicas que deben ser atendidas por la organización, mejorando la calidad de vida y el ambiente laboral.

8.1.1.2 Medio: La encuesta es de tipo descriptiva la cual se debe diligenciar en su totalidad con la calificación asignada a cada parámetro.

8.2 Paso 2

8.2.1 Valoración y tabulación

Al terminar la encuesta, se procede a verificar y tabular la información. Para el procedimiento de tabular se le debe tener en cuenta las posibles respuestas que son:

Siempre (SI)

Casi Siempre (CS)

A Veces (AV)

Casi Nunca (CN)

Nunca (NU)

Para la ponderación se suma las respuestas por las opciones (SI – CS – AV – CN – UN), y se divide por el total de los encuestados.

- Se considera de riesgo bajo las preguntas cuyo porcentaje sea:

Tabla 1.

Calificación Riesgo Bajo

Calificación	Porcentaje
Siempre	>54%
Casi Siempre	<46%
A Veces	Sin calificación
Casi Nunca	Sin calificación
Nunca	Sin calificación

- Se considera de riesgo medio las preguntas cuyo porcentaje sea

Tabla 2.

Calificación Riesgo Medio

Calificación	Porcentaje
Siempre	<46%
Casi Siempre	>54%
A Veces	Sin calificación
Casi Nunca	Sin calificación
Nunca	Sin calificación

- Se considera de riesgo alto las preguntas cuyo porcentaje sea inferior a

Tabla 3.

Calificación Riesgo Alto

Calificación	Porcentaje
Siempre	>40%
Casi Siempre	>20%
A Veces	Entre 0% y 20%
Casi Nunca	Sin calificación
Nunca	Entre 0% y 20%

8.3 Paso 3

8.3.1 Presentación de la propuesta de Bienestar Laboral

Se verifica inicialmente cuales son los puntos que se deben intervenir según la calificación que obtuvo cada pregunta.

Para la presentación de la propuesta se utiliza el siguiente formato; este se debe diligenciar de acuerdo al parámetro que tiene un riesgo alto y medio, buscando la mejora continúa de calificación para dicho parámetro.

Tabla 4.
Presentación de Actividades

Actividad	Objetivo	Población	Responsable	Fecha realización
-----------	----------	-----------	-------------	-------------------

9 Planeación Estratégica

Antes de presentar los programas para implementar el Bienestar Laboral se debe tener en cuenta la planeación estratégica de CEIN S.A.S.

9.1 Visión

En el 2024 lograr aumentar las ventas de la Organización en un 50% y ser los líderes del país en fabricación, mantenimiento y servicio para equipos de generación de vapor, periféricos y montajes industriales. Para esto contamos con personal altamente calificado y nuestra cultura de mejoramiento continuo.

9.2 Misión

CEIN, Calderas e Ingeniería Industrial S.A.S; es una empresa dedicada a la prestación de servicios de fabricación, mantenimiento, montajes y reparación de calderas de carbón, acpm, gas natural, glp, biomasa y biocombustible en la industria en general y para ello utilizamos las mejores herramientas, materia prima y grupo humano calificado, con el fin de garantizar la calidad en los procesos y alcanzar los mejores resultados para nuestros clientes.

9.3 Política de Calidad

Satisfacer las necesidades y expectativas de nuestros clientes, mediante el mejoramiento continuo de cada uno de nuestros procesos, contando con un personal humano idóneo para las actividades a desempeñar, cumpliendo con todos los requerimientos legales de la norma y del cliente, dando una respuesta ágil y oportuna, garantizando la calidad en nuestros productos y servicios.

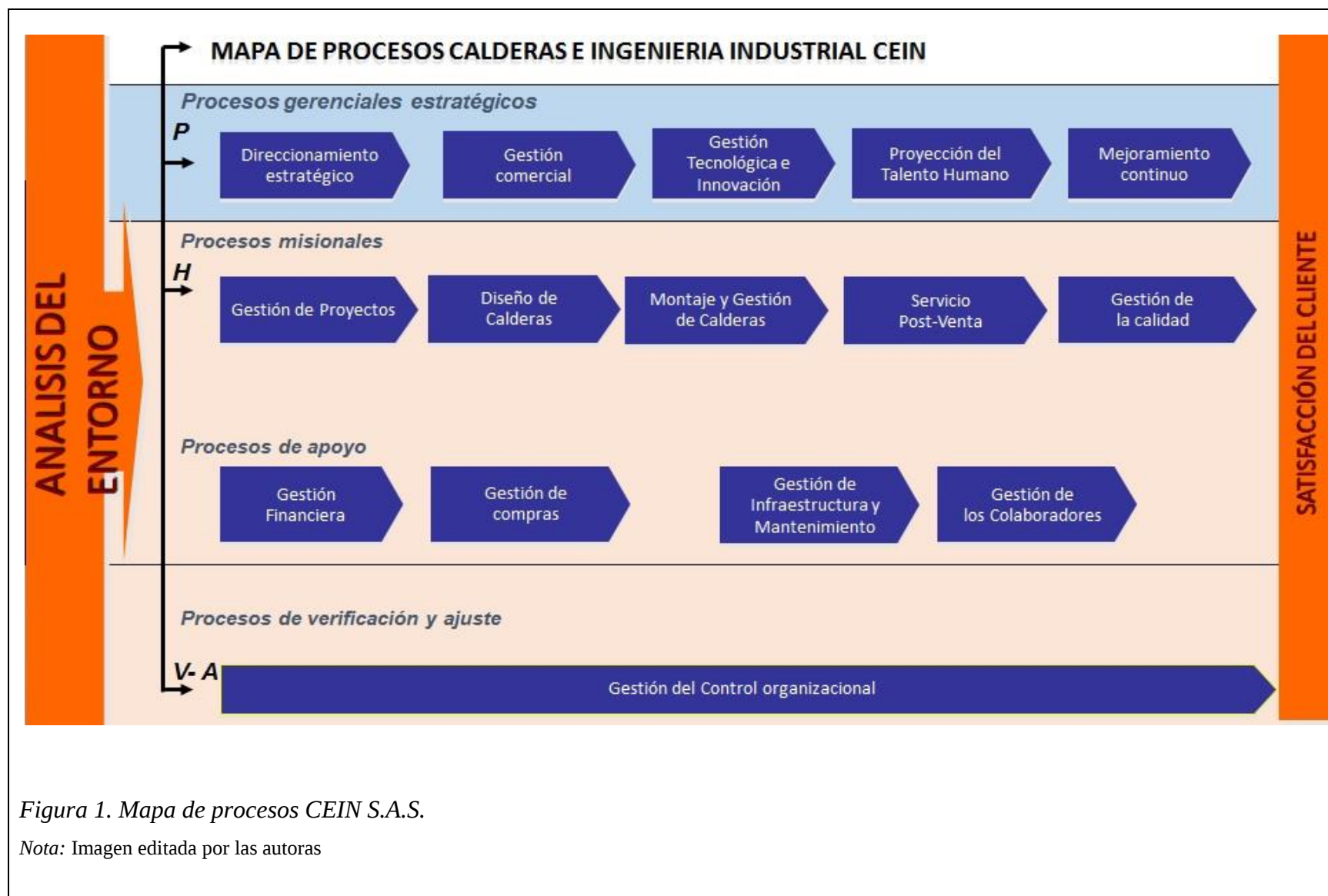
9.4 Mapa de Procesos

Es importante aclarar que la organización no cuenta con una estructura de procesos definidos, por lo tanto una de las actividades arduas para llevar a cabo el objetivo de este trabajo que es diseñar un modelo de bienestar laboral, fue inicialmente, definir dicho proceso.

El mapa de procesos de la empresa CEIN S.A.S. se encuentra dividido en 3 procesos, obedeciendo a la estructura del PHVA ciclo de calidad de Deming:

1. Procesos Gerenciales Estratégicos: estos procesos se estructuraron teniendo como base la Visión de CEIN S.A.S.
2. Procesos Misionales y de Apoyo: estos procesos se estructuraron de la Misión de la empresa CEIN S.A.S.
3. Procesos de Verificación y Ajustes: este proceso es estructurado, de acuerdo, a la Política de Calidad de CEIN S.A.S.

El Mapa de Procesos, se da por un análisis al Direccionamiento Estratégica, por lo cual, el resultado final del mapa, es la respuesta a la Plataforma Estratégica.

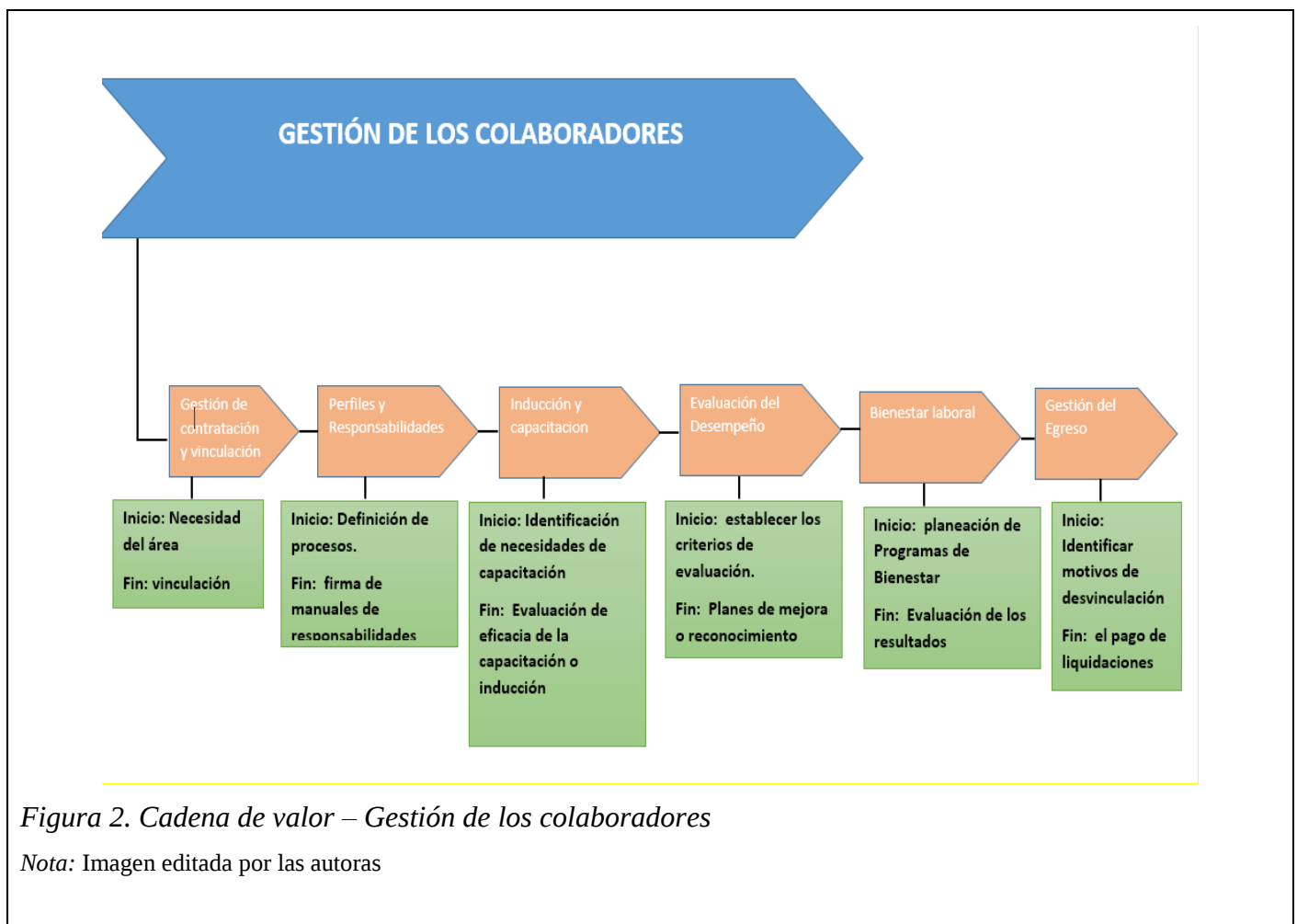


10 Aplicación Del Modelo De Bienestar Laboral Para La Empresa CEIN S.A.S

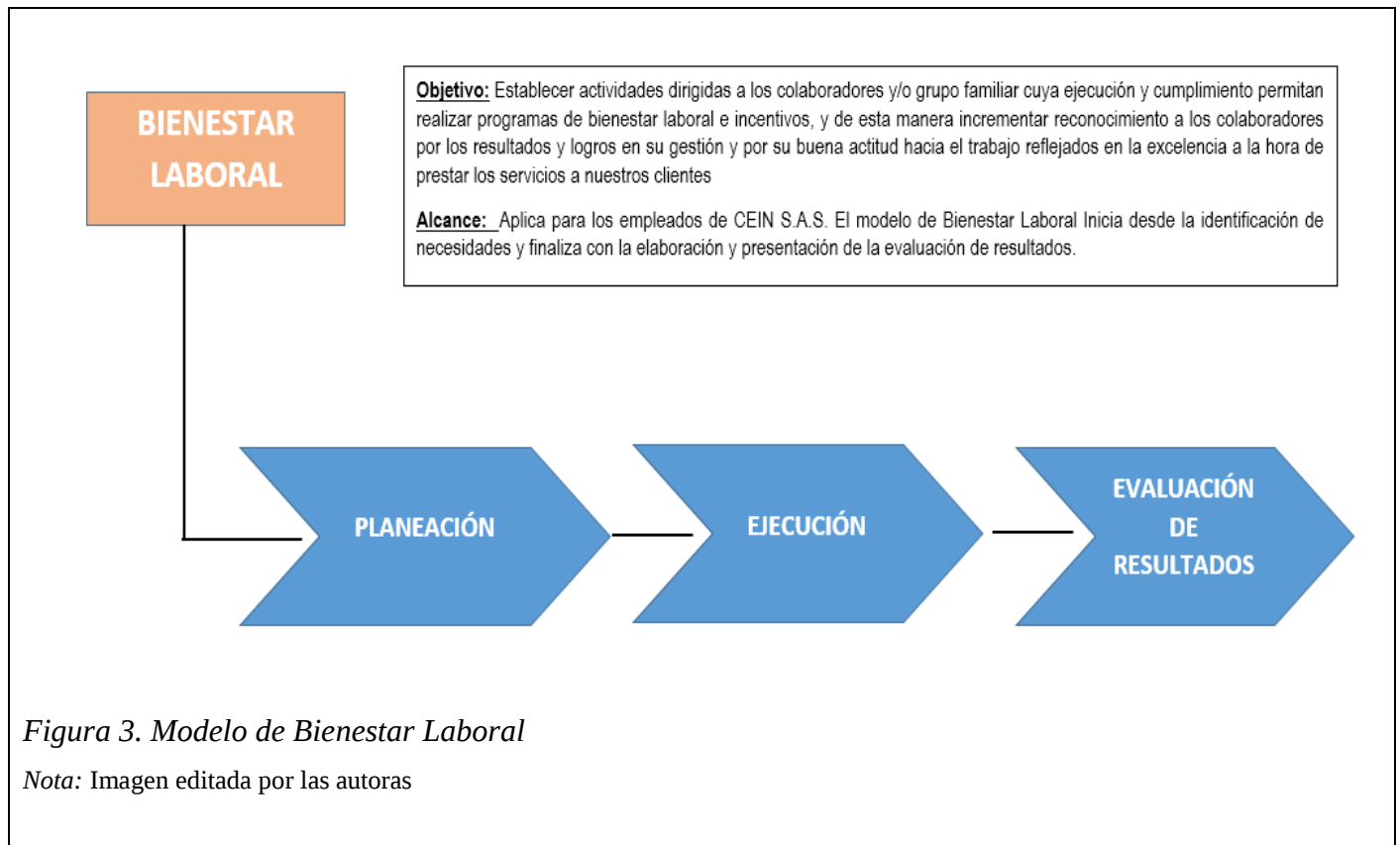
El Programa de Bienestar laboral propuesto para la empresa CEIN CALDERAS E INGENIERIA INDUSTRIAL S.A.S, es un programa que promueve la integración en su recurso humano, mejora la calidad de vida de sus colaboradores, mantener un buen clima organizacional, facilitar las herramientas necesarias para un estilo de vida saludable dentro y fuera de la organización.

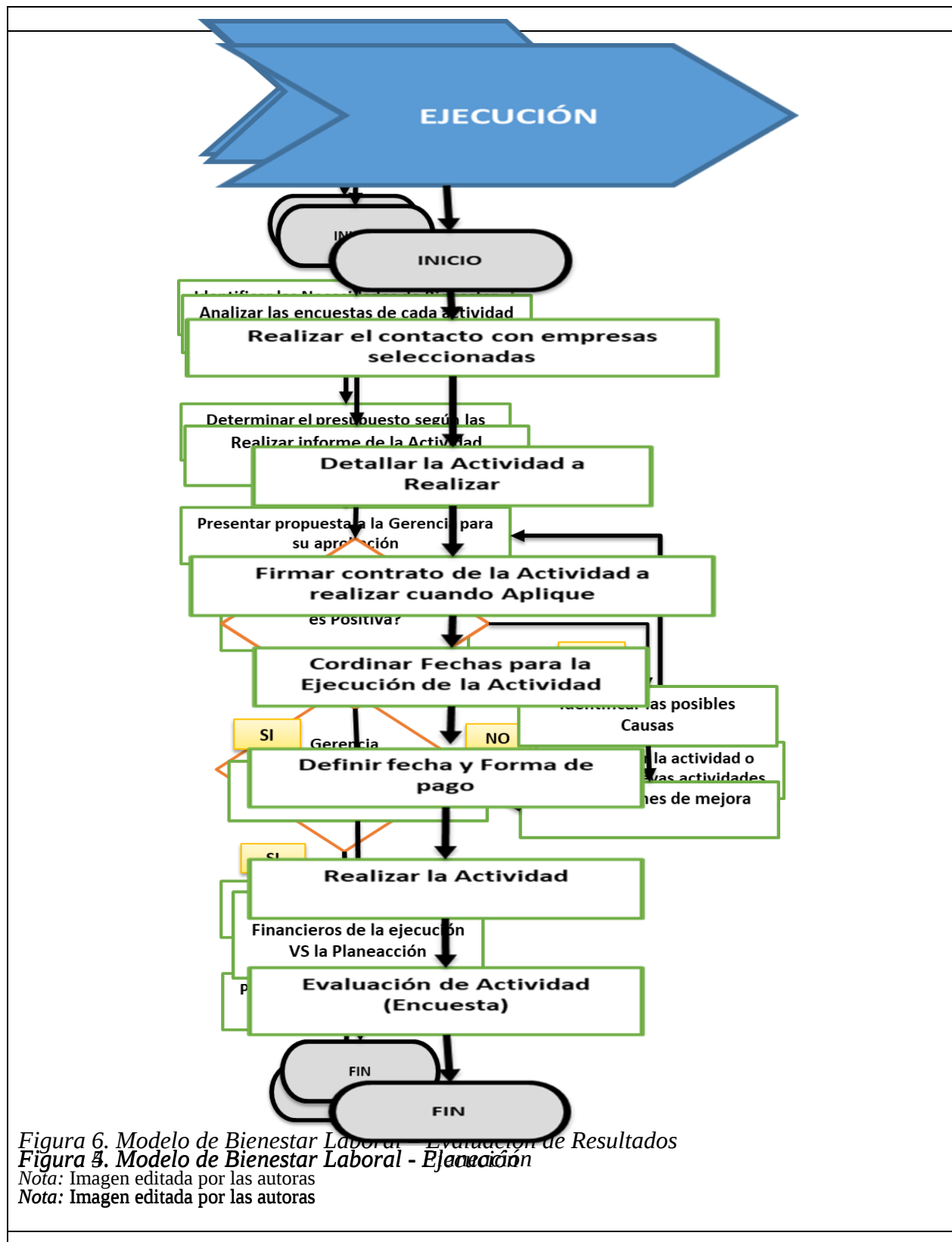
10.1 Cadena De Valor del Proceso Gestión de Colaboradores Para CEIN S.A.S

10.1.1 Proceso de Apoyo



10.2 Modelo De Bienestar Laboral CEIN S.A.S 2019 – Área Recurso Humano





11 Discusión

El principal objetivo de este trabajo ha sido proponer un Modelo de Bienestar Laboral que se aplique a las necesidades de los colaboradores de la empresa CEIN S.A.S, siguiendo como base las definiciones de bienestar laboral de (Ceballos, 2013); (Sanchez, 2014) y (Virgüez P, 2010)

Partiendo de una encuesta aplicada a 11 colaboradores que son el 100% de la Empresa CEIN S.A.S, se evidencia por medio de los resultados tabulados, la carencia de inversión en bienestar, ya que 6 de las 25 preguntas fueron contestada por 10 de sus colaboradores como no cumplimiento de las necesidades de cada uno.

La solución a tal situación es la implementación del modelo creado para la empresa enfocado al bienestar laboral; para crear dicho modelo se parte del análisis de la Planeación Estratégica compartida por el área Administrativa de CEIN S.A.S. con esta información se crea un Mapa de Procesos el cual fue Aprobado por el señor ADRIAN SANCHEZ, Representante Legal y Gerente de CEIN S.A.S; con la aprobación del Mapa de Procesos se crea una Cadena de Valor del proceso de apoyo Gestión de los colaboradores, basándonos en la definición de cadenas de valor de Michael Porter, para que las organizaciones sea productivas, rentables y competitivas.

Por último, se creó el modelo de bienestar laboral para CEIN S.A.S. implementado a partir del año 2019, el cual se despliega de la cadena de valor, del subproceso Bienestar laboral; dicho modelo está conformado por tres principales etapas que son la planificación, ejecución y evaluación de resultados.

12 Conclusiones

El bienestar laboral en las organizaciones se ha tornado como una estrategia de inversión para el logro de los objetivos y así alcanzar el aumento productivo y rentable que anhelan obtener cada organización. El objetivo del presente trabajo de grados es proponer un modelo de bienestar laboral que cumpla con las necesidades de cada colaborador de CEIN S.A.S y así crear un ambiente laboral saludable dentro y fuera de las empresas.

La satisfacción laboral es el resultado de las aplicaciones de modelos de bienestar laboral, ya que el grupo humano se identifica con la organización, incrementando su compromiso laboral y sentido de pertenecía y así evitar rotación de personal o ausentismos laborales.

Para la empresa CEIN S.A.S, es necesario la implementación del programa de Bienestar laboral, siendo una estrategia de la alta gerencia el cual abarca las tres principales etapas del proceso de Bienestar laboral definidas para CEIN S.A.S. que son: planificación, ejecución y por último evaluación de resultados, cuyo objetivo es establecer actividades dirigidas para los colaboradores y familias.

Se puede determinar que implementar Modelos de Bienestar Laboral en empresa Pequeñas, mediana o Grandes trae beneficios en las organizaciones, brindando a la empresa credibilidad y fidelidad entre sus colaboradores. ¡Empleados más felices, empresa más productivas y rentables!

Referencias

- Bolaños, R. (2015). *Formulación del plan de bienestar social laboral en la alcaldía de isnos departamento del huila*. (Trabajo de grado optar titulo de Administrador Público). Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios, Pitalito.
- Cardenas, J. (2008). *Estructuración del plan bienestar social laboral para la alcaldía municipal de Funza 2008*. (Trabajo de grado para optar por el titulo de Trabajadora Social). Corporación Universitaria Minuto de Dios, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Bogotá.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1 - 13.
- Ceballos, V. (2013). *Bienestar laboral, clave en el desempeño del colaborador*. Obtenido de <https://bit.ly/2slj1DJ>
- CEIN S.A.S. (2017). *CEIN S.A.S*. Obtenido de <http://www.cein.com.co>
- Chase, R., Jacobs, R., & Aquilano, N. (2009). *Administración de operaciones. Producción y cadena de suministros*. México: MC Graw Hill.
- Chiang, M., Martín, M., & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mcgraw hill.
- Colciencias. (2016). *Dirección de gestión de recursos y logistica programa de bienestar laboral*. Obtenido de <https://bit.ly/2AzQuw1>
- Colombia. Secretaría Distrital de Ambiente. (2011). *Resolución 6982 de 2011: Por la cual se dictan normas sobre prevención y control de la contaminación atmosférica por fuentes fijas y protección de la calidad del aire*. Bogotá: Resgistro Distrital.
- Díaz, M. (2017). *Empleados felices son más productivos*. Obtenido de <https://bit.ly/2DNGpiQ>
- García, A. (15 de marzo de 2015). *Compañías triplican ingresos al invertir en bienestar laboral. El nuevo siglo*, pág. 1.
- García, S. (2015). *Propuesta para la estructuración e implementación de un programa de bienestar laboral y calidad de vida para el complejo tecnológico minero y agroempresarial SENA - puerto berrio*. (Trabajo de Grado para optar a título de Especialista en Psicología de las

- Organizaciones y del Trabajo). Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Medellín.
- Gómez, A., & Porras, K. (2012). *Diseño programa de bienestar laboral*. (Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia de Recursos Humanos). Universidad Jorge Tadeo Lozano, Facultad de Ciencias Administrativas, Bogotá.
- Gutierrez G, J. (2006). *Universidad eafit*. Obtenido de Catedras de innovación empresarial: <https://bit.ly/2qVStGo>
- Gutierrez, M. (2016). *CMT cuestionario de motivación para el trabajo*. Obtenido de <https://bit.ly/2KHzyDn>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hurtado, J. (2011). *La satisfacción de construir con esfuerzo el individuo al frente de la profesión*. Obtenido de <https://bit.ly/2P9Gf6D>
- Ibarra, C. (2011). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://bit.ly/2SmDalX>
- Jimeno, J. (2013). *Ciclo pdca - El círculo de Deming de mejora continua*. Obtenido de <https://www.pdcahome.com/5202/ciclo-pdca/>
- Kotler, P., & Keller, K. (2012). *Dirección de marketing*. México: Pearson educación.
- Mercado, D. (02 de septiembre de 2017). Empresas en Medellín se toman muy en serio la felicidad laboral. *El tiempo*, pág. 1.
- Portafolio. (2017). *Claves para tener felices y lúcidos a sus trabajadores*. Obtenido de <https://bit.ly/2rJgrra>
- Porter, M. (1996). *Ser competitivo*. Desuto.
- Ramírez, A., Ortiz, N., & Correa, S. (2013). *Diseño de una propuesta de bienestar laboral desde el análisis de los factores motivacionales de los empleados de la sociedad san vicente de paúl medellin*. (Trabajo de Especialización en Psicología Organizacional). Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología, Medellín .
- Rodriguez, D. (2011). *Gestión Organizacional*. Santiago de Chile: Ediciones UC.
- Rodríguez, I., González, A., Noy, P., & Pérez, S. (2012). *Metodología de diseño organizacional integrando enfoque a procesos y competencias* . La Habana - Cuba: Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverri.

- Romero, I. (2009). Pymes y cadenas de valor globales. Implicaciones para la política industrial en las economías en desarrollo. *Análisis económico*, 24(57), 199-216.
- Roure, J., & Rodríguez, M. (1997). *Gestión por procesos*. Barcelona: IESE.
- Sanchez, Y. (2014). *Bienestar laboral y su influencia en las organizaciones*. Obtenido de <https://bit.ly/2ra5BIb>
- Virgüez P, A. (2010). *Ministerio de educación nacional*. Obtenido de Guia para diseño programa de bienestar laboral sector docente: <https://bit.ly/2KFw88X>

Anexos

En los anexos se incluye material complementario que apoya la documentación investigativa, tales como: aval del CIDEH, carta de presentación, consentimiento informado, modelo de la encuesta y la tabulación de las encuestas.

Anexo 1 – Aval para Aplicación de Encuestas



UNIVERSIDAD DE
SAN BUENAVENTURA
MEDELLÍN

Personería Jurídica
Resolución N° 1326 del 25 de Marzo de 1975
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

VIGILADA MINEDUCACIÓN
Resolución 12220 del 20 de junio de 2016
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL



EL SECRETARIO DE LA UNIVERSIDAD DE SAN
BUENAVENTURA MEDELLÍN Y LA COORDINADORA DEL CIDEH

CERTIFICAN

Que el Consentimiento Informado de la investigación "Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables CEIN S.A.S", corresponde a mínimo riesgo: **"el mínimo riesgo se da cuando se realiza alguna intervención en el sujeto para los requerimientos de cuidado y tratamiento, y al realizar éstos se toma información"** (Artículo 11 de la Resolución 008430 del Ministerio de Salud de Colombia, del 4 de octubre de 1993); ya fue revisado y aprobado por el Comité de Bioética de la Universidad de San Buenaventura - Seccional Medellín.

Expedido a solicitud de las investigadoras, Catherine Barrera Hoyos y Nasly Tatiana Barrientos Sánchez.

Medellín, 02 de octubre de 2018.

FRAY EFRÉN PARMENIO ORTIZ ORTIZ OFM
Secretario

JUDITH MARÍA PEÑA SANTODOMINGO
Coordinadora del CIDEH



• Medellín: Carrera 56C N° 51-110 (Barrio San Benito)
• Bello: Calle 45 N° 61-40 (Barrio Salento)
PBX: 57(4) 514 56 00 • Fax: 454 27 18
Nit: 890307400-1 • Sitio web: www.usbmed.edu.co



Anexo 2 – Carta de Presentación

Medellín, 19 de septiembre de 2018

Señores

Comité de Bioética

Universidad de San Buenaventura

Medellín.

Asunto: Solicitud de revisión de consideraciones éticas de la investigación: **“Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S”**

Cordial saludo,

Catherine Barrera Hoyos y Nasly Tatiana Barrientos Sánchez, identificadas como aparece al pie de nuestras firmas, nos permitimos solicitar la revisión de las consideraciones éticas de la investigación denominada: **“Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S”** con el fin de obtener el aval ético de la Universidad antes de continuar con la práctica de pruebas o instrumentos en esta investigación.

Sabemos y aceptamos que el comité puede hacer una evaluación posterior del trabajo para verificar que se cumplan las condiciones aprobadas.

Cordialmente;

Catherine Barrera H.

Nasly Tatiana Barrientos S.

Jhon Fernando Pereanez

CC

CC

CC

UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA – SECCIONAL MEDELLÍN**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES****Protocolo ético de la investigación: “Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S”****Afiliación institucional:**

Las investigadoras Nasly Tatiana Barrientos Sánchez y Catherine Barrera Hoyos son estudiantes de noveno semestre de Contaduría Pública en la Universidad de San Buenaventura Medellín.

Patrocinadores:

No contamos con patrocinadores o financiación para la investigación, todos los gastos incurridos al momento de realizar la encuesta corren por cuenta de las estudiantes.

Justificación:

La investigación se realiza con el fin de proponer y diseñar un Modelo de Bienestar Laboral que se acomode a las necesidades básicas de los colaboradores, por lo cual, se requiere aplicar la encuesta, donde se va a identificar dichas necesidades; con el fin de obtener niveles productivos, rentable y empleados felices en CEIN S.A.S.

Objetivos:

1. Aplicar la encuesta descriptiva determinando las necesidades básicas de los colaboradores.
2. Analizar e identificar en base a los resultados de la encuesta la importancia de invertir en un Modelo de Bienestar Laboral.
3. Diseñar y proponer un Modelo de Bienestar Laboral que se ajuste a las necesidades de los colaboradores y de la empresa.

Metodología:

Se debe establecer de forma resumida, clara y sencilla, cuál es el enfoque metodológico, las fases de la investigación, el tipo y cantidad de población al que se le aplicará la prueba, la validez de dicha cantidad y en qué consiste la prueba o pruebas que se practicarán.

El enfoque de la investigación es cualitativa, donde pretendemos recolectar datos informativos a 20 empleados de la empresa con contrato indefinido y fijo (Área Operativa y Administrativa) a través de la encuesta, tabular la información y analizar el resultado, seguido de esto se diseña un Modelo de Bienestar Laboral de acuerdo a las necesidades arrojadas en la encuesta.

La encuesta consta de 25 preguntas las cuales se responden de acuerdo a la percepción del colaborador (SI: Siempre - CS: Casi Siempre - AV: A Veces - CN: Casi Nunca - NU: Nunca)

Beneficios:

La investigación busca conocer las necesidades que carecen los colaboradores y que están al alcance de ser atendidas por CEIN S.A.S, mejorando la calidad de vida y el ambiente laboral.

Riesgo:

La aplicación de la encuesta no tiene riesgos de ningún tipo, la prueba solo es informativa, que permite deducir necesidades de los colaboradores y falencias que tenga la empresa.

Incentivos económicos:

Para la aplicación de la encuesta no existe incentivos, dado que, las estudiantes se desplazarán hasta la empresa en un horario que no afecte los niveles productivos de la compañía.

Anexo 3 – Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO**Inversión en el bienestar laboral, mejor estrategia para el aumento en niveles productivos y rentables en CEIN S.A.S**

Yo, _____, mayor de edad, e identificado como aparece al pie de mi firma, certifico que he sido informado(a) con la claridad y veracidad debidas respecto al curso de la investigación, sus objetivos y procedimientos. Que actúo consciente, libre y voluntariamente como participante de la presente investigación contribuyendo a la fase de recolección de información. Se me informaron de los riesgos y beneficios de la investigación y la prueba. Soy conocedor(a) de la autonomía suficiente que poseo para abstenerme de responder total o parcialmente las preguntas que me sean formuladas y a prescindir de mi colaboración cuando a bien lo considere y sin necesidad de justificación alguna y de igual forma, se me informó que mi participación se hará a título gratuito, por lo que no recibiré estipendio alguno por participar.

Sé que no existen riesgos en la investigación y las pruebas.

También sé que se respetará la buena fe, la confidencialidad e intimidad de la información por mí suministrada, lo mismo que mi seguridad física y psicológica.

Dado en el municipio de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Acepto,

Nombre del participante.

CC

Nombre del investigador

CC

Nota: Si el mayor de edad no sabe leer o no tiene la posibilidad en ese momento, un testigo imparcial, designado por el participante, firmará el consentimiento, dejando constancia en el

formato dicha situación (que se trata de un testigo y que el participante no puede leer, aduciendo la razón) y aclarando que el participante entendió el contenido del documento y las implicaciones del mismo.

Anexo 4 - Encuesta

OBJETIVO: Conocer los requerimientos necesarios en la empresa CEIN S.A.S para la elaboración del Modelo de Bienestar Laboral.

Marque con una X el genero

Femenino ☐ Masculino ☐
Edad

Califique cada pregunta de la encuesta de acuerdo con el siguiente esquema:

SI: siempre AV: A Veces NU: Nunca
CS: Casi Siempre CN: Casi Nunca

No	Pregunta	SI	CS	AV	CN	NU
1	¿La empresa realiza frecuentemente diagnósticos sobre los requerimientos de personal?					
2	¿La empresa diseña perfiles de acuerdo con los requerimientos del cargo?					
3	¿Considera usted, tener todas las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar en forma eficiente su trabajo?					
4	¿Al vincularse a la empresa, se recibe la inducción y capacitación correspondiente?					
5	Responda en caso de recibir inducción y capacitación. ¿Esta contribuye a mejorar el desempeño en su puesto de trabajo?					
6	¿Ha sido consultado(a) sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo?					
7	¿La empresa adopta y realiza programas de bienestar laboral?					
8	Responda en caso de que se realicen programas de bienestar laboral. ¿Estas actividades cumplen satisfactoriamente con los objetivos propuestos?					
9	¿La empresa realiza evaluaciones de desempeño?					
10	Responda en caso de hacer evaluaciones de desempeño. ¿Estas han servido para realizar programas de capacitación?					
11	¿La empresa realiza planes de incentivos para el personal?					
12	En caso de tener un plan de incentivos. ¿La empresa lo incentiva cuando alcanza sus objetivos y metas?					
13	¿La empresa lo motiva y reconoce su trabajo?					
14	¿Está dispuesto(a) a hacer un esfuerzo extra cuando sea necesario, para el mejoramiento de la empresa?					
15	¿La empresa lo(a) tiene en cuenta para la planeación de las distintas actividades?					
16	¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por su superior(es)?					
17	¿Las cargas de trabajo son asignadas equitativamente?					
18	¿Esta satisfecho con la comunicación existente con sus compañeros de trabajo?					
19	¿El ambiente de trabajo es el adecuado para desempeñar sus labores?					
20	¿La empresa le informa a usted el desarrollo de planes, programas o campañas de prevención y promoción, de salud y riesgos profesionales que coordina con la EPS y ARL?					
21	¿La empresa organiza planes, programas o jornadas de Salud Ocupacional?					
22	¿La empresa cuenta con planes recreativos?					
23	¿Participa en las diferentes actividades recreativas que realiza la empresa?					
24	¿En la empresa efectúan actividades culturales de interés?					
25	¿Las actividades efectuadas por la empresa, permiten la integración entre su familia y la organización?					

Anexo 5 – Tabulación Encuesta

[illegible]