

*Esp. Gerencia de
Talento Humano*

DISEÑO DE UN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL EN LA EMPRESA MAMALINA EN EL MUNICIPIO DE EL TAMBO NARIÑO

Lina Maria Rojas
Mauricio Paz Gordillo



INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como propósito diseñar un programa de bienestar social orientado a **fortalecer el ambiente laboral**. Para ello, se evaluó el clima organizacional del restaurante Mamalina a través de una encuesta estructurada aplicada a la totalidad del personal, con el fin de medir las relaciones interpersonales, los canales de comunicación y el trabajo en equipo. Con base en los resultados obtenidos, se formuló una propuesta basada en estrategias de capacitación, talleres, espacios de integración y actividades enfocadas en el fortalecimiento del clima organizacional

DESCRIPCION DEL PROBLEMA

La ausencia de un plan de bienestar laboral en el restaurante Mamalina, que brinde acompañamiento, espacios de autocuidado, capacitación en habilidades blandas, comunicación efectiva, resolución de conflictos, actividades de integración que contribuyan al fortalecimiento del trabajo en equipo y actividades de reconocimiento que ayuden a la motivación, todo ello con el fin de generar un ambiente de trabajo saludable y sostenible.

MARCO TEORICO

El bienestar social
y el clima
organizacional
definido por
Chaveniato

Enfoque de
terminos
definidos por
Robbins y Judge

Una mirada
desde el campo
del estudio del
comportamiento
humano en el
marco del
conductismo con
su principal autor
Burrhus Frederic
Skinner

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Diseñar un programa de bienestar social en Mamalina Restaurante, ubicado en El Tambo Nariño, en el año 2025.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Medir el clima organizacional basándose en las relaciones interpersonales, los canales de comunicación y el trabajo en equipo.
- Diseñar una propuesta de programa de bienestar social para la empresa mediante estrategias que permitan el mejoramiento del clima organizacional en equipo.
- Implementar el programa de bienestar social diseñado para la empresa Mamalina.

DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

1 · Medir el clima organizacional basándose en las relaciones interpersonales, los canales de comunicación y el trabajo en equipo.



METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por el uso de la recolección y análisis de datos numéricos

Paradigma: POSITIVISTA

MUESTRA: TOTALIDAD, 18 Personas

2 Personal Administrativo (11%)

6 Atención al Cliente (33%)

10 Operativo (56%)



METODOLOGÍA

Para evaluar el clima laboral en Mamalina Restaurante durante el año 2025, se aplicó una encuesta de satisfacción laboral dirigida a todos los colaboradores activos del establecimiento con las siguientes opciones de respuesta

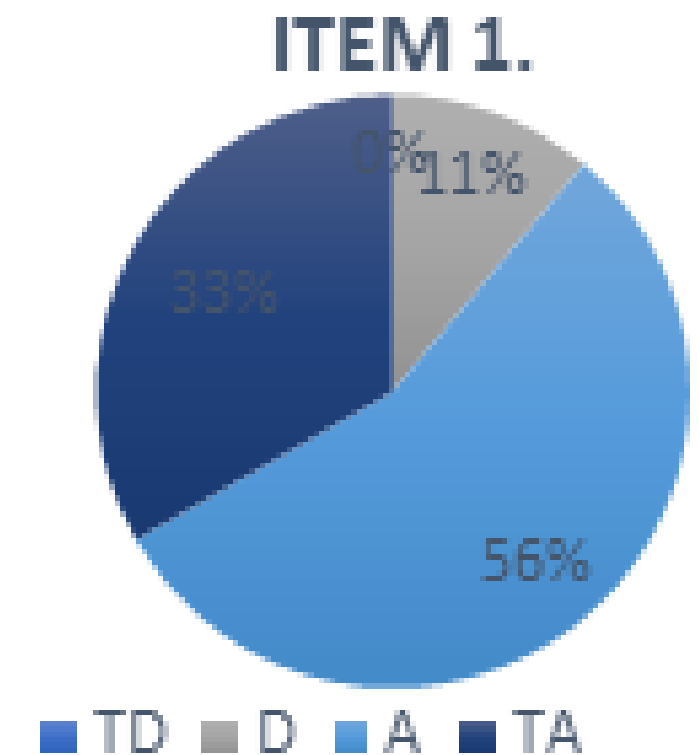
Escala de valoración	Significado	Siglas
1	Totalmente en desacuerdo	TD
2	En desacuerdo	D
3	De acuerdo	A
4	Totalmente de acuerdo	TA

RESULTADOS

Ítem	Afirmación		TD	D	A	TA
1	Me siento respetado(a) por mis compañeros de trabajo.	# DE RESPUESTAS	0	2	10	6
		PORCENTAJE	0%	11%	33%	56%

ANÁLISIS DE RESULTADOS

LOS RESULTADOS DEL ÍTEM 1 NOS MUESTRAN QUE EL 89% SE ENCUENTRAN RESPETADOS POR SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO LO CUAL INDICA UN RESULTADO SATISFACTORIO, SIN EMBARGO, HAY UN 11% EN DESACUERDO POR LO CUAL ESTE PUNTO SE DEBE TENER EN CUENTA A FORTALECER.



RESULTADOS

En general, existe un ambiente respetuoso y buena convivencia. Sin embargo:

- Se identifican momentos de tensión en horarios de alta demanda.
- Algunos empleados señalaron dificultad para resolver desacuerdos sin apoyo de un líder.
- Se percibe la necesidad de fortalecer la empatía, comunicación respetuosa y manejo del estrés.

Existe una base positiva, pero requiere intervenciones para mejorar la cohesión y reducir pequeños conflictos operativos.

Los resultados muestran que el personal tiene una actitud colaborativa, pero:

- No todos conocen con claridad su rol en situaciones específicas.
- Se presentan dificultades cuando se requiere coordinación rápida, especialmente entre cocina y servicio al cliente.
- Los colaboradores mencionan que les gustaría recibir más espacios de integración para fortalecer la cohesión del equipo.

El equipo tiene buena energía y disposición, pero necesita estructura, dinámicas colaborativas y capacitación en trabajo conjunto.

Respeto entre compañeros
89%

Colaboracion: 95%

Reconocimiento: 100%

RESULTADOS

11% No se siente respetado por sus compañeros

10% No percibe suficientes actividades de integración

Hay tensión en horas de alta demanda entre cocina y meseros

-
- **Fortalezas: disposición al trabajo en equipo, ambiente agradable, espíritu de colaboración.**
 - **Aspectos por mejorar: comunicación interna, manejo de conflictos, claridad en roles.**
 - **Oportunidades: implementar programas de capacitación, actividades de integración y mecanismos de comunicación permanentes.**

DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

3. Implementar el programa de bienestar social diseñado para la empresa Mamalina.



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1. Relaciones interpersonales y comunicación

*(Taller de comunicacion acertiva
Cineforo,
Jornada de integracion)*

2. Trabajo en equipo y resolución de conflictos

*(Dinamicas de trabajo colaborativo,
Capacitaciones)*

3. Bienestar y motivación

*(Pausas activas,
Jornadas familiares,
Planes de recompensa,
Programas de reconocimiento)*

OBJETIVOS

INDICADORES

ACTIVIDADES

EVIDENCIAS

DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

2. Diseñar una propuesta de programa de bienestar social para la empresa mediante estrategias que permitan el mejoramiento del clima organizacional en equipo.



CONCLUSIONES

* Es indispensable realizar el programa de BIENESTAR SOCIAL

El clima laboral es positivo pero requiere fortalecimiento.

* La motivación y el bienestar influyen directamente en el desempeño y la calidad del servicio.

* Actividades ha realizar como estrategia clave para fortalecer el capital humano y mejorar el ambiente laboral.

* En conjunto, el programa impulsa un ambiente laboral saludable y promueve un desarrollo organizacional sostenible centrado en el capital humano.

RECOMENDACIONES

- * Asignar presupuesto.
- * Continuar investigaciones futuras.
- * Designar responsable de Talento Humano.
- * Evaluación semestral del programa
- * Establecer actividades dentro del cronograma organizacional

¡MUCHAS GRACIAS!